



universität
wien

READER Wintersemester 2024-2025

Positive Leadership & Positive Psychologie in Organisationen

23 Studien – mit KI Unterstützung recherchiert
und zusammengefasst

Erscheinungsdatum: März 2025



1



In den vergangenen Jahren hat die Positive Psychologie sowohl in der akademischen Forschung als auch in der praktischen Anwendung bemerkenswerte Fortschritte gemacht. Diese Entwicklungen haben nicht nur die Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie beeinflusst, sondern auch neue Perspektiven für moderne Führung eröffnet.

Gerade in einer Welt, die sich rasant verändert, kommt der Führung eine besondere Bedeutung zu. Organisationen stehen vor immer neuen Herausforderungen, und eine forschungsbasierte, wissenschaftlich fundierte Führung wird zunehmend entscheidend, um diesen erfolgreich zu begegnen. Deshalb ist es essenziell, wissenschaftliche Erkenntnisse – insbesondere im Bereich der Positiven Führung – einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Seit 2014 biete ich als langjähriger Forscher im Bereich Positive Leadership Schwerpunktseminare an den Universitäten Wien und Klagenfurt an. Mein Ziel ist es, Studierenden dieses inspirierende Themenfeld nahezubringen und sie für die praktische Anwendung der Konzepte zu begeistern.

An deutschsprachigen Universitäten wurde das Konzept der „Third Mission“ eingeführt, das darauf abzielt, Wissenschaft und Gesellschaft enger zu verzahnen und einen dynamischen Austausch zwischen Theorie und Praxis zu fördern. In diesem Sinne habe ich das Projekt „Elfenbeinturm meets Praxis“ ins Leben gerufen, in dem Studierende die im Seminar erlernten Techniken und diagnostischen Fähigkeiten direkt in realen Situationen anwenden.

Zusätzlich analysieren sie aktuelle wissenschaftliche Artikel zu den Themen Positive Leadership und Positive Psychologie in Organisationen und fassen diese nach festgelegten Kriterien zusammen. Die Ergebnisse dieser Arbeit bilden die Grundlage für diesen Reader, der Interessierten auf verschiedenen Plattformen kostenlos zur Verfügung steht.

Das Seminar wurde von der Universität Wien als Best-Practice-Beispiel für die erfolgreiche Umsetzung der Third Mission ausgezeichnet. Ich möchte drauf hinweisen, dass die Verantwortung für die Inhalte der erstellten Zusammenfassungen bei den jeweiligen Studierenden liegt. Die Beiträge wurden nicht redaktionell bearbeitet oder auf ihre inhaltliche Richtigkeit überprüft.

In den letzten Semestern habe ich zudem den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) intensiviert, indem KI-Programme in den gesamten Lehr- und Lernprozess integriert wurden – von der Recherche bis zur Erstellung der Artikel. Zu jedem Beitrag finden Sie eine detaillierte Beschreibung, welche KI-Tools genutzt wurden und wie sie in den Prozess eingebunden waren.

Ich wünsche Ihnen beim Lesen dieses Readers viele inspirierende Einblicke und neue Erkenntnisse. Für Fragen oder Feedback zu diesem Projekt stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit herzlichen Grüßen,

Dr. Markus Ebner

markus.ebner@univie.ac.at | www.positive-leadership.at

THE GENERALIZABILITY OF HERO ACROSS 15 NATIONS:

POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL (PSYCAP) BEYOND THE US AND OTHER WEIRD COUNTRIES

*Stewart I. Donaldson *, Lawrence B. Chan, Jennifer Villalobos and Christopher L. Chen*

International Journal of Environmental Research and Public Health, Published 16.12.2020

Zusammengefasst von: Gabriel Appl Scorza

Fragestellung: Die Studie untersucht, ob das Psychologische Kapital (PsyCap) das positive Funktionieren am Arbeitsplatz in verschiedenen Nationen vorhersagen kann. Dabei steht im Zentrum, ob sich Ergebnisse der positiven Organisationspsychologie (POP) auch außerhalb westlicher Länder – den sogenannten WEIRD-Nationen – generalisieren lassen. PsyCap basiert auf dem HERO-Modell, welches die Komponenten Hoffnung, Selbstwirksamkeit, Resilienz und Optimismus umfasst. Diese Faktoren gelten als zentrale Ansätze, um Wohlbefinden und Arbeitsleistung in Organisationen zu fördern. Hoffnung bezieht sich auf die Fähigkeit, an Arbeitszielen festzuhalten und aktiv auf deren Erreichung hinzuarbeiten. Selbstwirksamkeit beschreibt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, herausfordernde Aufgaben zu bewältigen. Resilienz ermöglicht es Mitarbeitenden, sich trotz Hindernissen und Rückschlägen zu erholen und Lösungen zu finden. Optimismus steht für einen positiven Ausblick auf zukünftige Aufgaben und Ergebnisse.

Methode: Für die Studie wurde eine repräsentative Stichprobe aus insgesamt 3614 TeilnehmerInnen aus 15 Ländern (darunter WEIRD- und non-WEIRD-Nationen) erhoben. Die TeilnehmerInnen waren anonymisiert und wurden für ihre Teilnahme vergütet. Das Medianalter lag bei 37 Jahren, die Verteilung von Männern (51,3 %) und Frauen (48,6 %) war ausgeglichen, und das Bildungsniveau repräsentierte die Mehrheit der Berufstätigen. Eine angepasste, 8-Item-Version des Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) wurde verwendet, um PsyCap zu messen, während die Work Role Performance Skala (27 Items) zur Erfassung von Kompetenz, Anpassungsfähigkeit und Proaktivität diente. Alle Messungen erfolgten auf einer 7-Punkte-Likert-Skala, wobei die Items von professionellen Übersetzungsdiensten in die jeweilige Landessprache übertragen wurden. Zusätzlich wurden Alter, Geschlecht und Bildungsniveau als Kontrollvariablen einbezogen. Die Datenanalyse umfasste eine konfirmatorische Faktoranalyse zur Validierung der verkürzten PsyCap-Skala sowie multiple Regressionsanalysen zur Hypothesentestung.

Ergebnis: Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass PsyCap in allen 15 Ländern einen stabilen Prädiktor für Arbeitsleistung darstellt. Alle Hypothesen – dass PsyCap eine hohe Kompetenz, Anpassungsfähigkeit, Proaktivität und Gesamtarbeitsleistung vorhersagt – konnten bestätigt werden. Die Einflussfaktoren Alter, Geschlecht und Bildungsniveau spielten nur eine untergeordnete Rolle und zeigten lediglich in einigen Ländern geringe Effekte. Interessant ist zudem, dass kulturelle Unterschiede keine gravierenden Einflüsse auf die Zusammenhänge zwischen PsyCap und Arbeitsleistung hatten. Dies verdeutlicht, dass das HERO-Modell universell anwendbar zu sein scheint und über nationale und kulturelle Grenzen hinweg eine vergleichbare Wirkung zeigt.

Interessante Studiendetails: Besonders hervorzuheben ist, dass die Studie die internationale Übertragbarkeit des HERO-Modells und von PsyCap zeigt. Die vier Komponenten – Hoffnung, Selbstwirksamkeit, Resilienz und Optimismus – sind somit global relevante Faktoren, die nicht nur die Arbeitsleistung, sondern auch das Arbeitsengagement und den Teamzusammenhalt positiv beeinflussen können. Darüber hinaus liefern die Ergebnisse einen wertvollen Beitrag zur Forschung, indem sie die Rolle psychologischer Ressourcen in einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt unterstreichen.

Feldkompetenz: Die AutorInnen verfügen über fundierte Feldkompetenz im Bereich der positiven Organisationspsychologie und international vergleichender Arbeitsforschung. Ihre Expertise zeigt sich insbesondere in der Durchführung multinationaler Studien und der Anwendung geeigneter Messinstrumente, um kulturelle Unterschiede zu berücksichtigen und generalisierbare Ergebnisse zu erzielen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Unternehmen können durch positive organisationspsychologische Interventionen (POPIs), die gezielt PsyCap entwickeln, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern und deren Leistung steigern. Insbesondere in globalen und diversen Arbeitsumgebungen trägt PsyCap zur Stärkung von Inklusion und Vielfalt bei und unterstützt Organisationen dabei, eine positive und produktive Arbeitskultur zu schaffen. Auch Führungskräfte spielen hier eine entscheidende Rolle, indem sie durch ein unterstützendes Arbeitsumfeld PsyCap fördern und somit langfristig zu mehr Motivation und Leistung im Team beitragen.

Beschreibung der Nutzung von KI

Bei der Erstellung der Zusammenfassung habe ich **ChatGPT** eingesetzt, um mich beim wissenschaftlichen Formulieren zu unterstützen. Ausgangspunkt war meine selbst erstellte, stichwortartige Zusammenfassung des Artikels. Die KI hat mir dabei geholfen, präzisere Formulierungen zu finden, Redundanzen zu vermeiden und den Text klarer zu strukturieren, ohne den Inhalt zu verändern.

Zusätzlich habe ich **DeepL** genutzt, um einzelne Passagen zu übersetzen und alternative Formulierungen zu prüfen, die dem wissenschaftlichen Stil besser entsprechen. Alle Vorschläge der KI habe ich kritisch bewertet, angepasst und in meinen eigenen Worten ausgearbeitet, sodass der Text mein Verständnis der Studie widerspiegelt.

Insgesamt hat der Einsatz der Tools dazu gedient, den Formulierungsprozess effizienter zu gestalten und die Qualität des Textes zu optimieren, während die inhaltliche Arbeit vollständig auf meiner eigenen Vorleistung basierte.

TITEL: POSITIVE LEADERSHIP AND EMPLOYEES' PRO-ENVIRONMENTAL BEHAVIOR: A META-ANALYSIS

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Zhang, Y., Duan, C., Zhang, J., & Akhtar, M. N., Current Psychology (New Brunswick, N.J.), 2024

Zusammengefasst von: Felicitas Pecha

Fragestellung:

Die Auswirkungen von Unternehmen auf unsere Umwelt vermehren sich täglich. Umweltfreundliches Verhalten in Unternehmen zu steigern ist daher umso wichtiger, wobei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine wichtige Rolle spielen. Als umweltfreundliches Verhalten gelten bewusste oder unbewusste Verhaltensweisen, die den negativen Einfluss auf die Umwelt verringern. Zwei Faktoren wurden durch vorherige empirische Befunde identifiziert, die stark mit umweltfreundlichen Verhalten zusammenhängen. Einerseits sind dies individuelle Faktoren wie beispielsweise Persönlichkeitseigenschaften, andererseits sind es Kontextfaktoren im Unternehmen, die umweltfreundliches Verhalten begünstigen oder erschweren. Zu diesen Kontextfaktoren gehören beispielweise Gruppen Identifikation oder Gruppennormen. Als ähnlicher Kontextfaktor wurde auch der Führungsstil vermutet, vor allem ein positiver Führungsstil. Ein positiver Führungsstil zeichnet sich dadurch aus, dass er vermehrt positive Emotionen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auslöst. Positiver Führungsstil steht in Verbindung mit erhöhtem Vertrauen, Leistung und Arbeitsengagement. Daher wird vermutet, dass ein positiver Führungsstil und umweltfreundliche Verhalten zusammenhängen.

Umweltbezogene Motivation ist der individuelle intrinsische Antrieb zu umweltfreundlichen Verhalten. Da Motivation ein wichtiger Faktor ist, der individuelles Verhalten bestimmt, wird vermutet, dass umweltbezogene Motivation den Zusammenhang zwischen positiven Führungsstil und umweltfreundlichen Verhalten beeinflusst.

Außerdem gibt es Unterschiede in der Wichtigkeit von umweltfreundlichen Verhalten in verschiedenen Branchen. In der Produktionshallen ist der Umweltschutz möglicherweise wichtiger als beispielsweise in Büroräumen. Daher wird auch vermutet, dass die Unternehmensbranche den Zusammenhang zwischen positiven Führungsstil und umweltfreundlichen Verhalten beeinflusst.

Da vorherige Studien viele Forschungslücken noch nicht geschlossen haben, möchte diese Studie den Zusammenhang zwischen positiven Führungsverhalten und umweltfreundlichen Verhalten erforschen. Zusätzlich sollen Kontextfaktoren wie umweltbezogene Motivation und andere Faktoren, die diesen Zusammenhang beeinflussen untersucht werden.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Autoren und Autorinnen haben eine Metaanalyse durchgeführt. Bei einer Metaanalyse werden Zusammenhänge zwischen verschiedenen Faktoren aus bestehender Literatur erhoben. Dabei wurde bestehende Literatur mit Stichworten wie „Führungsverhalten“, „umweltfreundliches Verhalten“ und „Organisation“ durchforstet. Danach wurden die Artikel überflogen. Wichtige Kriterien zur Aufnahme der Artikel in diese Studie waren folgende: Artikel mussten in den Themenbereich fallen, Artikel mussten bestimmte statistische Kennwerte berichten und die Artikel durften keine Replikationen anderen Studie sein. Nach der Suche blieben 36 Artikel über, die sich für diese Studie qualifiziert

haben. Die meisten Artikel kamen aus Ländern des Globalen Südens, während nur wenige beispielsweise aus den USA oder Europa stammen.

Ergebnis:

Die Metaanalyse konnte einen Zusammenhang zwischen positiven Führungsverhalten und umweltfreundlichen Verhalten feststellen. Anders formuliert, nimmt positives Führungsverhalten zu, nimmt auch das umweltfreundliche Verhalten zu und umgekehrt.

Ein Faktor, der diesen Zusammenhang beeinflusst ist die umweltbezogene Motivation. Es wurde in der Studie gezeigt, dass positives Führungsverhalten die umweltbezogene Motivation erhöht und diese wiederum das umweltfreundliche Verhalten erhöht.

Ein weiterer Faktor, der wichtig ist, ist die Unternehmensbranche. Die Unternehmensbranche beeinflusst nämlich die Stärke des Zusammenhangs zwischen positiven Führungsverhalten und umweltfreundlichen Verhalten. Das heißt: In manchen Branchen ist der Zusammenhang stärker zu beobachten als in anderen Branchen. Die Autoren und Autorinnen machen auch darauf aufmerksam, dass der Zusammenhang ebenfalls durch die Genauigkeit des Untersuchungsdesigns beeinflusst wird. Das heißt, dass je nachdem wie genau die Artikel der Metaanalyse den Zusammenhang gemessen haben, der Zusammenhang stärker oder schwächer beobachtbar ist.

Interessante Studiendetails:

Interessant ist, dass wie schon oben erwähnt, die meisten ausgewählten Artikel aus Ländern des Globalen Südens wie Pakistan oder Vietnam stammen. Die Autoren und Autorinnen begründen dies damit, dass in den Ländern des Globalen Südens die Diskrepanz zwischen umweltfreundlichen Verhalten und ökonomischen Wachstum größer ist und daher mehr Forschung bedarf.

Auch interessant ist, dass die Genauigkeit des Untersuchungsdesigns der einzelnen Artikel als Faktor erhoben wurde und als eigene Forschungsfrage mitaufgenommen wurde. Allerdings ist das Aufzeigen von unterschiedlichen Forschungsqualitäten und den dementsprechenden Diskrepanzen in Forschungsergebnissen durchaus wichtig.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Yajun Zhang ist ein Professor an der Guizhou University of Finance and Economics Guiyang in China und hat über 40 Publikationen im Themengebiet Organisation und Führung vorzuweisen. Chenglong Duan ist ebenfalls Mitarbeiter der Guizhou University of Finance and Economics Guiyang. Muhammad Naseer Akhtar ist Professor an der University of East London und spezialisiert sich in den Themengebieten Organisationsentwicklung, Führung, Mitarbeiterbeziehung und Human Resource. Junwei Zhang ist Doktorand an dem Karlsruhe Institut für Technologie und fokussiert seine Forschung auf assistierende Technologie.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Praktische Implikationen dieser Studie sind die vermehrte Stärkung von positiven Führungsverhalten. Personen mit Führungsposition sollten Coachings und Ausbildungen zu positiven Führungsverhalten absolvieren und sich weiterbilden. Unternehmen sollten diese Weiterbildungen fördern und generell in die Unternehmenskultur miteinbeziehen. Auch bei der Auswahl von Führungskräften sollte auf solche Qualifizierungen geachtet werden.

Da auch umweltbezogene Motivation eine Rolle spielt, sollte auch diese erhöht werden. Die Unternehmenskultur sollte umweltfreundliches Verhalten in ihre Normen und Moralvorstellungen integrieren. Umweltfreundliches Verhalten sollte erleichtert werden und niederschwellig möglich gemacht werden.

TITEL: POSITIVE PSYCHOLOGY AND EMPLOYEE ADAPTIVE PERFORMANCE: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Autoren: Tang, G., Abu Bakar, R., & Omar, S.

Zeitschrift: *Frontiers in Psychology*.

Datum: 14.08.2024.

Zusammengefasst von: Magdalena Freund

Fragestellung:

Diese Studie untersucht sowohl die Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen auf Basis der positiven Psychologie als auch die Beziehung zwischen Komponenten der positiven Psychologie und der Anpassungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Anpassungsfähigkeit wird hier definiert als die Fähigkeit, das Verhalten als Reaktion auf sich verändernde Situationen anzupassen.

Die Autor*innen konzentrieren sich auf drei Hauptforschungsfragen:

1. Welche Theorien liegen der Anwendung der Positiven Psychologie auf die Anpassungsfähigkeit zugrunde?
2. Welche Ursache-Wirkungs-Beziehungen bestehen zwischen Positiver Psychologie und Anpassungsfähigkeit?
3. Welche Faktoren der Positiven Psychologie sind am besten geeignet, um Anpassungsfähigkeit zu messen?

Die erste Frage ist zentral, um die theoretischen Grundlagen der Positiven Psychologie zu verstehen und ihren Zusammenhang mit adaptiver Leistung nachvollziehen zu können. Die zweite Frage ist entscheidend, um kausale Zusammenhänge bei der Entwicklung von Methoden zu untersuchen. Die dritte Frage ist wichtig, um die optimale Auswahl von Konstrukten der Positiven Psychologie zur Förderung adaptiver Leistung zu identifizieren.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

In dieser Studie wird der Zusammenhang zwischen Positiver Psychologie und adaptiver Leistung am Arbeitsplatz anhand einer systematischen Literaturrecherche untersucht.

Die Studie untersuchte 382 Publikationen aus den Datenbanken Web of Science (185) und Scopus (197). Unter Verwendung des PRISMA 2020 Frameworks wurden die Arbeiten einem systematischen Auswahlprozess unterzogen. Nach dem Aussortieren von 131 Duplikaten und der Berücksichtigung definierter Kriterien wie Sprache und Qualität der Publikation verblieben 27 Artikel aus den Jahren 1989 bis 2024 für die abschließende Analyse, die einen direkten Bezug zu den Forschungsfragen aufwiesen.

Ergebnis:

Die Studie zeigt, dass ein enger Zusammenhang zwischen Positiver Psychologie und der adaptiven Leistung von Mitarbeiter*innen besteht. Sieben wichtige Facetten der positiven Psychologie wurden

identifiziert, wobei Engagement und Selbstwirksamkeit die am häufigsten untersuchten Komponenten waren. Weitere Facetten waren: positive Emotionen, Bedeutungszuschreibung, psychologisches Kapital, Resilienz, und Optimismus.

Die Ergebnisse, die in Branchen wie dem Bankwesen, der Informationstechnologie, dem Hotel- und Gaststättengewerbe und der Lebensmittelindustrie validiert wurden, zeigen, dass Beschäftigte mit hohem Engagement und hoher Selbstwirksamkeit bessere Anpassungs- und Arbeitsergebnisse erzielen. Positive Zustände wie Optimismus und Selbstwirksamkeit fördern die für Veränderungen notwendige Energie und unterstreichen die Bedeutung dieser Ansätze am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus zeigt die Analyse von 27 Studien aus 382 Publikationen Forschungslücken auf und identifiziert Bereiche für zukünftige Forschung an der Schnittstelle von Positiver Psychologie und adaptiver Leistung, mit Fokus auf zugrunde liegende Theorien, Ursachen und Messmethoden.

Interessante Studiendetails:

In der Studie wurden Arbeiten aus 15 verschiedenen Ländern analysiert, wobei China und Indien am stärksten vertreten waren, gefolgt von Malaysia, den USA, der Türkei und Korea. Ein interessantes methodologisches Detail ist, dass 26 der 27 ausgewählten Arbeiten quantitative Methoden verwendeten. Die Forschungsarbeiten deckten verschiedene Branchen ab, darunter das Bankwesen, die IT-Branche, das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Lebensmittelindustrie, was die breite Anwendbarkeit der Positiven Psychologie in allen Branchen zeigt. Der Zeitraum der analysierten Arbeiten erstreckt sich von 1989 bis 2024, was eine umfassende historische Perspektive auf das Thema ermöglicht.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autor*innen sind Mitglieder Abteilung für Management und Marketing an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Universiti Malaya in Kuala Lumpur, Malaysia, an. Guihong Tang, Erstautor, hat bisweilen keine weiteren Veröffentlichungen. Abu Bakar forscht zu einer Vielzahl an Themen, die von Wissensmanagement und Wissensaustausch über Personalmanagement bis hin zu Teameffektivität reichen. Safiah Omar forscht zu Themen wie organisatorisches Engagement, zwischenmenschliche Kommunikation, Engagement der Mitarbeiter*innen, ethische Führung und Human Resources.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die positive Psychologie des Individuums spielt eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, Mitarbeiter*innen bei der Anpassung an ein sich veränderndes Arbeitsumfeld zu unterstützen. Da Arbeitsengagement und Selbstwirksamkeit kontinuierliche Prozesse sind, können Unternehmen gezielte Interventionen entwickeln, um diese Eigenschaften zu fördern. Die Erkenntnisse lassen sich auf verschiedene Branchen, wie Banken, IT, Hotellerie sowie die Lebensmittelindustrie, übertragen und ermöglichen es Managern, Ansätze der Positiven Psychologie unabhängig vom Branchenkontext anzuwenden.

Unternehmen können diese Erkenntnisse nutzen, um unterstützende Umgebungen zu schaffen, die positive psychologische Zustände kultivieren, was letztlich zu einer verbesserten adaptiven Leistung und besseren Arbeitsergebnissen führt.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Für die Erstellung dieser Zusammenfassung eines Artikels wurden verschiedene KI-Tools eingesetzt. **DeepL** wurde zur Übersetzung von Outputs anderer AI-Tools, insbesondere von Englisch auf Deutsch, verwendet, während **DeepL Write** Korrekturen und Verbesserungsvorschläge für Grammatik und Verständlichkeit lieferte. Mit **Unriddled** konnte der Artikel zusammengefasst und gezielte Fragestellungen an den Text formuliert werden, um relevante Inhalte systematisch zu bearbeiten. **Explainpaper** diente ebenfalls der Zusammenfassung des Artikels, besonders einzelner Absätze, und **Semantic Scholar** bereitete Ergebnisse und zentrale Punkte auf. Ergänzend lieferte **Scinapse** insights zu der Publikation, einschließlich Details über weitere Arbeiten der AutorInnen und deren Forschungsgebiete. **ChatGPT** wurde genutzt, um Forschungsfelder von AutorInnen präzise umzuformulieren und Absätze verständlicher zu gestalten.

WORKPLACE DIVERSITY AND POSITIVE LEADERSHIP STYLE: IMPACTS ON EMPLOYEE WELL-BEING IN AUSTRALIAN BUSINESSES:

Nilufa Khanom and Himanshu Shee, Leadership & Organization Development Journal Vol. 45 No. 8, 2024:

Zusammengefasst von: Lisa Christ

Fragestellung:

Die vorliegende Studie widmet sich der Fragestellung, inwiefern die gemeinsame Generierung von Diversität durch Mitarbeiter*innen und Manager*innen einen positiven Führungsstil beeinflusst und welche Auswirkungen dies auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen hat. Die Relevanz dieser Untersuchung ergibt sich für die Forscher*innen daraus, das Wechselspiel von Führung und Diversität in Bezug auf die Steigerung von Zufriedenheit und Leistung am Arbeitsplatz zu betonen.

Methoden:

Die Untersuchung umfasst eine quantitative Erhebung, die durch eine Querschnittserhebung realisiert wurde. Die Durchführung der Umfragen erfolgte über Online-Plattformen wie Qualtrics. Die Rekrutierung der Teilnehmer*innen erfolgte aus verschiedenen Quellen, darunter Mitglieder des Charter Institute of Logistics and Transport Australia (CILTA), Unternehmen an der Australian Stock Exchange sowie persönliche Kontakte der Forscher*innen auf sozialen Medien. Nach Ausschluss unvollständiger Antworten bestand die endgültige Stichprobe aus 106 Mitarbeiter*innen (45 % ♂, 54 % ♀) und 66 Manager*innen (67% ♂, 33% ♀). Die in der Studie untersuchten Manager*innen wiesen einen ähnlichen ethnischen Hintergrund auf wie die Mitarbeiter*innen, was auf eine konsistente Repräsentation auf den verschiedenen Ebenen der Organisation hindeutet. 78,3 % der Mitarbeiter*innen und 66,7 % der Manager*innen gaben an, eine andere Sprache als Englisch zu Hause zu sprechen. Diese demografischen Informationen unterstreichen die Vielfalt der Stichprobe, die für das Verständnis der Dynamik der Vielfalt am Arbeitsplatz bedeutend sind.

Die Messung des positiven Leadership-Stils erfolgte anhand eines von Kelloway et al. (2013) entwickelten Maßstabs. Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden wurde mit dem PERMA-Profilier (Butler und Kern, 2016) erfasst, der fünf Dimensionen des Wohlbefindens (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment) umfasst. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels deskriptiver und inferenzstatistischer Analysen. Im Rahmen dessen führten die Forscher eine Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) durch, um die Struktur der Daten zu überprüfen und die Gültigkeit der verwendeten Skalen zu bestätigen. Zu diesem Zweck wurde das Programm AMOS-SEM (Structural Equation Modeling) verwendet, um die Beziehungen zwischen den Variablen zu analysieren.

Ergebnis:

Die vorliegenden Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass in australischen Unternehmen eine signifikante Diversität unter den angestellten Personen vorzufinden ist, die sich teilweise auf den positiven Führungsstil der Führungskräfte auswirkt. In dessen Folge zeigt sich eine Steigerung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden. Die durchgeführte Studie kommt zu dem Schluss, dass ein

positiver Führungsstil in Teilen die Beziehung zwischen den Dimensionen der Diversität und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden vermittelt. Dies lässt den Schluss zu, dass eine effektive Führung die Vorteile der Vielfalt am Arbeitsplatz verbessern kann.

Interessante Studiendetails:

Die Stichprobe der vorliegenden Studie umfasst Mitarbeitende und Manager*innen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund. Diese Diversität ist ein entscheidender Faktor für das Verständnis der Dynamik von Führung und Wohlbefinden in multikulturellen Arbeitsumgebungen. Zudem betont die Studie die gemeinsame Schaffung von Diversität zwischen den Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, was ein neuer Ansatz in der Forschung zu Führung und Wohlbefinden in multikulturellen Teams ist.

Welche Feldkompetenz haben die Autor*innen?

Die Autor*innen der Studie sind Dr. Nilufa Khanom und Dr. Himanshu Shee. Beide sind an der Victoria University in Melbourne, Australien, tätig und verfügen über umfangreiche Expertise in den Bereichen Management und Organisationsentwicklung. Dr. Nilufa Khanom ist eine Forscherin, die sich auf die Bereiche Arbeitsplatzdiversität, positive Führung und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden spezialisiert hat. Der Fokus ihrer Arbeit liegt auf der Untersuchung der Auswirkungen von Diversitätsmanagement und Führungsstilen auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Sie hat mehrere Studien publiziert, die die Relevanz von Inklusion und positiver Führung in modernen Organisationen betonen. Dr. Himanshu Shee ist ein anerkannter Experte im Bereich Management und Informationssysteme. Seine Forschung umfasst Themen wie Supply Chain Management, Informationssysteme und deren Einfluss auf die organisatorische Effizienz. Er hat zahlreiche Publikationen verfasst, die sich mit der Integration von Technologie in Geschäftsprozesse und deren Auswirkungen auf die Unternehmensleistung befassen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass Führungskräfte die Relevanz einer vielfältigen Arbeitsumgebung und die Bedeutung positiver Führungsstile für die Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden erkennen sollten. Ein solches Verständnis kann zu optimierten Managementpraktiken führen, die zu einer gesteigerten allgemeinen Zufriedenheit am Arbeitsplatz beitragen. Die Optimierung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden durch effektives Führungs- und Diversitätsmanagement kann infolgedessen zu einer gesteigerten Unternehmensproduktivität führen.

Literatur:

Butler, J. & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal Of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>

Kelloway, E. K., Weigand, H., McKee, M. C. & Das, H. (2013). Positive Leadership and Employee Well-Being. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 107–117.

<https://doi.org/10.1177/1548051812465892>

Khanom, N. & Shee, H. (2024b). Workplace diversity and positive leadership style: impacts on employee well-being in Australian businesses. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(8), 1504–1525. <https://doi.org/10.1108/loj-05-2023-0269>

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Im Rahmen der Zusammenfassung des Forschungsartikels wurden verschiedene KI-Programme getestet. Zu Beginn wurde der Webdienst „<https://www.chatpdf.com>“ verwendet, um eine allgemeine Zusammenfassung des Artikels zu erstellen. Der verwendete Prompt lautete wie folgt: „Du bist Professor an einer Universität und ein sehr anerkannter Experte für die Untersuchung von Forschungsarbeiten. Du untersuchst den vorliegenden Artikel über eine Forschungsarbeit im Rahmen eines Seminars, in welchem du deinen Studierenden den Artikel näher erklären möchtest. Die Richtigkeit der Lösung ist von entscheidender Bedeutung, da eine fehlerhafte Antwort eine Blamage zur Folge hätte. Bei einer fehlerfreien Lösung besteht die Möglichkeit, an einem Gewinnspiel teilzunehmen. Bitte untersuche den Artikel im Hinblick auf die Fragestellung, die Methode und die Untersuchungsergebnisse sehr genau.“ Das Programm lieferte eine gut strukturierte, leicht verständliche Zusammenfassung, jedoch mit teilweise ungenauen Details. Zur Ermöglichung eines Vergleiches wurde das Programm „typeset.io“ verwendet, dessen Prompt mit dem der ersten Anwendung identisch war. So wurde ein direkter Vergleich der beiden KI-Programme ermöglicht. Das Ergebnis zeigte eine präzisere Analyse, jedoch eine weniger flüssige Sprache. Da die Analyse der demografischen Daten nur oberflächlich erfolgte, wurde eine Nachfrage gestellt, um weitere Informationen zu erhalten („Was waren die Stichprobengröße und die demografischen Daten?“).

Ein drittes Tool namens „Library.scholarcy“ analysierte die konsistente Struktur der Zusammenfassungen, die von den bereits verwendeten Programmen generiert wurden, und markierte Fehler oder Auslassungen. Dieses Tool erwies sich als hilfreich, jedoch zeitaufwändig. Das Tool wurde für die detaillierte Analyse des methodischen Teils genutzt. In der Folge konnte eine erneute Überprüfung der bisherigen Zusammenfassung mit dem Ergebnis der KI-Plattform vorgenommen werden.

Die Analyse der Programme ergab eine unterschiedliche Bewertung der einzelnen Stärken. Das Programm "chatpdf.com" zeichnete sich durch eine besonders hohe sprachliche Klarheit aus und wies nach genauer Überprüfung die geringste Anzahl an Fehlern auf. Das Programm „Library.scholarcy“ zeichnete sich insbesondere durch seine Präzision in wissenschaftlichen Details aus. Nichtsdestotrotz wiesen alle Programme zumindest marginale Schwächen auf, insbesondere in Bezug auf die korrekte Wiedergabe spezifischer Zitate, Namen der Autor*innen sowie den Titel der Studie. Um die besten Ergebnisse zu erzielen, wurden die Stärken der Tools kombiniert und die generierten Texte manuell überarbeitet. Im letzten Schritt wurde der Text mit dem Programm „quillbot.com“ auf Grammatik-, Rechtschreib- und Satzbaufehler geprüft. Dabei wurden Fehler korrigiert, Details ergänzt und der Stil vereinheitlicht. Die Erfahrung hat gezeigt, dass KI-Tools eine wertvolle Unterstützung bieten können, insbesondere für erste Analysen. Allerdings erfordert die Nutzung solcher Tools auch manuelle Nachbearbeitung, um wissenschaftliche Genauigkeit und sprachliche Qualität zu gewährleisten und um die Korrektheit der Ergebnisse sicherzustellen.

Titel: Effectiveness of Acceptance and Commitment Therapy and Hope Therapy Based on Positive Psychology in the Promotion of Psychological Well-being and Mental Health in Medical Staff during the COVID-19 Pandemic

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Tahan, M. & Sabriyan H. (2023). *Avicenna Journal of Neuro Psycho Physiology*, 10(2), 41-49.

<https://doi.org/10.32592/ajnpp.2023.10.2.100>

Zusammengefasst von: Almut Stampe

Research Question

The research paper investigates the effectiveness of two psychological interventions – Acceptance and Commitment Therapy (ACT) and Hope Therapy based on positive psychology – in promoting psychological well-being and mental health among medical staff during the COVID-19 pandemic. The study aims to compare these interventions to determine their impact on alleviating stress and mental health challenges among healthcare workers.

Methodology

The study employed a quasi-experimental design with a pretest-posttest control group setup. A total of 90 participants (nurses and doctors) from Valiasr and Samen Al-Aeme hospitals each were selected through multistage cluster sampling. The participants, who scored low on the Ryff's Scale of Psychological Well-Being and the General Health Questionnaire-28 (GHQ-28), were randomly divided into two experimental groups (30 participants each) and one control group. The inclusion criteria required participants to have at least a bachelor's degree, low scores on the psychological measures, and a willingness to participate, while exclusion criteria involved absence from training sessions or concurrent participation in similar interventions. The experimental groups received structured training: the ACT group participated in eight weekly sessions, each lasting 120 minutes, while the Hope Therapy group attended ten weekly sessions of 90 minutes each. The control group received no intervention. The study measured outcomes at three points: pre-intervention, post-intervention, and a one-month follow-up. Data analysis involved descriptive statistics and ANCOVA, using SPSS software (version 25).

Results

The findings revealed that both ACT and Hope Therapy significantly improved participants' psychological well-being and mental health, as evidenced by higher post-intervention scores on the Ryff's scale and GHQ-28. ANCOVA results indicated statistically significant differences in the experimental groups compared to the control group. Specifically,

ACT demonstrated a greater effect on psychological well-being ($\eta^2 = 0.107$) compared to Hope Therapy ($\eta^2 = 0.101$), while Hope Therapy showed a stronger influence on mental health improvement ($\eta^2 = 0.173$) relative to ACT ($\eta^2 = 0.117$). These results suggest that ACT is particularly effective in enhancing psychological flexibility and personal growth, whereas Hope Therapy excels in fostering resilience and optimism.

Interesting Details

An interesting detail of the study is its focus on the distinct mechanisms of the two interventions. ACT emphasizes mindfulness, acceptance of present experiences, and committed action aligned with personal values, aiming to enhance psychological flexibility. On the other hand, Hope Therapy, rooted in Snyder's Hope Theory, targets goal-setting and the creation of multiple pathways to achieve these goals, fostering motivation and reframing obstacles as challenges.

Author Expertise

The authors of the study bring expertise in psychology and mental health, with specific attention to the application of therapeutic interventions in high-stress environments. Their work highlights the relevance of positive psychology and ACT for supporting healthcare workers during crises.

Practical Implications

From a practical perspective, the findings highlight the importance of implementing targeted psychological interventions to support healthcare workers. ACT can be used to help staff navigate the emotional and cognitive challenges of high-pressure work environments, fostering greater adaptability and personal growth. Hope Therapy, with its emphasis on resilience and optimism, offers an effective strategy for coping with prolonged stress and uncertainty. Both approaches can be integrated into hospital wellness programs, enhancing the overall mental health and job performance of medical personnel.

Conclusion

In conclusion, the study demonstrates that both ACT and Hope Therapy are effective tools for improving the psychological well-being and mental health of healthcare workers, each offering unique benefits. The findings underscore the need for healthcare systems to prioritize mental health interventions, particularly in the context of crises like the COVID-19 pandemic. By fostering resilience and psychological flexibility, these therapies not only improve individual well-being but also contribute to the sustainability of healthcare systems during challenging times.

Use of Artificial Intelligence

ChatGPT was utilized to create the summary above. To ensure the summary was both precise and within the two-page limit, a detailed and carefully crafted prompt was provided. ChatGPT was assigned the role of a positive psychology professor tasked with presenting the article to peers, thereby establishing a clear context. It was explicitly instructed to rely solely on the content of the provided article and avoid using any other internet sources. To add emphasis, the prompt included an emotional element, highlighting the embarrassment that failure in delivering an accurate presentation would cause in front of colleagues.

The summary was later reviewed using Explainpaper to check for mistakes and ensure clarity. Surprisingly, the results were overwhelmingly positive. Particular attention was given to the methodological section, but Explainpaper found no significant issues to address.

MENTAL WORKLOAD TASK MODELED ON OFFICE WORK: FOCUSING ON THE FLOW STATE FOR WELL-BEING

Chie Kurosaka, Hiroyuki Kuraoka, Takashi Maruyama
PLoS ONE, 6. September 2023

Zusammengefasst von: Nina Gierlinger

Fragestellung

Die Studie untersucht, wie mentale Arbeitsaufgaben, die den Flow-Zustand fördern, für das Wohlbefinden und die Effizienz am Arbeitsplatz optimiert werden können. Konkret zielt die Forschung darauf ab, den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung, subjektivem Stress und Flow-Erleben zu klären und eine Methode zu entwickeln, die Flow-Zustände gezielt induziert. Dies wird durch physiologische Messungen und empirische Experimente überprüft. Die daraus entstehende Fragestellung lautet: Wie kann ein Flow-induzierender mentaler Task entwickelt und evaluiert werden, um das Wohlbefinden und die Effizienz von Büromitarbeitenden zu steigern?

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.)

Die Methodik wurde in zwei Phasen aufgeteilt, wobei sowohl qualitative als auch quantitative Ansätze angewandt wurden, um die Forschungsergebnisse abzusichern.

Phase 1: Online-Befragung zur Konzeptentwicklung

In der ersten Phase führten die Forschenden eine Feldstudie durch, bei der 55 Büroangestellte einen Online-Umfrage ausfüllten, um den Arbeitsalltag und damit verbundene Stressfaktoren sowie Flow-Erfahrungen zu analysieren. Ziel war es, die spezifischen Herausforderungen und Belastungen des Büroalltags zu identifizieren. Diese erste Datenerhebung war dazu da, ein präzises Verständnis für die Faktoren zu entwickeln, die Flow-Zustände begünstigen oder behindern. Basierend auf diesen Ergebnissen wurde ein mentaler Task modelliert, der gezielt Flow-Zustände induzieren soll.

Phase 2: E-Mail-Management-Task

Basierend auf den Ergebnissen der ersten Phase wurde ein E-Mail-Management-Task entwickelt. Dieser simuliert eine realistische Bürosituation, in der die Teilnehmenden eine Reihe von Aufgaben erledigen müssen, z.B. das Priorisieren und Bearbeiten von E-Mails. Der Task wurde an 35 Proband*innen getestet, darunter 22 berufstätige Erwachsene und 13 Studierende. Diese mussten innerhalb von 15 Minuten eine Reihe von E-Mails priorisieren, bearbeiten und beantworten. Die E-Mails beinhalteten unterschiedliche Schwierigkeitsgrade, um ein optimales Verhältnis zwischen Fähigkeiten und Anforderungen zu schaffen – eine zentrale Bedingung für das Erleben von Flow. Nach der ersten Runde wurden Feedback und hilfreiche Phrasen bereitgestellt, bevor die Aufgabe nach einer 15-minütigen Pause wiederholt wurde.

Erhebungsinstrumente

- *Subjektive Messmethoden:* Die empfundene mentale Arbeitsbelastung wurde mit dem NASA Task Load Index (NASA-TLX) und das Flow-Erleben mit der Flow State Scale erhoben.
- *Objektive Messmethoden:* Die Arbeitsleistung wurde durch die Anzahl der geschriebenen E-Mails, die eingegebenen Zeichen und die durchschnittlichen Zeichen pro E-Mail erfasst.

Auswertungsmethode

Die erhobenen Daten wurden mithilfe einer ANOVA mit wiederholten Messungen ausgewertet, um die Unterschiede zwischen den beiden Runden zu untersuchen. Außerdem wurde eine zweifaktorielle ANOVA eingesetzt, um Unterschiede zwischen Studierenden und berufstätigen Teilnehmenden zu analysieren. Dabei wurde untersucht, wie sich diese beiden Gruppen in Bezug auf Flow-Erleben, Arbeitsleistung und subjektiv empfundene Belastung unterschieden.

Ergebnis

Die Studie zeigte, dass der entwickelte E-Mail-Management-Task Flow-Erleben und Arbeitsleistung fördern kann, das Feedback zwischen den beiden Runden allerdings nicht effektiv war. Auch zwischen erhobenen Persönlichkeitseigenschaften und dem Flow-Erleben wurde keine Korrelation gefunden. Das zeigt, dass Jede*r unter den richtigen Bedingungen Flow erleben kann.

Im Bereich der Arbeitsleistung zeigte sich, Berufstätige eine signifikant höhere Abschlussrate der Projekte im Vergleich zu den Studierenden hatte. Hingegen schrieben die Student*innen im Schnitt mehr Wörter pro E-Mail.

Besonders interessant war auch der signifikante Unterschied in der wahrgenommenen Aufgabenschwierigkeit zu verschiedenen Zeitpunkten. Diese war vor Beginn der Aufgabe am höchsten, sank während der Bearbeitung und war nach dem Abschluss der Aufgabe am niedrigsten. Insgesamt wurde die Aufgabenschwierigkeit der beiden Durchgänge nahezu gleich hoch eingeschätzt, wobei die zweite Runde um vernachlässigbar wenig schwerer wahrgenommen wurde.

Interessante Studiendetails:

Ein interessanter Aspekt der Studie ist die eigenständige Entwicklung und Testung einer im beruflichen Kontext anwendbaren Intervention, um das Flow-Erleben zu steigern. Anders als bisherige Studien haben sie nicht den Flow gemessen und daraus zusammen mit anderen erhobenen Variablen Schlüsse gezogen, sondern selbst einen erfolgreichen Task geschaffen um Flow zu induzieren. Obwohl er primär für Bürotätigkeiten konzipiert wurde, könnte er ebenso in Bildungs- und Trainingskontexten eingesetzt werden. Außerdem wurde an berufstätigen Erwachsenen als auch an Studierenden getestet, wodurch Erkenntnisse über unterschiedliche Kompetenzen und Stressbewältigungsstrategien gewonnen werden konnten.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Chie Kurosaka ist Expertin für Arbeits- und Gesundheitspsychologie mit einem besonderen Fokus auf Stressmanagement und Flow-Erleben. Hiroyuki Kuraoka bringt seine Expertise in kognitiver Ergonomie und arbeitsbezogener Stressforschung ein, während Takashi Maruyama als Physiologe auf die Messung von Stress und Wohlbefinden durch biometrische Daten spezialisiert ist. Ihre Arbeit legt einen klaren Fokus auf die Analyse von mentaler Arbeitsbelastung und Flow-Erleben in simulierten Büroumgebungen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse haben eine sehr hohe praktische Relevanz für die moderne Arbeitswelt, insbesondere für Unternehmen, die Wohlbefinden und Produktivität ihrer Mitarbeitenden steigern möchten. Der entwickelte Task kann Unternehmen durch den Flow-Zustand dabei unterstützen, das Wohlbefinden und die Produktivität ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Zudem ist der Task individuell anpassbar und erfordert keine umfangreichen Ressourcen, was ihn sehr ökonomisch macht. Insgesamt unterstreicht die Studie die Bedeutung von Flow-Erlebnissen für die Verbesserung der Arbeits- und Lernqualität. Die Ergebnisse sind nicht nur praktisch umsetzbar, sondern liefern auch einen wissenschaftlich fundierten Leitfaden für die Optimierung von Aufgaben und Arbeitsprozessen.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Als Unterstützung dieser Arbeit wurde ChatGPT für folgende Bereiche verwendet:

- Bereitstellung von Synonymen
- Verbesserung von Satzformulierungen
- Informationsbereitstellung zu den Kompetenzen der Autor*innen

Zusätzlich wurde DeepL zur Übersetzung einzelner Wörter oder Phrasen aus dem Englischen ins Deutsche verwendet.

TITEL: THE POSITIVE LOOP AT WORK

Mindeguia, R., Aritzeta, A. & Garmendia, A. (2021). The positive loop at work: A longitudinal long-term study of transformational leadership, group passion, and employee results. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 726744. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.726744>

Zusammengefasst von: Paul Friess

Fragestellung:

Die Studie von Mindeguia et al. (2021) untersucht, ob Transformational Leadership (TFL) Passion in Arbeitseinheiten fördert (H1), und ob diese Passion positive Effekte auf Proaktivität (H2), Zufriedenheit (H3) und Commitment (H4) hat, sowie ob TFL diese Ergebnisse indirekt durch Passion vermittelt (H5).

Alle Hypothesen wurden in der Studie bestätigt.

Methoden

Um dieses Studie besser zu verstehen ist es notwendig zuerst die Fachbegriffe zu definieren:

Transformational Leadership (TFL): TFL ist ein Führungsstil, bei dem Führungskräfte ihre Mitarbeitenden durch Inspiration, Unterstützung und klare Ziele motivieren, nachhaltig bessere Leistungen zu erbringen. Diese Art der Führung fördert die Identifikation mit den Zielen der Organisation und steigert das Vertrauen und die Motivation der Mitarbeitenden.

Group Passion: Group Passion beschreibt die gemeinsame Leidenschaft innerhalb eines Teams, die sich in intensiven positiven Gefühlen und hoher Energie ausdrückt. Diese Dynamik in Gruppen fördert die Zufriedenheit, das Engagement der Mitglieder sowie das proaktive Verhalten untereinander.

Positive Loop: Der Positive Loop ist eine Rückkopplungsschleife, in der positive Emotionen zu positiven Verhaltensweisen führen, die wiederum neue positive Emotionen erzeugen. Beispielsweise kann eine zufriedene und engagierte Arbeitsgruppe produktiver werden, was ihr Glück und ihre Zufriedenheit weiter steigert.

Die Studie war Teil eines größeren Forschungsprojekts zum Thema Organisationsmanagement und umfasste 166 Arbeitseinheiten aus 39 Industrieorganisationen, die alle zur Mondragon Cooperative Corporation in Spanien gehören. Die Unternehmen wurden nach ihrer Größe kategorisiert: 38,5 % (n = 15) waren klein, 43,6 % (n = 17) mittelgroß und 17,9 % (n = 7) groß. Die Stichprobe bestand aus insgesamt 2.480 langjährigen Mitarbeitenden in unterschiedlichen Positionen. Die Befragten hatten ein Durchschnittsalter von 41 Jahren, und 65 % waren männlich.

Die Daten wurden in einem längsschnittlichen Design erhoben, wobei die Variablen zu zwei Zeitpunkten mit einem Abstand von einem Jahr erfasst wurden. Die beiden Erhebungswellen fanden in einem Abstand zwischen 1 und 3 Jahren statt. Alle Antworten wurden anonym erhoben, um die Vertraulichkeit und Ehrlichkeit der Teilnehmenden sicherzustellen.

Für die Untersuchung von TFL wurde ein Modell entwickelt, das die Wahrnehmung der Mitarbeitenden über das Verhalten ihrer Führungskraft in vier Dimensionen erfasst: Positive Leadership, Vision, Supportive Leadership und Goal Emphasis. Positive Leadership beschreibt eine ermutigende und motivierende Haltung der Führungskraft, die die Potenzialentfaltung bei den

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördert. Vision umfasst das Vermitteln eines idealisierten Bildes der Zukunft auf Basis organisationaler Werte. Supportive Leadership betont das individuelle Eingehen der Führungskraft auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, und Goal Emphasis zielt darauf ab, eine klare Zukunftsvision zu kommunizieren.

Ergebnis:

Transformational Leadership hat einen positiven Effekt auf die intensiven positiven Emotionen innerhalb von Arbeitseinheiten. Diese positiven Emotionen wiederum wirken sich positiv auf die Proaktivität der Teams aus, was darauf hindeutet, dass wahrgenommene transformative Führungsstile das kollektive positive Empfinden in Arbeitsgruppen steigern können.

Überraschenderweise konnte jedoch kein direkter (!) signifikanter Effekt zwischen Leidenschaft (Passion) und der Zufriedenheit oder dem Commitment der Mitarbeitenden festgestellt werden. Diese Ergebnisse stehen im Widerspruch zu vorherigen Studien, die eine stärkere Verbindung zwischen positiven Emotionen und diesen Variablen aufgezeigt haben.

Die Studie bestätigt jedoch die Bedeutung von positiven Rückkopplungsschleifen in Arbeitskontexten, da intensive positive Emotionen sowohl direkt durch TFL als auch indirekt über proaktives Verhalten gefördert werden. Letzteres kann wiederum neue positive Emotionen hervorrufen und die Dynamik in den Arbeitseinheiten langfristig stärken.

Interessante Studiendetails:

Die Studie von Mindeguia et al. (2021) zeichnet sich durch ihre langfristige Perspektive und die breite Stichprobe aus, was robuste Schlussfolgerungen über die Beziehungen zwischen TFL, Emotionen und Ergebnissen ermöglicht. Positive Emotionen am Arbeitsplatz werden mit positiven Ergebnissen wie Kreativität, Zufriedenheit, Commitment und proaktivem Verhalten in Verbindung gebracht. Während viele Studien die kurzfristigen Auswirkungen von Emotionen betrachten, untersucht diese Arbeit die langfristigen Effekte von TFL und positiven Emotionen auf Arbeitsresultate, was zu einem tieferen Verständnis der langfristigen Beziehungsdynamiken beiträgt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Rosa Mindeguia ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universidad del País Vasco und hat einen Postdoc in Tilburg. Aitor Aritzeta ist Dozent an der Universidad del País Vasco mit 64 Publikationen und 1.403 Zitierungen. Alaine Garmendia ist Forscherin an der Universität Mondragón.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Sie zeigt die wechselseitigen Beziehungen zwischen Transformational Leadership, positiven Emotionen und Mitarbeitenden-Ergebnissen auf. Dadurch betonen die Ergebnisse die Bedeutung der Intensität von Emotionen, anstatt nur deren Qualität, für den Erfolg in Organisationen.

Diese Erkenntnisse können Führungskräften helfen, die emotionale Dynamik in Teams gezielt zu steuern, um proaktive Verhaltensweisen, Zufriedenheit und Engagement zu fördern. Für die Praxis bedeutet dies, dass ein stärkerer Fokus auf die Schaffung intensiver positiver Emotionen innerhalb der Arbeitseinheit langfristig zu besseren Ergebnissen führen kann.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Um mir selber ein Bild über die Studie zu machen und mir selbst eine Struktur zu gestalten, habe ich mir zuerst das Paper durchgelesen und mir Passagen, die mir wichtig waren rauskopiert. Nachher, als meine Struktur fertig war, habe ich mit ChatGpt meinen ersten Prompt verfasst:

“

Du bist Experte in Positiver Psychologie und hast dich gerade intensiv mit dem Text

Mindeguia R, Aritzeta A, Garmendia A and Aranberri A (2021) The Positive Loop at Work: A Longitudinal Long-Term Study of Transformational Leadership, Group Passion, and Employee Results. Front. Psychol. 12:726744. doi: 10.3389/fpsyg.2021.726744”

auseinandergesetzt. Für das Erstellen einer Zusammenfassung hilfst du mir bei der Formulierung einiger Absätze.

Bitte verwende die Informationen der Zitate, die ich dir direkt gebe, immer mit. Zitiere außerdem nach APA-Standard und suche mir jeweils die passenden Quellen aus den References heraus.

Es ist mir sehr wichtig, dass die Texte gut sind, da ich mich sonst vor meinen Kommilitonen blamiere.

”

Daraufhin habe ich jeweils geschrieben, über was es in dem Text gehen soll, wie lange er sein soll und welche Informationen auf jeden Fall erhalten bleiben sollen. Die Ergebnisse wurden daraufhin korrigiert, angepasst, gekürzt oder erweitert.

REVIEWING THE INFLUENCE OF POSITIVE LEADERSHIP ON WORKER WELL-BEING: A COMPREHENSIVE ANALYSIS

Edem M. Azila-Gbettor, Ben Q. Honyenuga, Eli A. Atatsi, Christina Naa Ayertso Laryea, Abigail Nana Konadu Quarshie. Veröffentlicht in Helyion (2024).

Zusammengefasst von: Pascal Riedl

Fragestellung der Arbeit: Der Artikel untersucht die Beziehung zwischen positivem Leadership und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden in Organisationen. Die zentrale Fragestellung lautet: Wie beeinflussen verschiedene Dimensionen des positiven Leaderships das Wohlbefinden der Mitarbeiter? Die Autoren zielen darauf ab, Trends und Muster in der bestehenden Literatur zu identifizieren und die theoretischen Rahmenbedingungen zu beleuchten, die diese Beziehung erklären.

Methoden: Die Autor*innen führten eine systematische Literaturübersicht durch, um relevante Studien zu identifizieren, die sich mit positivem Leadership und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden befassen. Dies geschah in Übereinstimmung mit einem dreistufigen Leitfaden für systematische Reviews, der die Planung, Durchführung und die Präsentation der Ergebnisse umfasst. Die umfassende Literaturrecherche wurde in den Datenbanken Scopus und Google Scholar durchgeführt. Die Suchbegriffe umfassten verschiedene Formen von Leadership (z. B. positives, transformationales, servant und authentisches Leadership) in Verbindung mit dem Begriff „Mitarbeiterwohlbefinden“. Die Auswahlkriterien für die Studien umfassten nur peer-reviewed Artikel, die bis 2022 veröffentlicht wurden und in englischer Sprache verfasst sind. Studien wie Abschlussarbeiten, Konferenzbeiträge und nicht-englische Artikel wurden ausgeschlossen. Die Autor*innen analysierten die identifizierten Studien hinsichtlich ihrer Forschungsdesigns, der verwendeten Methoden zur Datenerhebung und der analytischen Werkzeuge, die zur Auswertung der Daten eingesetzt wurden.

Ergebnisse: Seit der ersten Veröffentlichung im Jahr 2004 war die Forschungsaktivität zunächst gering, erlebte jedoch ab 2016 einen Anstieg, wobei 2020 das produktivste Jahr war. Europa und Asien führten die Publikationen an, mit 38 % bzw. 37 % der Studien. Der Großteil

der Untersuchungen (94,1 %) verwendete quantitative Ansätze, worunter 92,4 % ein Querschnittsdesign anwendeten und die meisten Studien auf individueller Ebene durchgeführt wurden. Nicht-probabilistische Stichproben, insbesondere Bequemlichkeitsstichproben (Convenience-Stichproben), waren am häufigsten, oft mit Stichprobengrößen über 300. Die Datenerhebung erfolgte primär durch Fragebögen, und die Analyse reichte von einfachen deskriptiven Statistiken bis hin zu komplexen multivariaten Verfahren, wobei Strukturgleichungsmodelle in 43,2 % der Studien eingesetzt wurden. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Entwicklung und die methodischen Ansätze in der Forschung zu positivem Leadership und Mitarbeiter*innenwohlbefinden.

Interessante Studiendetails: Die Forscher*innen betonen, dass nur 9 der 118 Studien einen longitudinalen Ansatz verfolgten, was die Notwendigkeit unterstreicht, zukünftige Forschungen in diesem Bereich zu diversifizieren. Die Verwendung von gemischten Methoden (qualitativ und quantitativ) und rein qualitativen Studien wurde als vorteilhaft hervorgehoben, um ein umfassenderes Verständnis der komplexen Zusammenhänge zwischen positivem Leadership und Mitarbeiterwohlbefinden zu erlangen. Zudem ist es in diesem Feld außergewöhnlich, dass die Autor*innen aus Ghana stammen, insbesondere weil die wissenschaftliche Debatte zu diesem Thema oft von europäischen und asiatischen Ländern dominiert wird. Die Einbeziehung von Stimmen aus weniger vertretenen Regionen in der Forschung ist jedoch wichtig, um ein umfassenderes Verständnis der Thematik zu entwickeln.

Feldkompetenz der Autor*innen: Die Autor*innen, rund um Edem M. Azila-Gbettor, verfügen über umfangreiche Erfahrungen in den Bereichen Organisationspsychologie, Management und positive Psychologie. Ihre Expertise in der Analyse von Führungsstilen und deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden verleiht der Studie eine solide wissenschaftliche Grundlage.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Die Ergebnisse der Studie bieten wertvolle Einblicke für Führungskräfte und Personalverantwortliche, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden fördern möchten. Durch die Implementierung positiver Führungspraktiken können Organisationen nicht nur die Zufriedenheit und das Engagement ihrer Mitarbeitenden steigern, sondern auch die allgemeine Produktivität und das Arbeitsklima verbessern. Die Studie legt nahe, dass eine stärkere Berücksichtigung von positiven Leadership-Ansätzen in der Unternehmensführung langfristig zu einer besseren Mitarbeiterbindung und -leistung führen kann.

Zusätzliche Anmerkungen zur Nutzung von KI: KI-Tools sind aus der wissenschaftlichen Praxis nicht mehr wegzudenken und bieten Forscher*innen und Studierenden vielfältige Möglichkeiten, um an neue Erkenntnisse zu gelangen. Auch ich habe an unterschiedlichen Stellen des Entstehungsprozesses dieser Arbeit KI-Tools verwendet, welche ich nun anführen und kommentieren möchte:

Suche nach einem geeigneten Artikel: Auf der Suche nach einem geeigneten Artikel für dieses Seminar (der Artikel sollte aktuell, peer-reviewed und sich dem Thema „Positive Leadership“ oder „Positive Psychologie“ widmen) habe ich *Elicit* (<https://elicit.com>) verwendet. Dieses Programm hilft u.a. bei der Literatursuche. Ich fand über diesen Weg leider keinen geeigneten Artikel, weil die ausgegebenen Artikel entweder eine der genannten Voraussetzungen nicht erfüllten oder schon von anderen Studierenden des Seminars verwendet wurden (jede* Studierende sollte einen eigenen Artikel zusammenfassen). Über Google Scholar wurde ich schlussendlich fündig. Das zeigt, dass KI nicht immer Lösungen parat hat und oft auch eine selbstständige Suche nötig ist.

Zusammenfassen des Artikels: Für das Zusammenfassen des Artikels benutzte ich zuerst *Consensus* (ChatBot eigens für wissenschaftliche Literatur, welche auch über OpenAI zugänglich ist, <https://consensus.app>). Die Ergebnisse dieses KI-Tools waren aber leider nicht zufriedenstellend, weil sie teilweise inhaltlich falsch und unvollständig waren. Deswegen wechselte ich in diesem Prozess auf ChatPDF (<https://chatpdf.com>). Dieses Tool ermöglicht es, PDFs (in diesem Fall den Artikel) hochzuladen und dazu Fragen zu stellen und Befehle zu geben. Dieses Programm lieferte gute Ergebnisse (oft erst auf kritische Rückfragen), welche ich natürlich auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüfte und ergänzte.

TITEL: POSITIVE LEADERSHIP BEHAVIOUR AND FLOURISHING: THE MEDIATING ROLE OF TRUST IN INFORMATION TECHNOLOGY ORGANIZATIONS

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Sunil Kumar Ramdas & Harold Andrew Patrick, South Asian Journal of Human Resources Management, 24. November 2019

Zusammengefasst von: Daniel Appel

Fragestellung:

Der Artikel „Positive Leadership Behaviour and Flourishing: The Mediating Role of Trust in Information Technology Organizations“ untersucht, wie positives Führungsverhalten (Positive Leadership Behaviour, PLB) und Vertrauen am Arbeitsplatz (Trust in Workplace, TWP) das Aufblühen (Flourishing) von Mitarbeitenden beeinflussen. Die mediierende Rolle von TWP zwischen PLB und Flourishing steht dabei im Fokus. Ziel ist es, die Dynamik dieser Beziehungen zu beleuchten und praxisrelevante Ansätze zur Verbesserung des Wohlbefindens und der Arbeitskultur in indischen IT-Organisationen aufzuzeigen.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Studie verwendete standardisierte und validierte Instrumente, darunter die Positive Leadership Measure (PLM), die Social Trust in Workplace (STWP)-Skala sowie die Flourishing-Skala von Diener et al.. Die PLM erfasst drei Dimensionen: Stärkenorientierung, positive Perspektive und Anerkennung. Die Datenerhebung erfolgte zwischen März und Juli 2018 in den Top-10-IT-Unternehmen in Bangalore. Die Stichprobe umfasste 203 Mitarbeitende, die über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügten und seit mindestens zwölf Monaten in ihrer aktuellen Organisation tätig waren. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte mittels eines Urteilsauswahlverfahrens (Judgement Sampling). Die Daten wurden mit SPSS analysiert, wobei Regressionsanalysen und der Sobel-Test zur Prüfung der Mediationshypothesen angewendet wurden.

Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass PLB signifikant mit dem Flourishing der Mitarbeitenden korreliert ($R^2 = 0,113$). Besonders die Dimension „Stärkenorientierung“ hatte einen deutlichen Einfluss.

Stärkenorientiertes Führungsverhalten bedeutet, dass Führungskräfte gezielt auf die individuellen Fähigkeiten und Talente ihrer Mitarbeitenden eingehen, diese identifizieren und fördern. Dies geschieht beispielsweise durch passende Aufgabenverteilung, gezielte Weiterbildungsmaßnahmen oder durch wertschätzende Anerkennung. Mitarbeitende fühlen sich dadurch nicht nur in ihren Fähigkeiten bestärkt, sondern erleben auch eine erhöhte Motivation und Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit.

Zudem erklärt TWP 16,4 % der Varianz im Flourishing ($R^2 = 0,164$) und beeinflusst sowohl direkt als auch indirekt (als Mediator) die Beziehung zwischen PLB und Flourishing. Der Mediationspfad (PLB → TWP → Flourishing) erwies sich als statistisch signifikant ($p < 0,001$). Vertrauen am Arbeitsplatz wird dabei als ein psychologischer Zustand definiert, in dem Mitarbeitende die Integrität, Ehrlichkeit und Verlässlichkeit ihrer Führungskräfte wahrnehmen. Es entwickelt sich, wenn Führungskräfte durch transparente Kommunikation, faire Entscheidungen und eine konsistente Unterstützung Vertrauen

aufbauen. Vertrauen trägt dazu bei, dass Mitarbeitende sich sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern, Risiken einzugehen und sich stärker mit ihrer Arbeit und dem Team zu identifizieren.

Mit Flourishing ist ein Zustand gemeint, in dem Mitarbeitende sowohl psychisch als auch emotional „aufblühen“. Es beschreibt ein hohes Maß an Wohlbefinden, das durch positive Emotionen, soziale Beziehungen, Sinnhaftigkeit und das Erreichen von Zielen geprägt ist. In einem beruflichen Kontext bedeutet dies, dass Mitarbeitende nicht nur ihre Aufgaben erfüllen, sondern sich dabei erfüllt und wertgeschätzt fühlen und ihre Stärken gezielt einsetzen können. Die Studie zeigt, dass ein Umfeld aus Vertrauen und stärkenorientiertem Führungsverhalten dieses Aufblühen der Mitarbeitenden maßgeblich fördert.

Darüber hinaus zeigte sich, dass Mitarbeitende durch stärkeres Vertrauen in ihre Führungskräfte und ein unterstützendes Umfeld resilienter gegenüber Stress und Herausforderungen werden. Diese Resilienz ermöglicht es ihnen, mit Unsicherheiten und Belastungen besser umzugehen und sich schnell von Rückschlägen zu erholen. Vertrauen schafft also nicht nur eine positive Grundlage für zwischenmenschliche Beziehungen, sondern steigert auch die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Interessante Studiendetails:

Die Stichprobe bestand zu 63 % aus Männern, wobei die Mehrheit der Befragten zwischen 26 und 40 Jahre alt war. Rund 79 % der Teilnehmenden gaben an, dass ihre Vorgesetzten ihre Stärken fördern, etwa durch Mentoring oder Schulungen. 75 % berichteten, dass ihre Führungskräfte Probleme mit einer positiven Perspektive angehen und sie motivieren. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass positives Führungsverhalten in einem dynamischen IT-Umfeld stärkere Vertrauensbeziehungen und eine größere Resilienz der Mitarbeitenden fördert. Besonders in einem sich schnell verändernden Umfeld wie der IT-Branche kann ein solcher Führungsstil dazu beitragen, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu sichern und gleichzeitig die Produktivität zu steigern.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren, Sunil Kumar Ramdas und Harold Andrew Patrick, sind an führenden Hochschulen in Bangalore tätig und verfügen über umfangreiche Expertise in der positiven Psychologie sowie im Bereich Human Resource Management. Ihre Arbeit fokussiert sich insbesondere auf Führungsverhalten, Vertrauen und Mitarbeitermotivation in der IT-Branche. Ihre Publikationen tragen maßgeblich zur Forschung im indischen Kontext bei.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studie liefert wertvolle Einsichten für die Gestaltung einer positiven Arbeitskultur. Führungskräfte sollten eine stärkenorientierte Herangehensweise verfolgen, die gezielt auf die Talente und Fähigkeiten der Mitarbeitenden eingeht. Das Identifizieren und Fördern individueller Stärken durch gezielte Schulungen, passende Aufgabenverteilung und wertschätzende Anerkennung trägt dazu bei, die Motivation und Produktivität zu steigern. Vertrauen sollte als zentrales Element in der Unternehmenskultur etabliert werden, da es sowohl das Engagement als auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nachhaltig fördert.

HR-Abteilungen können die Ergebnisse nutzen, um Trainingsprogramme zu entwickeln, die positive Führungsansätze und Vertrauensbildung in den Vordergrund stellen. Transparente Kommunikation und regelmäßige Anerkennung sollten systematisch in den Führungsstil integriert werden, um die Arbeitszufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden zu stärken. Darüber hinaus zeigt die Studie, dass ein Fokus auf stärkenorientiertes Führungsverhalten nicht nur die Arbeitsatmosphäre verbessert, sondern auch die Resilienz der Mitarbeitenden steigert. In einem dynamischen Umfeld wie der IT-Branche können solche Ansätze dazu beitragen, Herausforderungen und Unsicherheiten besser zu meistern. Indem Organisationen diese Prinzipien konsequent umsetzen, schaffen sie eine nachhaltige Kultur des Wohlbefindens und der Produktivität.

Beschreibung der Nutzung von KI

Im Rahmen der Erstellung dieses Artikels wurde der Einsatz von verschiedenen KI-Tools bewusst und strukturiert vorgenommen, um den Recherche-, Analyse- und Schreibprozess zu unterstützen. Der folgende Abschnitt gibt detailliert Einblick in die verwendeten Technologien, ihre Einsatzweise und die getroffenen Maßnahmen zur Sicherstellung von Genauigkeit und wissenschaftlicher Qualität.

1. Quellenrecherche

Zunächst wurde **ChatGPT-4o** (<https://chat.openai.com/>) genutzt, um eine erste Sammlung von Quellen zu erstellen, die sich mit dem Thema *Positive Leadership* befassen. Es stellte sich jedoch heraus, dass viele der generierten Quellen entweder nicht existierten oder nicht der angegebenen Form entsprachen. Aus diesem Grund wurde auf das spezialisierte Recherchetool **ResearchRabbit** (<https://www.researchrabbit.ai/>) umgestiegen. Mithilfe einiger richtiger Quellen von ChatGPT und der Suchworte *Positive Leadership* konnten relevante wissenschaftliche Arbeiten gefunden und miteinander vernetzt werden. Über die Funktion „Similar Work“ gelang es schließlich, das zentrale Paper für diesen Artikel zu identifizieren.

2. Textanalyse und Relevanzprüfung

Um sicherzustellen, dass das ausgewählte Paper den inhaltlichen Anforderungen entspricht, wurde die KI-Plattform **ExplainPaper** (<https://www.explainpaper.com/>) genutzt. Dieses Tool half dabei, den Inhalt des Papers zu komprimieren und dessen Hauptaussagen zu verstehen. Dies diente als erste Überprüfung der Relevanz des Textes.

3. Detaillierte Erarbeitung des Inhalts

Anschließend wurde der Originaltext des Papers in einen PDF-Chat mit **ChatGPT-4o** (<https://chat.openai.com/>) hochgeladen. Der Arbeitsprozess bestand darin, der KI klare Aufgabenstellungen (Prompts) zu geben, um gezielte Zusammenfassungen und Erklärungen zu erhalten. Hierbei wurden nachträglich Feinjustierungen vorgenommen: Beispielsweise wurde explizit darum gebeten, das Konzept *Flourishing* genauer zu erklären.

4. Inhaltsüberprüfung auf Genauigkeit

Nach Fertigstellung des Textes wurde dieser mit dem Tool **ChatPDF** (<https://www.chatpdf.com/>) abgeglichen. Ziel war es, die durch die KI generierten Inhalte auf Übereinstimmung mit dem Originaltext zu überprüfen und sicherzustellen, dass keine inhaltlichen Ungenauigkeiten vorliegen.

5. Finalisierung des Abschnitts Beschreibung der Nutzung von KI

Der vorliegende Abschnitt zur transparenten Darstellung der KI-Nutzung wurde abschließend mithilfe von **ChatGPT-4o** (<https://chat.openai.com/>) formuliert.

Der Einsatz von KI-Tools erwies sich als wertvolle Unterstützung bei Recherche, Analyse und Textproduktion. Dabei wurde großer Wert auf eine kritische Überprüfung der generierten Inhalte gelegt, um wissenschaftliche Standards zu wahren. Die Nutzung der Tools erfolgte stets verantwortungsbewusst und mit dem Ziel, eine transparente und nachvollziehbare Arbeitsweise sicherzustellen.

Auch wenn die Einarbeitung in die verschiedenen Tools anfangs etwas Zeit und Übung erforderte, erwies sich ihr gezielter Einsatz als äußerst hilfreich und trug wesentlich zu einer effizienten Bearbeitung des Themas bei.

POSITIVE LEADERSHIP: RELATIONSHIPS WITH EMPLOYEE INCLUSION, DISCRIMINATION, AND WELL-BEING

Byron G. Adams, M. Christina Meyers & Lusanda Sekaja, Applied Psychology

Datum: 25. Oktober 2019

Zusammengefasst von: Elisabeth Gleirscher

Fragestellung

Die Studie untersucht, ob positive Führungsstile – authentische, inklusive und respektvolle Führung – dazu beitragen können, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu reduzieren und das Gefühl von Zugehörigkeit und Inklusion zu stärken. Darüber hinaus wird analysiert, welchen Einfluss diese Führungsstile auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter haben, einschließlich Aspekte wie Burnout, Arbeitsengagement und Selbstwirksamkeit. Ein weiterer Fokus liegt darauf, inwieweit diese Zusammenhänge in unterschiedlichen kulturellen Kontexten variieren.

Methoden

In zwei Querschnittsstudien wurden Daten erhoben:

Die erste Studie wurde in Südafrika durchgeführt, einem Land mit hoher ethnischer und kultureller Vielfalt. 569 Mitarbeiter beantworteten einen Fragebogen, der die Wahrnehmung von authentischer, inklusiver und respektvoller Führung sowie das Ausmaß von Inklusion und Diskriminierung erfasste. Die Teilnehmer stammten aus verschiedenen ethnischen Gruppen, was eine differenzierte Analyse der Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten und Inklusion ermöglichte.

Die zweite Studie umfasste eine internationale Stichprobe mit 1.926 Teilnehmern aus fünf Ländern (Deutschland, Island, Indonesien, Niederlande und Südafrika). Nach einer Datenbereinigung wurden 1.030 Mitarbeiter in die Analyse einbezogen. Neben den in Studie 1 erhobenen Variablen wurde in dieser Studie auch das Wohlbefinden der Mitarbeiter gemessen, wobei Indikatoren wie Burnout, Arbeitsengagement und Selbstwirksamkeit berücksichtigt wurden. Die Daten wurden mittels Strukturgleichungsmodellen und Mediationsanalysen ausgewertet, um die direkten und indirekten Effekte der Führungsstile auf Diskriminierung, Inklusion und Wohlbefinden zu analysieren.

Ergebnisse

Die Ergebnisse beider Studien zeigen, dass positive Führungsstile das Gefühl von Inklusion deutlich fördern und gleichzeitig Diskriminierung reduzieren können. Inklusion erwies sich als stärkerer Mediator zwischen Führung und Wohlbefinden als die Verringerung von Diskriminierung. Mitarbeiter, die sich durch ihre Führungskraft geschätzt und einbezogen fühlen, berichten von höherem Arbeitsengagement und geringeren Burnout-Raten.

Interessanterweise zeigte sich, dass respektvolle und inklusive Führung eine stärkere Wirkung auf die Inklusion haben als authentische Führung, die mehr auf die Selbstreflexion der Führungskraft fokussiert ist. Kulturelle Unterschiede spielten nur eine geringe Rolle, was darauf hinweist, dass positive Führung universell förderlich ist.

Interessante Studiendetails

Eine bemerkenswerte Erkenntnis der Studien ist, dass die Kombination der drei Führungsstile zu einem übergreifenden Konzept der "positiven Führung" führt. Diese Form der Führung trägt dazu bei, dass sich Mitarbeiter in vielfältigen Teams nicht nur als Teil der Gruppe fühlen, sondern auch für ihre individuellen Beiträge geschätzt werden. Die Studien zeigen zudem, dass Inklusion zwei zentrale menschliche Bedürfnisse erfüllt: das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und das Bedürfnis nach Einzigartigkeit. Diese Bedürfnisse tragen erheblich zum Wohlbefinden und zur Arbeitsmotivation bei.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Für die Praxis bieten die Ergebnisse wichtige Impulse, wie Führungskräfteentwicklung gestaltet werden kann. Schulungsprogramme sollten darauf abzielen, Führungsfähigkeiten wie Offenheit, Respekt und authentisches Verhalten zu fördern. Unternehmen können durch die Etablierung positiver Führungspraktiken nicht nur das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter stärken, sondern auch die Zusammenarbeit in diversen Teams verbessern. Letztendlich trägt dies zu einer inklusiveren Unternehmenskultur bei, die Diskriminierung minimiert und das Potenzial einer vielfältigen Belegschaft ausschöpft.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Byron G. Adams:

Als interdisziplinärer Identitätspsychologe erforscht Byron G. Adams die Komplexität von Identität in verschiedenen Kulturen unter Verwendung einer Vielzahl methodischer Ansätze. Seine Arbeit konzentriert sich auf Inklusion, Diversität und psychosoziale Aspekte. Neben seinen akademischen Tätigkeiten ist er auch in Organisationen wie der SSEA und dem NIP aktiv.

Maria Christina Meyers:

Mit Abschlüssen in Wirtschaftspsychologie und Human Resource Studies spezialisiert sich Maria Christina Meyers auf positive Psychologie, Talentmanagement und das Wohlbefinden in Organisationen. Sie ist Assistenzprofessorin an der Tilburg University, wo sie lehrt und ihre Forschung auf internationalen Plattformen präsentiert.

Lusanda Sekaja:

Mit einem Master-Abschluss in Arbeitspsychologie beschäftigt sich Lusanda Sekaja mit Talententwicklung, Soziolinguistik und qualitativer Forschung. Ihre Doktorarbeit legt den Fokus auf Inklusion und Impression Management.

Einsatz von KI-Tools

Für die Erstellung dieser Zusammenfassung wurden verschiedene KI-Tools genutzt. Die Literaturrecherche erfolgte (neben Google Scholar) mit Hilfe von **Consensus** und **ResearchRabbit**, wodurch relevante Studien effizient identifiziert wurden. Für die Zusammenfassung der Inhalte kamen der **Microsoft Copilot**, **ChatPDF** und teilweise **ChatGPT** zum Einsatz. Abschließend wurde **ChatGPT** genutzt, um den Text in eine klare und strukturierte Form zu bringen.

Fazit

Die Nutzung der KI-Tools erwies sich erstaunlicherweise als sehr hilfreich und akkurat. Besonders die neuesten Versionen der Programme boten eine bemerkenswerte Unterstützung bei der Recherche und Verarbeitung wissenschaftlicher Informationen. Dennoch war es wichtig, die Details der Ergebnisse manuell zu überprüfen, um eine höchstmögliche Genauigkeit und Relevanz sicherzustellen. Die Kombination aus KI-gestützter Arbeit und menschlicher Kontrolle ermöglichte meiner Meinung nach ein optimales Ergebnis.

Verwendete Prompts:

Welche Frage möchte das Paper beantworten?
Was ist das Hauptthema der Untersuchung?
Warum ist dieses Thema wichtig?
Welche Methoden wurden genutzt, um die Ergebnisse zu erhalten?
Was wurde genau untersucht?
Wie wurden die Daten gesammelt?
Wer waren die Teilnehmenden der Studie?
Was waren die wichtigsten Ergebnisse der Studie?
Wie erklärt das Paper diese Ergebnisse?
Gab es überraschende oder unerwartete Ergebnisse?
Was bedeuten die Ergebnisse in der Praxis?
Welche Begriffe oder Konzepte werden im Paper erklärt?
Was sind die zentralen Schlussfolgerungen?
Welche Einschränkungen hatte die Studie?
Welche offenen Fragen bleiben nach der Studie?
Wie können die Ergebnisse in der realen Welt angewendet werden?
Welche weiteren Forschungen könnten sich aus dieser Studie ergeben?
Welche Hypothesen wurden getestet?
Wie sieht die Struktur der Studie aus (z. B. in Schritte oder Phasen unterteilt)?
Was ist die wichtigste Botschaft des Papers?
Wurden Vergleiche mit anderen Studien gemacht?
Gab es Kritikpunkte oder Schwächen in der Methode?
Welche Beispiele wurden zur Erklärung genutzt?
Gibt es Diagramme oder Tabellen, die die Ergebnisse zeigen?
Was ist der nächste logische Schritt in diesem Forschungsgebiet?
Wie wird die Bedeutung der Ergebnisse beschrieben?
Welche Empfehlungen gibt das Paper?

TITEL: Positive leadership and organizational identification: Mediating roles of positive emotion and compassion

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Sung-Hoon Ko und Yongjun Cho, Problems and Perspectives in Management, 19(1), 13–23., 2021, doi: 10.21511/ppm.19(1).2021.02

Zusammengefasst von: Lea Hofer

Fragestellung:

Die Studie untersucht, wie Positive Leadership die Identifikation von Mitarbeiter*innen mit ihrer Organisation stärkt und welche Rolle Mitgefühl und positive Emotionen als vermittelnde Mechanismen in diesem Zusammenhang spielen.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Untersuchung basiert auf einer Querschnittsanalyse, bei der Daten von 312 Mitarbeitenden aus zehn großen südkoreanischen Unternehmen erhoben wurden. Die Datenerhebung erfolgte über eine Online-Befragung, die auf etablierten psychometrischen Skalen basierte.

Positive Leadership wurde mit dem „Positive Leadership Questionnaire“ (PLQ) von Cameron (2012) gemessen, der 14 Items umfasst. Ein Beispielitem lautet: „Unser Teamleiter ermutigt die Teammitglieder, positive Energie zu teilen.“ Positive Emotionen wurden mit einer Skala von vier Items erfasst, die Gefühle wie Freude, Stolz und Inspiration abbilden. Ein Beispielitem ist: „Ich bin stolz auf alles, was ich tue.“ Mitgefühl wurde durch eine Skala mit drei Items gemessen, etwa: „Ich erfahre häufig Mitgefühl auf meinem Arbeitsplatz.“ Organisatorische Identifikation wurde mit sechs Items untersucht, darunter: „Ich benutze oft den Ausdruck ‚unsere Firma‘, wenn ich über mein Unternehmen spreche.“ Alle Messinstrumente nutzten eine 5-Punkte-Likert-Skala und zeigten hohe Zuverlässigkeitswerte (Cronbach’s Alpha zwischen 0.725 und 0.963). Mögliche Störvariablen wie Alter, Geschlecht und Dienstzeit wurden kontrolliert.

Zur Auswertung der Daten wurden verschiedene statistische Verfahren eingesetzt. Eine konfirmatorische Faktorenanalyse überprüfte die Gültigkeit der verwendeten Skalen. Die Ergebnisse bestätigten die hohe Zuverlässigkeit und die Trennschärfe der Messinstrumente. Korrelations- und Regressionsanalysen wurden durchgeführt, um die Zusammenhänge zwischen den Variablen zu untersuchen. Multikollinearität wurde ausgeschlossen. Zusätzlich kam ein Bootstrapping-Verfahren zum Einsatz, um die indirekten Effekte von Mitgefühl und positiven Emotionen als Mediatoren zwischen positiver Führung und organisatorischer Identifikation statistisch abzusichern. Dieses Verfahren ermöglichte es, die Signifikanz der Mediationseffekte präzise zu bestimmen.

Ergebnis:

Die Ergebnisse der Studie zeigen eindeutig, dass Positive Leadership einen signifikanten Einfluss auf die organisatorische Identifikation der Mitarbeitenden hat. Positive Leadership fördert sowohl Mitgefühl als auch positive Emotionen, die ihrerseits die emotionale Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation verstärken. Die Pfadanalyse ergab, dass Positive Leadership positive Emotionen signifikant steigert ($\beta = .605$, $p < .001$) und ebenso Mitgefühl fördert ($\beta = .415$, $p < .001$). Positive Emotionen hatten wiederum einen starken direkten Einfluss auf die organisatorische Identifikation (β

= .830, $p < .001$), ebenso wie Mitgefühl ($\beta = .477$, $p < .001$). Besonders hervorzuheben sind die Mediationseffekte: Positive Leadership beeinflusst die organisatorische Identifikation indirekt über positive Emotionen (95%-Konfidenzintervall 0.118 bis 0.283) und über Mitgefühl (95%-Konfidenzintervall 0.024 bis 0.140). Diese Ergebnisse bestätigen die Hypothesen, dass Mitgefühl und positive Emotionen zentrale Mechanismen im Zusammenhang von Positive Leadership und Identifikation mit der Organisation sind.

Interessante Studiendetails:

Die Studie zeichnet sich durch eine methodische Präzision und gleichzeitig durch relevante Limitationen aus, die für die Interpretation der Ergebnisse wichtig sind. Besonders auffällig ist der Einsatz etablierter Verfahren und Messinstrumente, um die zentrale Rolle von Positive Leadership, Mitgefühl und positiven Emotionen bei der Stärkung der organisatorischen Identifikation zu untersuchen. Dabei wurde sorgfältig darauf geachtet, Verzerrungen zu minimieren und die Validität der Ergebnisse durch Kontrollvariablen und statistisch anspruchsvolle Verfahren abzusichern.

Trotz der fundierten Methodik weist die Studie auch Einschränkungen auf. So erschwert das Querschnittsdesign die Feststellung kausaler Zusammenhänge, was die Autoren selbstkritisch anmerken und für zukünftige Forschung durch Längsschnittstudien erweitern möchten. Außerdem könnte die kulturelle Begrenzung auf südkoreanische urbane Unternehmen die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränken. Diese Limitationen sind jedoch typisch für sozialwissenschaftliche Studien und schmälern die Bedeutung der gewonnenen Erkenntnisse nicht.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren des Papers, Dr. Sung-Hoon Ko und Dr. Yongjun Choi, sind Experten im Bereich Organisationsverhalten und Positive Leadership. Dr. Ko ist Assistenzprofessorin an der Kyonggi University und spezialisiert auf Mitgefühl und Emotionen am Arbeitsplatz. Dr. Choi ist Professor an der Hongik University mit Fokus auf Führung und positive Psychologie. Beide haben umfangreich zu den Auswirkungen von Positive Leadership auf Mitarbeiterbindung und Leistung publiziert.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studie zeigt, dass Positive Leadership die organisatorische Identifikation stärkt. Mitarbeitende mit starker Identifikation sind loyaler, kündigen seltener und tragen zur Stabilität im Team bei. Mitgefühl schafft ein unterstützendes Arbeitsumfeld, das Vertrauen fördert, Stress reduziert und die emotionale Bindung an die Organisation erhöht. Positive Emotionen wie Freude, Stolz und Inspiration, ausgelöst durch Positive Leadership, steigern Motivation, Produktivität und die Identifikation mit den Zielen und Werten der Organisation. Die Kombination aus Mitgefühl und positiven Emotionen fördert eine Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit, steigert Engagement und Loyalität und sichert so den langfristigen Erfolg der Organisation.

Die Ergebnisse liefern weiters konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis: Durch gezielte Schulungen können Führungskräfte Positive Leadership-Praktiken implementieren, die nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigern, sondern auch die Leistung und Stabilität der Teams sichern. Mit einer solchen Führungsstrategie lassen sich Fluktuation und arbeitsbedingter Stress effektiv reduzieren, während die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden gesteigert werden. Dies fördert nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum der Organisation, sondern schafft eine engagierte Belegschaft, die aktiv zum Unternehmenserfolg beiträgt. Diese klaren, aus der Studie abgeleiteten Erkenntnisse bieten Organisationen wertvolle Ansätze für die Gestaltung einer erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmenskultur.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Literaturrecherche:

Für die Literaturrecherche habe ich Semantic Scholar verwendet. Indem ich das Schlagwort „Positive Leadership“ verwendete, konnte ich innerhalb kürzester Zeit einen passenden Artikel finden. Dabei habe ich unter anderem die Filterfunktion angewandt, um beispielsweise nach Relevanz und Aktualität auszuwählen.

Für das Durchlesen des Artikels hatte ich mir die beiden AI-Tools DeepL Übersetzer (zur Übersetzung des Englischen ins Deutsche) sowie Explainpaper (zum Verstehen eines komplexen Textabschnitts) vorbereitet. Aufgrund der Tatsache, dass das Paper einfach zu lesen und zu verstehen war, habe ich diese beiden Tools jedoch nicht benötigt.

Zusammenfassen des Papers

Zunächst habe ich verschiedenste AI-Tools gesichtet, mit denen ich das Paper zusammenfassen könnte. Im ersten Schritt habe ich Lateral.io verwendet, bin hierbei jedoch schnell an die Grenze des Möglichen gestoßen, da nach dreimaligem Versuch weiterhin eine Fehlermeldung angezeigt wurde.

Danach habe ich das Tool Library.scholarcy ausprobiert. Mit den Ergebnissen dieses Tool war ich jedoch nicht zufrieden, da mir die Antworten zu oberflächlich waren und ich im Vergleich zu ChatGPT, mit dem ich bereits Erfahrung sammeln konnte, Schwierigkeiten damit hatte, den Fokus dorthin zu „prompten“, wo ich ihn gerne haben wollte. Insbesondere störte mich die vergleichsweise schlechtere Übersichtlichkeit und geringere Flexibilität, da unter anderem der Chatverlauf nicht angezeigt wurde und ich somit den Arbeitsprozess schlechter nachvollziehen und Anpassungen und Präzisierungen erschwert umsetzen konnte. Es ist mir aber wichtig zu betonen, dass sich meine Unzufriedenheit vermutlich eher aufgrund der fehlenden Erfahrung mit dem Tool ergeben hat, wodurch ich das Potenzial des Tools womöglich nicht ausschöpfen konnte.

Ein weiteres, für mich neues AI-Tool, das ich für die Zusammenfassung verwendet habe, war Scispace. Im weiteren Verlauf habe ich dieses Tool gemeinsam mit ChatGPT 4.0 genutzt, indem ich die Ergebnisse beider Tools abgeglichen und angepasst habe, um eine möglichst präzise und umfassende Zusammenfassung zu erstellen. Dabei konnte ich die Stärken beider Tools kombinieren und gezielt Schwächen ausgleichen. Weil die Ergebnisse von Scispace auf Englisch vorlagen, habe ich für die Übersetzung ins Deutsche zusätzlich DeepL verwendet. Ich war mit den Ergebnissen des Tools grundsätzlich sehr zufrieden und übernahm daher einige „Gedankengänge“ aus dem Tool. Überrascht hat mich insbesondere die differenzierte Antwort zur Frage nach dem Nutzen der Ergebnisse der Studie, die meiner Meinung nach klarer, strukturierter und umfassender auf den Punkt brachte, was der Nutzen ist, im Vergleich zu ChatGPT.

ChatGPT 4.0 war das Tool, das ich für die Zusammenfassung am meisten genutzt habe. Zu Beginn habe ich das Tool selbst um Unterstützung gebeten, um einen guten Prompt für die Erstellung der Zusammenfassung zu kreieren. Das Tool half mir in weiterer Folge dabei, die Fragestellung klar zu formulieren sowie die Ergebnisse und Methodik gut zusammenzufassen. Dabei achtete ich darauf, dass ich mit bestimmten Befehlen den Fokus der Antworten dorthin lenkte, wo ich ihn haben wollte. Besonders positiv empfand ich dabei die hohe Flexibilität, da Änderungswünsche wie Kürzungen, Umformulierungen oder die Fokussierung auf bestimmte Aspekte sehr schnell und präzise umgesetzt wurden. Bei der Nutzung der Ergebnisse habe ich relativ viele Prompts geschrieben. Schlussendlich habe ich für diesen Punkt die Ergebnisse von Scispace genommen und von ChatGPT 4.0 umschreiben und ergänzen lassen.

TITEL: HOW REMOTE WORKING INCREASES THE IMPORTANCE OF POSITIVE LEADERSHIP FOR EMPLOYEE VIGOR

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Marjolein C. J. Caniëls, Frontiers in Psychology, 20.01.2023

Zusammengefasst von: Hannah Magdalena Kučera

Fragestellung:

Die Studie untersucht, wie positives Führungsverhalten das Wohlbefinden von Mitarbeitenden verbessert. Dabei wird auch in Betracht gezogen, wie lange Mitarbeitende im Homeoffice arbeiten und wie lange sie ihre Führungskraft bereits kennen. Ziel ist zu verstehen, wie wichtig positives Führungsverhalten in Zeiten von Veränderungen ist, wie beispielsweise während der COVID-19-Pandemie.

Methoden:

- **Teilnehmer:innen:** 186 Mitarbeitende aus verschiedenen Firmen in den Niederlanden und Flandern nahmen teil.
- **Ablauf:** Die Mitarbeitenden füllten zwei Umfragen im Abstand von sieben Wochen aus. So konnte untersucht werden, wie sich die Gegebenheiten im Laufe der Zeit verändern.
- **Fragen:**
 - **Führungsverhalten:** Die Mitarbeitenden gaben an, wie oft ihre Führungskraft sie lobt oder sich bedankt.
 - **Homeoffice:** Sie gaben an, ob sie durch COVID-19 mehr oder ganz von zu Hause arbeiten.
 - **Beziehungsdauer:** Sie schrieben, wie lange sie schon mit ihrer Führungskraft zusammenarbeiten.
- **Auswertung:** Die Forschenden prüften, wie gutes Führungsverhalten die Energie der Mitarbeitenden steigert und ob Homeoffice oder eine langjährige Beziehung dazu beitragen.

Ergebnis:

Die Studie zeigt, dass positives Führungsverhalten die Energie und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden deutlich verbessert. Die wichtigsten Ergebnisse im Detail sind:

- **Wirkung im Homeoffice:** Lob und Unterstützung durch die Führungskraft sind besonders wichtig, wenn Mitarbeitende von zu Hause arbeiten. Das hilft gegen das Gefühl von Isolation.
- **Langjährige Beziehungen:** Wenn Führungskräfte und Mitarbeitende schon lange zusammenarbeiten, ist der positive Effekt noch stärker.
- **Nützliche Verhaltensweisen:** Lob, Dank, Ermutigung und Unterstützung helfen Mitarbeitenden, sich psychisch besser zu fühlen.

Interessante Studiendetails:

Merkmale der Teilnehmenden:

Die Mitarbeitenden kamen aus verschiedenen Branchen und Firmen unterschiedlicher Größe. Die häufigsten Bereiche waren Gesundheitswesen, Finanzwesen und Industrie. Diese Vielfalt zeigt, dass die Ergebnisse auch in anderen Arbeitsumfeldern anwendbar sein könnten.

Positives Führungsverhalten:

Die Studie untersuchte konkrete Handlungen von Führungskräften, wie Lob für gute Arbeit, persönlicher Dank, Ermutigung und Unterstützung bei Aufgaben. Diese Verhaltensweisen sind besonders wichtig, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren sind Expert:innen in Psychologie, vor allem in den Bereichen Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie und positive Psychologie. Sie verstehen, wie Führung das Wohlbefinden der Mitarbeitenden beeinflusst. Ihr Fachwissen umfasst:

- **Führung und Management:** Sie kennen sich mit Theorien und praktischen Ansätzen aus, wie Führungskräfte auf Mitarbeitende wirken.
- **Empirische Forschung:** Sie haben Erfahrung mit der Erstellung von Umfragen, dem Sammeln von Daten und der Analyse von Ergebnissen. Das sichert die Qualität ihrer Forschung.
- **Vielseitiger Ansatz:** Sie nutzen auch Wissen aus anderen Bereichen wie Soziologie, Wirtschaft und Gesundheitswissenschaften, um die Auswirkungen von Führung auf Mitarbeitende besser zu verstehen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie geben Führungskräften und Unternehmen praktische Tipps, wie sie das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden verbessern können:

- **Positives Führungsverhalten fördern:** Führungskräfte sollten Mitarbeitende loben, unterstützen und ermutigen. Das steigert Motivation und Energie im Team.
- **Homeoffice besser gestalten:** Führungskräfte sollten sicherstellen, dass sie auch bei der Arbeit von zu Hause aus mit ihren Mitarbeitenden in Kontakt bleiben. Positive Unterstützung ist dabei besonders wichtig.
- **Langfristige Beziehungen aufbauen:** Wenn Führungskräfte lange mit denselben Mitarbeitenden arbeiten, steigert das deren Zufriedenheit. Unternehmen sollten somit stabile Beziehungen fördern.
- **Führungskräfte schulen:** Trainingsprogramme können Führungskräften zeigen, wie sie ihr Team besser motivieren und unterstützen können. Das schafft eine positivere Arbeitskultur.
- **Wohlbefinden zur Priorität machen:** Unternehmen sollten darauf achten, dass es ihren Mitarbeitenden gut geht. Zufriedene Mitarbeitende arbeiten motivierter und leisten mehr.
- **Regelmäßig überprüfen:** Unternehmen sollten regelmäßig fragen, wie es den Mitarbeitenden geht, und ihre Führungskultur anpassen, wenn nötig.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Suche nach einem passenden Artikel:

Ich habe zuerst über researchrabbit versucht, einen passenden Artikel zu finden, indem ich versucht habe vom Buch „Ebner, M. (2019). Positive Leadership. Erfolgreich führen mit PERMA-Lead. Facultas Verlag“ auf weitere Literatur zu kommen. Jedoch hat das nicht so funktioniert, wie ich es mir vorgestellt habe, weshalb ich dann über ChatGPT einen Artikel gesucht habe. Er hat mir dann zehn Artikel vorgeschlagen, die ich dann in Google Scholar gesucht habe, um zu überprüfen, ob sie auch wirklich peer-reviewed und hypothesenprüfend sind. Danach habe ich kurz in jeden Artikel reingeschaut und mich dann für einen entschieden. Rückblickend hätte ich auch noch consensus zur Literatursuche verwendet, da ich dieses Tool dann im Rahmen meines TEWAs kennengelernt habe, und nun häufig nutze.

Lesen des Artikels:

Zuerst habe ich den Artikel selbst gelesen, da mir das erstens Spaß macht und ich zweitens einen Überblick haben wollte, über alles, was vorkommt, damit ich bei der Zusammenfassung auch sicherstellen kann, dass alles Wichtige erwähnt wird. Vor dem Schreiben der Zusammenfassung habe ich dann nochmal den Artikel mit ChatPDF und ChatGPT gelesen, indem ich beispielsweise folgende Prompts verwendet habe:

ChatPDF: Gib mir eine grobe Zusammenfassung des Artikels.; Was ist die Fragestellung?; Welche Methoden wurden verwendet?; Was ist das Ergebnis?; Was sind besonders interessante Studiendetails?; Welche Feldkompetenzen haben die Autor:innen?; Welchen Nutzen haben die Ergebnisse für die Praxis?

ChatGPT: Du bist Psychologe und Experte im Bereich der Wissenschaftskommunikation. Im Rahmen einer bevorstehenden Publikation befasst du dich mit dem hochgeladenen Artikel. Es ist wichtig, dass deine Antworten zu 100% richtig sind, da diese Publikation einen enormen Karrieresprung für dich bedeuten kann und du dann auch mehr Geld verdienen würdest. Im ersten Schritt sollst du eine grobe Zusammenfassung des Artikels erstellen und insbesondere auf Fragestellung, Methoden, Ergebnisse, interessante Studiendetails, Feldkompetenzen der Autor:innen und Nutzen für die Praxis eingehen.

Schreiben der Zusammenfassung:

Für das Schreiben der Zusammenfassung habe ich jenni, deepl und ChatGPT verwendet und bin wie folgt vorgegangen:

- Ergebnisse aus dem vorherigen Schritt von ChatPDF mit deepl ins Englische übersetzt
- Übersetzung in Jenni eingegeben und danach Verbesserungen vornehmen:
 - „Improve fluency“
 - „simplify – friendly“
- Mit deepl wieder ins Deutsche übersetzen
- ChatGPT Prompt von oben weiterverwenden und folgende Anweisung geben:
Vereinfache nun die nachfolgenden Abschnitte so, dass sie für Lai:innen, die keinen Bezug zur Psychologie oder anderen Wissenschaften haben, verständlich sind. Verwende kurze und einfache Sätze und keinen Fachjargon.

Zuletzt habe ich die Ergebnisse überprüft und einige Sätze/Wörter verändert, so wie ich sie persönlich verständlicher finde.

TITEL:

Mindfulness training improves middle school teachers' occupational health, well-being and interactions with students in their most stressful classrooms

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Roeser, R.W., Mashburn, A.J., Skinner, E.A., Choles, J.R., Taylor, C., Rickert, N.P., Pinela, C., Robbeloth, J., Saxton, E., Weiss, E., Cullen, M., & Sorenson; Journal of Educational Psychology, 114(2); 2022

Zusammengefasst von: Marius Busalt

Fragestellung:

1. **Kurzfristige Effekte des MBEB-Programms:** Welche unmittelbaren Auswirkungen hat das „Mindfulness-Based Emotional Balance“ (MBEB)-Programm auf das Achtsamkeitsvermögen, das berufliche Wohlbefinden sowie die Qualität der Interaktionen zwischen Lehrkräften und Schüler*innen?
2. **Langfristige Effekte:** Wie wirken sich die Interventionen mittelfristig (nach vier Monaten) auf dieselben Variablen aus?
3. **Moderatoreffekte:** Inwiefern beeinflussen die Berufserfahrung der Lehrkräfte (weniger als fünf Jahre vs. mehr als fünf Jahre) und die Schulstruktur (Klassen 6–8 vs. K–8 [Schulen mit Klassenstufen vom Kindergarten bis zur 8. Klasse]) die Effekte des MBEB-Programms auf Lehrer*innen- und Klassenraumoutcomes?

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Erhebung

Die Studie basiert auf einem randomisierten Kontrollgruppen-Design mit Lehrer*innen der Klassenstufen 6 bis 8, die entweder dem MBEB-Programm oder einer Wartelisten-Kontrollgruppe zugeteilt wurden. Die Erhebung umfasste drei Zeitpunkte: vor der Intervention, unmittelbar danach sowie ein viermonatiges Follow-up.

Instrumente

- **Achtsamkeit und Selbstmitgefühl:** Standardisierte Selbstberichtsverfahren, z. B. dem „Five Facet Mindfulness Questionnaire“ und eine angepasste Skala zur Selbstfürsorge
- **Berufliches Wohlbefinden:** u.a. „Maslach Burnout Inventory“ (Erfassung emotionaler Erschöpfung), „Beck Depression Inventory“ (Erfassung von Depressivität)
- **Beobachtete Klasseninteraktionen:** „Classroom Assessment Scoring System-Secondary (CLASS-S)“ (Bewertung der Interaktionen und der Klassenführung der Lehrkräfte)

Stichprobe

Die Stichprobe umfasste 58 Lehrkräfte (29 MBEB, 29 Warteliste) aus einer städtischen Region im Nordwesten der USA. Die Mehrheit war weiblich, hatte durchschnittlich zehn Jahre Berufserfahrung und einen Master-Abschluss. Die Lehrer*innen war über verschiedene Schulen verteilt.

Auswertung

Die Daten wurden mithilfe von Regressionen und Interaktionstests analysiert, wobei das „Intent-to-Treat“-Prinzip zur Anwendung kam. Zur Analyse potenzieller Moderationseffekte wurden Interaktionstests durchgeführt.

Ergebnis:

- **Kurzfristig:** Die MBEB-Gruppe zeigte signifikant höhere Werte bei Selbstfürsorge, weniger beruflichen Stress und geringere Angstsymptome im Vergleich zur Kontrollgruppe.
- **Langfristig:** Vier Monate später hatte die MBEB-Gruppe zusätzlich eine verminderte emotionale Erschöpfung und weniger Depressionssymptome sowie eine verbesserte Klassenorganisation.
- **Interaktionseffekte:** Lehrer*innen mit weniger als fünf Jahren Erfahrung und jene an 6–8-Schulen profitierten stärker in persönlichen und Klassenraumoutcomes als erfahrenere Lehrkräfte oder solche an K–8-Schulen.

Interessante Studiendetails:

Design

Die Studie zeichnet sich durch das selten angewandte randomisierte Kontrollgruppen-Design im schulischen Kontext und die Fokussierung auf die „stressigste Klasse“ jeder Lehrkraft aus, wodurch realistische Alltagsbedingungen einfließen.

Kontext

Das Setting in Schulen des Nordwestens der USA, wo Lehrkräfte mit hoher beruflicher Belastung und gemischter ethnischer Zusammensetzung konfrontiert sind, spiegelt ein breites Spektrum an Herausforderungen wider, die auch für internationale Bildungskontexte relevant sind.

Welche Feldkompetenz haben die Autor*innen?

Die Autor*innen sind erfahrene Expert*innen in Bildungspsychologie und Achtsamkeitsforschung. Robert W. Roeser ist Professor für Caring and Compassion sowie Human Development. Margaret Cullen ist Begründerin des MBEB-Programms und erfahrene Trainerin.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Anwendbarkeit

Die Ergebnisse bieten Ansätze für Lehrer*innenfortbildungsprogramme im Bereich Stressmanagement und Klassenführung. Das gezielte Training von Achtsamkeit und Selbstfürsorge kann langfristige Verbesserungen im Wohlbefinden und in der Klassenraumführung erreichen.

Implikationen

Die Ergebnisse haben Implikationen für die Praxis in Bezug auf die Bedeutung gezielter Unterstützung für Lehrkräfte mit geringer Berufserfahrung. Für die Theorie der Achtsamkeit und Positive Leadership liefern die Ergebnisse Hinweise darauf, wie spezifische Schulstrukturen und Berufserfahrung die Wirkung von Achtsamkeitstrainings beeinflussen können.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Zuerst habe ich mit Elicit das erste Paper gefunden und später festgestellt, dass es ein Systematic Review ist. Das zweite gefundene Paper war qualitative, beschreibende Forschung und daher unpassend. Mithilfe von chatpdf habe ich mir jeweils einen Überblick über die Paper geben lassen. Dort konnte ich jedoch nur 2 Paper/Tag hochladen, was schnell ausgereizt war.

Einige der empfohlenen KI-Tools waren nicht nutzbar, weil sie kostenpflichtig (>30€/Monat) sind (z.B. <https://www.explainpaper.com/> <https://app.jasper.ai/>). Das führte zu Frustration, weil ich mich mehrfach anmeldete, nur um zu sehen, dass ich sie nicht nutzen kann. Letztendlich landete ich so dann noch wieder bei chatgpt, wobei hier die Nutzung der neusten Version und das Hochladen von Dokumenten begrenzt ist.

Ich habe mir von Gemini ausführliche Prompts nach den Inspirationen aus dem Seminar schreiben lassen und dann mit chatgpt gearbeitet.

Ich habe mir verschiedene Studien analysieren lassen und mich dann für die neuste mit konkreter Hypothesentestung entschieden.

Dann habe ich folgendes mithilfe von Gemini bei chatgpt gepromptet und die Studie hochgeladen: Hallo, mein Lieber! Du bist Experte für Positive Psychologie und darfst mir helfen, mich mit Studien zu beschäftigen. Bitte antworte mir stets korrekt und ehrlich auf meine Fragen zu den Dokumenten. Ich werde alle Ergebnisse kontrollieren und überprüfen. Bitte mach alles richtig, weil ich sonst aus der Uni fliege. Wenn alles richtig ist bin ich stolz auf dich und du gewinnst meinen KI-Preis. Bitte führe eine tiefgehende Analyse des folgenden Artikels durch und erstelle eine umfassende Zusammenfassung. Dabei sollst du dich an ein Fachpublikum richten, das ein tiefes Verständnis des Themas besitzt und detaillierte Erklärungen erwartet. Konzentriere dich besonders auf folgende Aspekte: Forschungsfrage: Welche Frage(n) steht/stehen im Zentrum der Studie? Methodologie: Erhebung: Welche Methoden wurden zur Datenerhebung eingesetzt (z.B. Befragungen, Experimente, Beobachtungen)? Instrumente: Welche Instrumente kamen dabei zum Einsatz (z.B. Fragebögen, Messgeräte)? Stichprobe: Wie wurde die Stichprobe zusammengesetzt (Größe, Merkmale)? Auswertung: Welche statistischen oder qualitativen Verfahren wurden zur Datenanalyse verwendet? Ergebnisse: Kernbefunde: Welche zentralen Ergebnisse hat die Studie geliefert? Überraschungen: Gab es unerwartete Ergebnisse? Interessante Studiendetails: Design: War das Studiendesign besonders innovativ oder herausfordernd? Kontext: In welchem Kontext wurde die Studie durchgeführt (z.B. kulturelle, soziale Aspekte)? Autor*innenkompetenz: Expertise: Über welche spezifische Fachkenntnis verfügen die Autor*innen? Erfahrung: Welche Erfahrungen haben die Autor*innen in diesem Forschungsbereich? Praxisrelevanz: Anwendbarkeit: In welchen praktischen Bereichen können die Ergebnisse eingesetzt werden? Implikationen: Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Ergebnissen für Theorie und Praxis? Zusätzliche Hinweise: Genauigkeit: Bitte überprüfe alle Fakten sorgfältig und vermeide jegliche Ungenauigkeiten. Klarheit und Struktur: Formuliere deine Zusammenfassung klar und strukturiert, sodass sie leicht verständlich ist. Tiefgang: Gehe über eine oberflächliche Zusammenfassung hinaus und biete eine kritische Bewertung der Arbeit. Zeitaufwand: Nimm dir ausreichend Zeit, um eine gründliche Analyse durchzuführen. Praxisbezug: Die Fragen zur Autor*innenkompetenz und zur Praxisrelevanz betonen die Bedeutung der Studie über den akademischen Kontext hinaus.“

Danach habe ich die Ergebnisse von chatgpt an einem anderen Tag überprüfen lassen. Im Anschluss habe ich es etwas kürzen lassen und selbst die Fakten überprüft, teilweise mithilfe von chatpdf, wo direkt die passenden Textpassagen angezeigt werden.

Title: Employee Growth Mindset and Innovative Behavior: The Roles of Employee Strengths Use and Strengths-Based Leadership

Authors, journal or publication, date: Qiang Liu and Yuqiong Tong, *Frontiers in Psychology*, 20 June 2022

Summarized by: Mattis Wilkening

Research Question:

Liu and Tong (2022) examined the relationship between employees' growth mindset and their innovative behavior, focusing on the mediating role of strengths use and the moderating role of strengths-based leadership. The study investigates how these factors interact to influence workplace innovation.

Methods:

The methodology involved a two-wave survey conducted one month apart to reduce common method variance. A sample of 244 employees from various industries in China, including education and technology, was recruited using convenience sampling. At the first time point, participants completed questionnaires assessing their growth mindset and perceptions of strengths-based leadership. One month later, they responded to measures of strengths use and innovative behavior. The researchers utilized established scales, such as a four-item growth mindset scale, a five-item strengths use scale, an eight-item strengths-based leadership scale, and a six-item innovative behavior scale. Statistical analyses, including multiple regression with bootstrapping (5,000 resamples), were conducted to test the study's hypotheses.

Results:

The results indicate an association between higher levels of growth mindset and higher reports of innovative behavior among employees. Strengths use was found to partially mediate the relationship between growth mindset and innovative behavior. The findings suggest that individuals with a growth mindset may be more likely to report greater strengths use, which is linked to higher levels of innovative behavior. In addition, the study found that strengths-based leadership moderates this relationship. Specifically, the positive association between growth mindset and innovative behavior, as well as the mediating effect of strengths use, was stronger when employees perceived higher levels of strengths-based leadership.

Interesting study details:

An interesting detail is the study's integration of trait activation theory to explore how contextual factors, such as strengths-based leadership, amplify the expression of individual traits like growth mindset. This approach highlights the importance of leadership as a contextual variable in shaping employee behavior. Furthermore, this study is among the first to empirically investigate these relationships empirically, addressing a notable gap in the literature on growth mindset and innovative behavior in organizational settings.

What field expertise do the authors have?

The authors' expertise lies in organizational psychology and management. Both authors are affiliated with the School of Economics and Management at Liaoning University of Technology and have a background in research focusing on employee behavior, workplace innovation and creativity.

Use of the results for practice:

The practical implications of this study suggest that organizations can enhance innovation by fostering a growth mindset among employees. While the study does not establish causality, it indicates that interventions designed to encourage a growth mindset may be beneficial for employees' innovative behavior. Additionally, strengths-based leadership, where leaders actively support the identification and use of employees' strengths, may help maximize the potential of individuals with a growth mindset. Organizations should consider training programs for leaders to adopt strengths-based approaches and provide environments conducive to employees' strengths use and innovation.

This study contributes to the field of organizational psychology by exploring the interplay between personal and contextual factors in shaping innovative behavior. Its findings provide a foundation for future research to delve deeper into these relationships, particularly in different organizational or cultural settings.

Verwendung Künstlicher Intelligenz

Es wurden KI-basierte Hilfsmittel zur Zusammenfassung des Artikels verwendet. Im Folgenden werden die verschiedenen Hilfsmittel aufgelistet und deren Verwendung beschrieben:

ChatGPT 4o (OpenAI)

ChatGPT wurde für die Zusammenfassung des Artikels genutzt, wobei besonderer Wert auf die Formulierung des initialen Prompts gelegt wurde. Im Prompt wurde ChatGPT eine Rolle zugewiesen sowie ein Kontext vorgegeben, in dem zu arbeiten ist. Weiterhin wurden sehr klare und deutliche Erwartungen an das Ergebnis vorgegeben und der Zugriff auf Internetquellen verboten, damit die Zusammenfassung ausschließlich Informationen aus dem hochgeladenen Artikel enthält. Abschließend enthält der Prompt einen Satz, der bei ChatGPT emotionalen Druck erzeugen soll. Ebenso wurde im Prompt darum gebeten, eine Einschätzung der Genauigkeit der Zusammenfassung zu erstellen und Bereiche aufzuzeigen, die evtl. noch Überarbeitungsbedarf aufweisen.

In der ersten Zusammenfassung sind methodische Ungenauigkeiten aufgefallen. ChatGPT wurde folglich gebeten, eine Korrektur dieser konkret benannten Ungenauigkeiten entsprechend den tatsächlichen Informationen im Artikel vorzunehmen. Nachdem dieser Prompt nicht das erwünschte Ergebnis gebracht hatte, wurden ChatGPT die beiden konkret betroffenen Sätze genannt und um eine entsprechende Überarbeitung gebeten, woraufhin ein zufriedenstellendes Ergebnis ausgegeben wurde.

Paperpal

Paperpal wurde zur sprachlichen Überarbeitung der finalen ChatGPT-Zusammenfassung genutzt. Nach dem Review der überarbeiteten Ergebnisse wurde sich jedoch gegen die Überarbeitung mit diesem Tool entschieden, da das Ergebnis lediglich sprachliche Verschlechterungen aufwies.

DeepL

Nach der negativen Erfahrung mit Paperpal wurde für die sprachliche Überprüfung und Aufbereitung auf DeepL Write zurückgegriffen. Überarbeitungsvorschläge wurden vereinzelt übernommen, da es sich häufig um Umformulierungen handelte, die nur minimal zur besseren Lesbarkeit beigetragen hätten, die wissenschaftlich Genauigkeit jedoch eingeschränkt hätten. Während ChatGPT Rolle, Kontext und somit auch Schreibstil vorgegeben wurden, ist dies bei DeepL nicht möglich, was eine mögliche Ursache für sprachlich-wissenschaftliche Ungenauigkeiten sein könnte.

TITEL: HOW POSITIVE LEADERSHIP LEADS TO EMPLOYEES' INTERPERSONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A SELF CONSISTENCY PERSPECTIVE

Autor: Hsien-Ta Li

Zeitschrift bzw. Publikation: *Leadership & Organization Development Journal*, 45(7), 1185–1204.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2023-0217>

Datum: 10.06.2024

Zusammengefasst von: Paul Finger

Fragestellung:

Die vorliegende Studie befasst sich mit der zentralen Frage, ob und auf welche Weise ein positiver Führungsstil dazu beiträgt, dass Mitarbeitende sogenanntes „Interpersonal Citizenship Behavior“ (ICB) zeigen. ICB beschreibt freiwillige, nicht verpflichtende Verhaltensweisen von Mitarbeitenden gegenüber Kollegen, die zur Effektivität und zum Funktionieren einer Organisation beitragen und lässt sich in personen- und aufgabenbezogenes ICB gliedern.

Dabei wird der Einfluss von zwei Faktoren betrachtet: dem Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Organisation (Organization-Based Self-Esteem, OBSE) und dem Respekt, den die Mitarbeitenden gegenüber ihren Vorgesetzten empfinden.

Durch die Untersuchung dieser Fragen versucht die Studie, die Mechanismen aufzudecken, durch die positive Führung ein kollaboratives und unterstützendes Arbeitsumfeld fördern kann.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Die Studie basiert auf einer Online-Befragung in Form eines strukturierten Fragebogens. Die Datenerhebung erfolgte in drei Phasen, mit einem einmonatigen Abstand zwischen den einzelnen Phasen. Die Stichprobe bestand aus 166 Teilnehmenden, welche hauptsächlich zwischen 20 und 35 Jahren alt waren (86,7 %) und von denen 95,2% mindestens einen Bachelor- oder Masterabschluss hatten. Sie wurden durch ein Schneeballsystem rekrutiert. Die Umfrage umfasste Fragen zur Messung mehrerer Schlüsselfaktoren: In der ersten Befragungsphase wurden Daten zum positiven Führungsverhalten der Vorgesetzten erhoben. In der zweiten Befragungsphase das organisationale Selbstwertgefühl (OBSE) sowie der Respekt der Mitarbeitenden gegenüber ihren Vorgesetzten. In der dritten Befragungsphase wurde das personen- und aufgabenbezogene ICB erhoben. Die Teilnehmenden bewerteten ihre Zustimmung zu verschiedenen Aussagen auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu), was eine quantitative Analyse der Beziehungen zwischen diesen Variablen ermöglichte. Die Daten wurden mithilfe des Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysiert. Diese Methode ermöglicht es, komplexe Beziehungen zwischen Variablen zu untersuchen.

Ergebnis:

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass ein positiver Führungsstil das OBSE der Mitarbeiter signifikant steigert und dazu führt, dass sie sich in ihrer Rolle mehr wertgeschätzt fühlen. Dieses gesteigerte Selbstwertgefühl führt wiederum zu einem höheren Engagement in personenbezogenem ICB, was beispielsweise das Aufmuntern von Kollegen beinhaltet, allerdings nicht zu einem höheren Engagement in aufgabenbezogenem ICB. Dieses beschreibt Verhalten, das direkt mit der Erledigung von Arbeitsaufgaben und der Unterstützung bei der Lösung von Arbeitsproblemen verbunden ist. Der Respekt der Mitarbeitenden gegenüber ihrer Führungskraft zeigte keinen signifikanten Einfluss auf das ICB der Mitarbeitenden. Die Studie zeigt somit auf, dass es primär die durch einen positiven Führungsstil erhöhte Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden als wertvolle Mitglieder der Organisation ist, welche zu personenbezogenem unterstützenden Verhalten führt und Mitarbeitende motiviert einen positiven Beitrag für ihre Kollegen zu leisten.

Interessante Studiendetails:

Ein interessanter Aspekt dieser Untersuchung ist die Anwendung der Theorie der Selbstkonsistenz, die besagt, dass Menschen motiviert sind, so zu handeln, wie es ihrem Selbstbild entspricht. Wenn Führungskräfte einen positiven Führungsstil pflegen, beginnen die Mitarbeitenden, sich selbst als wertvolle Mitglieder des Teams zu sehen, was sie dazu bewegt, für das Unternehmen wertvolle Verhaltensweisen zu zeigen wie beispielsweise die Unterstützung von Kollegen. Diese Studie bietet eine neue Perspektive darauf, wie ein positiver Führungsstil ein positives Arbeitsumfeld schaffen und die Teamdynamik verbessern kann. Darüber hinaus unterstreicht die Studie die Bedeutung der Theorie des sozialen Austauschs, die besagt, dass positive Interaktionen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden eine wechselseitige Beziehung fördern, in der sich die Mitarbeiter veranlasst sehen, ihren Führungskräften und Kollegen etwas zurückzugeben.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Hsien-Ta Li ist Assistant Professor an der National Cheng Kung University in Tainan, Taiwan, im Department of Business Administration. Seine Forschungsschwerpunkte sind Mitarbeiter- und Nutzerverhalten. Im Bereich des Mitarbeiterverhaltens untersucht er beispielsweise, wie Führungsstile und Arbeitsplatzbedingungen die Motivation und Leistung von Angestellten beeinflussen. Im Bereich Nutzerverhalten analysiert er die Interaktionen mit Technologien, z. B. in der Hotellerie bei mobilen Reservierungssystemen. Seine Arbeit umfasst Modelle zu Nutzerentscheidungen, Technologieakzeptanz und Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz,

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse des Artikels bieten wertvolle praktische Anwendungen für Führungskräfte und Organisationen. Sie betonen die Bedeutung eines positiven Führungsstils, der das OBSE der Mitarbeiter steigert und somit deren Engagement in personenzentriertem ICB fördert. Führungskräfte können durch Schulungen lernen, einen positiven Führungsstil zu implementieren, um dadurch das organisationsbezogene Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden zu erhöhen, was wiederum zu einer unterstützenden Arbeitsumgebung führt. Zudem können gezielte Entwicklungsprogramme implementiert werden, um das Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden zu stärken, was zu einer besseren Teamdynamik führt. Letztendlich unterstreicht die Studie die Bedeutung positiver Führung für die Kultivierung einer florierenden Unternehmenskultur, in der sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen und motiviert sind, einander zu helfen.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Zur Zusammenfassung des Artikels wurde hauptsächlich ChatPDF verwendet. Da ChatPDF mich nach Import des Artikels auf englisch begrüßte, wollte ich zuerst sicherstellen, ob es möglich ist, mit der KI reibungslos auf deutsch zu kommunizieren und ob sich dies auf die Qualität der Ergebnisse auswirkt. Daher startete ich mit dem Prompt: „Kann ich mit dir auf deutsch kommunizieren? Haben deine verfassten Inhalte auf deutsch die gleiche Qualität wie, als würdest du sie in englisch verfassen?“. ChatPDF versicherte mir daraufhin, dass dies möglich und die Qualität der Antworten vergleichbar sei. Daraufhin erstellte ich folgenden Prompt und speiste diesen in ChatPDF ein:

„Du bist Experte für das Lesen wissenschaftlicher Publikationen und die Zusammenfassung dieser Publikationen für Menschen, die diese Erkenntnisse praktisch anwenden möchten. Dein Ziel ist es eine Zusammenfassung dieser Publikation für Personen aus der praktischen Arbeit zu entwickeln. Die Zusammenfassung soll somit leicht verständlich und übersichtlich für Personen sein, welche keinen wissenschaftlichen Hintergrund haben. Daher sollten Fachbegriffe und Abkürzungen ausführlich erklärt werden. Es ist sehr wichtig, dass du alle relevanten Informationen für jedem Punkt der Gliederung einbeziehst und diese verständlich und richtig zusammenfasst, da sonst falsche Informationen weitergegeben werden. Bitte schreibe mir nun eine Zusammenfassung dieses wissenschaftlichen Artikels über positive Führung.

Die Zusammenfassung soll folgendermaßen gegliedert sein:

- 1. "Fragestellung"*
- 2. "Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):"*
- 3. "Ergebnis:"*
- 4. "Interessante Studiendetails:"*
- 5. "Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?"*
- 6. "Nutzen der Ergebnisse für die Praxis""*

ChatPDF erstellte auf den ersten Blick eine recht zufriedenstellende Zusammenfassung, in der die relevanten Inhalte zu den jeweiligen Gliederungspunkten verständlich enthalten waren und Fachbegriffe und Abkürzungen erläutert wurden. Es zeigten sich allerdings auch relevante Mängel. So enthielt der Ergebnissteil einen gravierenden Fehler, indem ChatPDF angab, dass auch professioneller Respekt für die Führungsperson das ICB der Mitarbeitenden erhöhte, was in der Studie allerdings nicht nachgewiesen werden konnte. Ebenfalls gab es an, dass das durch den positiven Führungsstil erhöhte OBSE ebenfalls auf das aufgabenbezogene ICB wirkte. Dies wurde in der Studie ebenfalls nicht nachgewiesen. ChatPDF hat hier also zwei inhaltlich relevante Fehler eingebaut, welche gegensätzlich zum eigentlichen Ergebnis stehen. Diese groben Fehler haben mich etwas überrascht und zeigt, dass der Output der KI somit sorgfältig inhaltlich kontrolliert werden muss und nicht einfach übernommen werden kann. Weiterhin war die Stichprobenbeschreibung ungenau und der Output zu kurz, wodurch relevante Inhalte nicht vorkamen. Deshalb bat ich mit folgendem Prompt um eine Verlängerung der Zusammenfassung: „Bitte verfasse mir erneut eine Zusammenfassung, aber etwas ausführlicher. Die Länge soll genau zwei A4-Seiten betragen.“. Der Output war sehr zufriedenstellend, allerdings waren immer noch beide inhaltlichen Fehler enthalten. Deshalb bat ich ChatPDF um eine erneute Überprüfung der Falschaussagen in der Zusammenfassung: „Bitte überprüfe folgende Stellen noch einmal auf Richtigkeit: „„.....“ Stimmt das wirklich so?“

Erstaunlicherweise wiederholte und bestätigte ChatPDF die falschen Inhalte erneut zwei Mal. Bei ChatPDF ist sehr vorteilhaft, dass es bei Nachfragen direkt die Stellen im Artikel anzeigt, aus welchem es die Informationen für die Aussage gesammelt hat. Es zeigte sich somit, dass es hierbei auf die im Artikel aufgestellten Hypothesen zugegriffen und diese mit dem Ergebnissteil verwechselt hatte, in

welchem die Hypothesen nicht bestätigt wurden. Erst durch konkrete Zitierung aus dem Ergebnisteil des Papers meinerseits formulierte ChatPDF den korrekten Inhalt und entschuldigte sich für die fehlerhaften Inhalte.

Für den Gliederungspunkt „Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen“ wurde ChatGPT-4o verwendet. Zu Beginn importierte ich den Artikel und gab dazu folgenden Prompt ein: *„Du bist Experte für die Arbeit von Autoren wissenschaftlicher Publikationen. Dein Ziel ist die Beantwortung der Fragestellung "Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen des vorliegenden Artikels?". Recherchiere die Antwort in mindestens 5 Quellen und gib diese auch an. Recherchiere Quellen außerhalb des Artikels. Es ist sehr wichtig, dass die Antwort absolut richtig ist, da sonst Falschaussagen verbreitet werden. Beantworte nun bitte die Fragestellung.“*

Der erste Output erwies sich leider als unbrauchbar. ChatGPT-4o gab neben dem korrekten Autor ebenfalls drei weitere nicht beteiligte Autoren an. Da ich zu diesen im Artikel keine Informationen fand, bat ich ChatGPT um eine erneute Überprüfung. Daraufhin bestätigte mir ChatGPT, dass nur ein tatsächlicher Autor an dem Artikel beteiligt war. Eine erneute Formulierung des Prompts mit Fokus auf den einzigen Autor lieferte dann ein zufriedenstellendes Ergebnis.

Abschließend wurden von mir an der Zusammenfassung noch Anpassungen der Formulierungen vorgenommen.

Fazit:

Meiner Erfahrung nach hat sich der Gebrauch von KI, in diesem Fall ChatPDF und ChatGPT-4o als sehr hilfreich erwiesen einen Überblick über den Artikel zu bekommen und die wichtigsten Informationen herauszuarbeiten. Besonders der Zugang zu ChatPDF ist sehr unkompliziert und niederschwellig, da kein Benutzerkonto erforderlich ist. Die Funktion bei ChatPDF direkt Fragen stellen zu können und die Quellen zu dem Inhalt direkt im Artikel angezeigt zu bekommen, ermöglicht es schnell und präzise Antworten zu bekommen sowie die Möglichkeit diese zu überprüfen. Dies spart eine Menge Zeit, ist sicherlich besonders bei einer umfangreicheren Literaturrecherche sehr hilfreich und vereinfacht eine schnelle Wissensaneignung. Leider hat sich jedoch herausgestellt, dass teils grobe inhaltliche Fehler gemacht werden, welche das Vertrauen in die Ergebnisse untergräbt. Für mich hat sich gezeigt, dass die von mir benutzten Tools immernoch stark hinterfragt und überprüft werden müssen. Sie sind eine nützliche Hilfestellung, allerdings ersparen sie einem nicht, sich selbst detailliert mit dem Inhalt zu beschäftigen.

Verwendete KI-Tools:

OpenAI. (2025). *ChatGPT (GPT-4o)*. [Large language model]. <https://chatgpt.com/>

ChatPDF. (2025). *ChatPDF* [KI-Tool]. <https://www.chatpdf.com>

Titel: Authentic Leadership and Improved Individual Performance: Affective Commitment and Individual Creativity's Sequential Mediation

Autor:innen, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Ana Patrícia Duarte, Neuza Ribeiro, Ana Suzete Semedo, Daniel Roque Gomes, *Frontiers in Psychology*, 07. Mai 2021

Zusammengefasst von: Robert Sinn

Fragestellung: Die Studie untersucht, wie authentische Führung das Verhalten von Mitarbeitenden beeinflusst. Besonders interessiert die Forscher, ob emotionale Bindung an das Unternehmen und Kreativität eine Rolle dabei spielen, die individuelle Leistung zu verbessern.

Methoden: Für die Untersuchung wurde eine Umfrage mit 214 Personen aus verschiedenen Branchen durchgeführt. Die Forschenden stellten Fragen zu **authentischer Führung, emotionaler Bindung, Kreativität und individueller Leistung**. Sie wollten herausfinden, ob Vorgesetzte als ehrlich und transparent wahrgenommen werden, ob Mitarbeitende sich mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen, wie kreativ sie in ihrem Arbeitsalltag sind und wie effizient und produktiv sie arbeiten. Die erhobenen Daten wurden anschließend mit statistischen Methoden analysiert, um Zusammenhänge zwischen diesen Faktoren zu erkennen.

Ergebnis: Die Studie zeigt, dass authentische Führung einen positiven Einfluss auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden hat. Dieser Zusammenhang wird teilweise durch die emotionale Bindung an das Unternehmen vermittelt. Das bedeutet, dass sich Mitarbeitende, die eine starke Verbindung zu ihrer Firma verspüren, mehr engagieren und bessere Leistungen erbringen. Kreativität allein reicht nicht aus, um diesen Zusammenhang vollständig zu erklären, doch es zeigte sich, dass Mitarbeitende, die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, eher kreative Ideen entwickeln. Diese Kreativität kann dann wiederum zu einer verbesserten Arbeitsleistung führen. Die Studie bestätigt, dass eine offene und transparente Führung den Mitarbeitenden hilft, sich stärker mit ihrer Arbeit und ihrem Unternehmen zu identifizieren, was letztendlich zu besseren Leistungen führt. Besonders bemerkenswert ist, dass sich die emotionale Bindung als wichtiger Faktor herausgestellt hat, der den größten Einfluss auf die Leistungssteigerung hatte.

Interessante Studiendetails: Die Studie liefert neue Erkenntnisse, weil sie mehrere psychologische Faktoren in einem Modell verbindet. Sie zeigt, dass Mitarbeitende mit authentischen Führungskräften motivierter sind und sich mit ihrem Unternehmen verbundener fühlen. Dies führt dazu, dass sie mehr kreative Ideen einbringen, was wiederum die Leistung steigert. Zudem konnte die Forschung belegen, dass Führungskräfte, die auf Transparenz und Ehrlichkeit setzen, das Vertrauen ihrer Mitarbeitenden stärken und damit langfristig die Unternehmenskultur positiv beeinflussen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen? Die Autor:innen sind Expert:innen in den Bereichen Organisationspsychologie und Management. Sie forschen zur Rolle von Führungskräften und deren Einfluss auf Mitarbeitende in Unternehmen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Die Erkenntnisse dieser Studie sind besonders relevant für Unternehmen, die ihre Führungskultur verbessern möchten. Organisationen sollten in die Schulung ihrer Führungskräfte investieren, um authentisches Führungsverhalten zu fördern. Durch eine transparente und wertschätzende Kommunikation kann die emotionale

Bindung der Mitarbeitenden gestärkt werden, was langfristig die Motivation und Arbeitsleistung steigert. Zudem kann ein Umfeld geschaffen werden, das Kreativität begünstigt und innovative Lösungen ermöglicht. Führungskräfte sollten sich bewusst machen, dass ihr Verhalten direkten Einfluss auf die Leistung ihrer Teams hat und dass eine vertrauensvolle und unterstützende Führungskultur essenziell für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens ist.

Beschreibung der Nutzung von KI: Bei der Erstellung dieser Zusammenfassung wurde ChatGPT genutzt um die Formulierungen zu verfeinern und den Text in eine geordnetere Struktur zu bringen. Außerdem wurde DeepL genutzt, um Unklarheiten im Text zu übersetzen und passende Synonyme zu finden.

POSITIVE LEADERSHIP AND EMPLOYEE ENGAGEMENT: THE ROLES OF STATE POSITIVE AFFECT AND INDIVIDUALISM- COLLECTIVISM

Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N., & Liang, S., *Current Psychology*, 14. August 2021

Zusammengefasst von: Katharina Schmied

Fragestellung

Der Artikel befasst sich mit der Frage, wie positive Führung sich auf das Engagement von Mitarbeiter*innen auswirkt. Dabei wird insbesondere untersucht, wie ein positiver Führungsstil das positive Affektniveau der Angestellten beeinflusst und wie diese Beziehung durch kulturelle Faktoren, wie Individualismus und Kollektivismus, moderiert wird.

Folgende Hypothesen wurden aufgestellt:

H1: Positive Führung hat einen positiven Einfluss auf das Engagement der Mitarbeiter.

H2: Positive Führung hat einen positiven Einfluss auf den Zustand des positiven Affekts der Mitarbeiter*innen.

H3: Der Zustand des positiven Affekts vermittelt die Beziehung zwischen positiver Führung und dem Engagement der Mitarbeiter.

H4: Die Individualismus-Kollektivismus-Orientierung moderiert die Beziehung zwischen positiver Führung und dem Zustand des positiven Affekts, sodass dieser Einfluss bei Mitarbeiter*innen mit starker Kollektivismus-Orientierung schwächer ist.

Methoden

Für die Datenerhebung wurde eine longitudinale Methode mit einem Zeitabstand von einem Monat gewählt. In der ersten Phase wurden allgemeine Informationen, das Verhalten der Führungskräfte, der aktuelle positive Affekt und die Individualismus-Kollektivismus-Orientierung erfragt. In der zweiten Phase folgte der Fragebogen zum Engagement der Mitarbeiter*innen. Die Messinstrumente, die hierfür verwendet wurden, waren der Leadership Practices Inventory (LPI) von Kouzes und Posner (2003), die Positive Affect and Negative Affect Schedule (PANAS) von Watson et al. (1988), ein Fragebogen zu Individualismus und Kollektivismus von Earley (1993) und das Mitarbeiterengagement von Schaufeli et al. (2006). Alle Items wurden von den Teilnehmer*innen auf einer 5-Punkte-Likert-Skala bewertet.

Die Stichprobe umfasste insgesamt 297 Mitarbeiter*innen (73,5% männlich) aus 60 Teams, die aus 7 verschiedenen Unternehmen in Zentralchina stammten. Nach Bereinigung der Daten blieben 215 Fragebögen aus 48 verschiedenen Teams übrig.

Die Datenauswertung erfolgte nach Durchführung einer konfirmatorischen Faktorenanalyse und der Untersuchung der Kontrollvariablen mittels einer Mehrebenenanalyse, bei der zuerst die Haupteffekte und dann die Mediation und Moderation analysiert wurden.

Ergebnis

Die Ergebnisse der Studie bestätigten die postulierten Hypothesen der Autoren. Ein positiver Führungsstil wirkt sich signifikant positiv auf das Engagement der Mitarbeiter*innen aus (H1) sowie auf den positiven Affekt dieser (H2). Die Mediationsanalyse ergab, dass der positive Affekt einen signifikanten Einfluss auf das Mitarbeiterengagement hatte und die Beziehung zwischen positiver Führung und Mitarbeiterengagement teilweise vermittelt (H3). Auch die H4 wird durch die Ergebnisse der Studie unterstützt, welche besagt, dass die Individualismus-Kollektivismus-Orientierung die Beziehung zwischen positiver Führung und positivem Affekt moderiert.

Interessante Studiendetails

Die Studie hebt die Bedeutung der kulturellen Werte, insbesondere der Individualismus- und Kollektivismus-Orientierungen, hervor. Es wurde festgestellt, dass Mitarbeiter*innen mit einer hohen Kollektivismus-Neigung weniger von positiver Führung abhängig sind. In diesem Zusammenhang sprechen die Autoren auch an, dass diese Untersuchung künftig auch spannend in anderen Regionen und Kulturen wäre.

Feldkompetenz der Autoren

Die vier Autoren Yanling Yan, Junwei Zhang, Muhammad Naseer Akhtar und Shichang Liang sind an Universitäten tätig und sehr aktiv in der Forschung in den Bereichen Marketing und Wirtschaft, wobei hier meistens die Psychologie dahinter betrachtet wird. Akhtar und Zhang haben im Jahr 2024 zahlreiche Studien zum Thema Führung beschäftigt und wie sich verschiedene Stile unter anderem auf die Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter*innen auswirken.

Zusammengefasst lässt sich sagen, dass die Autoren dieser Studie viel Wissen und Erfahrung in der Forschung und speziell auch im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie mitbringen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Die Studie bietet mehrere praktische Nutzen, die für Manager*innen und Organisationen von Bedeutung sind. Zum einen wird die Notwendigkeit hervorgehoben, dass Führungskräfte in positiver Führung geschult werden sollten. Damit wird das Engagement der Mitarbeiter*innen gefördert, was in weiterer Folge auch positive Auswirkungen auf die Organisation hat. Gleichzeitig wird aber auch gezeigt, dass derselbe positive Führungsstil nicht bei allen Mitarbeiter*innen gleich wirkt, sondern auch von anderen Faktoren, wie zum Beispiel kulturellen Werten, abhängt. Führung sollte demnach auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen abgestimmt werden. Dafür könnten sich auch andere Führungsstile eignen, wie zum Beispiel transaktionale Führung.

Die Studie legt zusammengefasst nahe, dass Investitionen in positive Führung und die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds langfristige Vorteile für die Organisation bringen können, indem sie die Mitarbeiterbindung und -leistung verbessern.

Beschreibung der Nutzung von KI

Für die Suche und anschließende Bearbeitung des Artikels habe ich verschiedene KI-Tools ausprobiert und benutzt, die für den jeweiligen Arbeitsschritt geeignet waren. Die einzelnen Schritte und Erfahrungen damit werden nachfolgend beschrieben.

Literatursuche

Für die Literatursuche habe ich als erstes Tool Google Scholar verwendet, um mir einen Überblick über Begriffe in Zusammenhang mit „positive leadership“ zu verschaffen. Häufig ging es dabei um Techniken und Strategien, wie man positive Führung verbessern kann. Ein anderes Thema war die Auswirkung auf die Mitarbeiter*innen. In diesem Bereich suchte ich mit elicit.org einen Artikel mit der Fragestellung: „How does positive leadership affect employees?“. Den Filter stellte ich auf die letzten drei Jahre (bis 2021) ein, um möglichst aktuelle Studien zu bekommen. Mithilfe der generierten Zusammenfassungen von Elicit zu den Suchergebnissen, konnte ich den passenden Artikel finden, den ich bearbeiten wollte.

Bearbeitung des Artikels

Um die Studie zusammenzufassen, habe ich den Artikel in ChatPDF hochgeladen und die einzelnen Abschnitte mit folgenden Prompts für einen groben Überblick abgefragt:

„Was ist die konkrete Fragestellung des Artikels?“

„Wie lauten die Hypothesen?“

„Welche Methode wurde zur Datenerhebung verwendet?“

„Welche Analysen wurden gemacht?“

„Was war das Ergebnis der Studie bezogen auf die postulierten Hypothesen?“

„Was sind interessante Details der Studie?“

„Was ist der Nutzen der Studie für die Praxis?“

Die Antworten von ChatPDF auf meine Prompts habe ich auf ihre Richtigkeit überprüft und wenn notwendig korrigiert. Auffallend war hierbei, dass zwar die richtigen Absätze für meine Fragen herausgesucht wurden, allerdings kam es des Öfteren zu fehlerhaften Übersetzungen dieser. Anschließend an die Korrektur habe ich die Antworten auf die wesentlichen Informationen gekürzt. Als letzten Schritt habe ich die verfassten Absätze mit dem KI-Tool QuillBot auf grammatische Korrektheit geprüft und mit der Paraphrasier-Funktion nach Verbesserungen in der Formulierung gesucht.

In Bezug auf die Feldkompetenz der Autor*innen konnte ChatPDF keine Antwort liefern, da keine Informationen dazu in der PDF-Datei gegeben waren. In weiterer Folge zog ich für diesen Textabschnitt ChatGPT zur Hilfe. Dieses konnte mir auch nicht wirklich weiterhelfen und verwies mich auf ResearchGate und Google Scholar, wo ich in weiterer Folge die notwendigen Informationen zusammensuchte.

Abschließend werden noch alle KI-Tools, die zum Einsatz kamen, aufgelistet:

<https://scholar.google.at/>

<https://elicit.com/>

<https://chatpdf.com/>

<https://quillbot.com/>

Zusammenfassend war meine Erfahrung bei der Verwendung von KI-Tools sehr positiv, auch wenn mir bewusst wurde, dass die Nutzung dieser auch Übung benötigt. Zudem war vor allem ChatPDF sehr fehleranfällig, zum Beispiel verdrehte es die Reihenfolge der Hypothesen oder konnte Informationen aus dem Artikel nicht zu 100% richtig wiedergeben. Dennoch war es eine große Hilfe um einen Überblick über den Artikel zu bekommen und die wichtigsten Informationen für die Zusammenfassung herauszufiltern.

POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE WORKPLACE

THE IMPACT OF HOPE, OPTIMISM, AND RESILIENCE

C. M. Youssef, F. Luthans; Journal of Management (Okt. 2007)

Zusammengefasst von: N. N.

Fragestellung

Die Studie untersucht den Einfluss der drei positiven psychologischen Ressourcen Hoffnung, Optimismus und Resilienz auf arbeitsbezogene Ergebnisse von Mitarbeitenden. Dabei steht im Mittelpunkt, ob und in welchem Ausmaß diese Ressourcen zur Leistungssteigerung und zum Wohlbefinden von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beitragen. Besonders beleuchtet werden die einzigartigen Beiträge jeder einzelnen Ressource zum Arbeitserfolg.

Methoden

Erhebungsmethoden und-instrumente

Im Rahmen der Studie wurden zwei Teilstudien durchgeführt, die unterschiedliche Erhebungsmethoden kombinierten: In Studie 1 erfolgte die Datenerhebung mittels einer Fragebogen-basierten Selbstauskunft zu Arbeitszufriedenheit, Arbeitsglück, organisatorischen Engagement und Arbeitsleistung. Um objektivere Ergebnisse zu erzielen, ergänzte Studie 2 diesen Ansatz, indem die arbeitsbezogene Leistung anstelle eines Fragebogens durch Bewertungen von Führungskräften vorgenommen wurde.

Für die Messung der individuellen Ressourcen Hoffnung, Optimismus und Resilienz kamen standardisierte Fragebögen zum Einsatz. Die Fragebogen-basierten arbeitsplatzbezogenen Ergebnisse wurden mithilfe etablierter Skalen zu Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsglück und organisatorischem Engagement erfasst. In Studie 2 wurden die Leistungsdaten von Teilnehmenden erhoben, indem Führungskräfte formale Leistungsbewertungen durchführten.

Stichprobenbeschreibung

In der ersten Studie wurden 1.032 Mitarbeitende aus 135 Organisationen unterschiedlicher Branchen und Größen im mittleren Westen der USA untersucht. Die Teilnehmenden waren durchschnittlich 31 Jahre und hatten eine Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich 5,17 Jahren.

Die zweite Studie umfasste 232 Mitarbeitende aus 32 Organisationen, für welche von 41 Manager:innen Leistungsbewertungen erbracht wurden. Das Alter der Teilnehmenden lag bei durchschnittlich 40,93 Jahren und die Betriebszugehörigkeit betrug durchschnittlich 8,09 Jahre.

Auswertungsmethode

Die Daten wurden mittels Korrelations- und schrittweisen Regressionsanalysen ausgewertet. Zusätzlich wurde eine Nutzwertanalyse durchgeführt, um die finanziellen Implikationen psychologischer Ressourcen zu verdeutlichen.

Ergebnis

Die erste Studie zeigte, dass Hoffnung, Optimismus und Resilienz signifikant positiv mit den arbeitsplatzbezogenen Ergebnissen Leistung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsglück und organisationalem Engagement zusammenhängen. Besonders hervorzuheben ist, dass Hoffnung die stärkste Beziehung zu selbstberichteter Leistung aufwies und zudem gemeinsam mit Resilienz wesentlich zum organisationalen Engagement beiträgt.

In der zweiten Studie wurde dieser Zusammenhang durch Leistungsdaten mittels Fremdeinschätzung bestätigt. Optimismus zeigte eine starke positive Korrelation mit den formalen Leistungsbeurteilungen

der Manager:innen, während Hoffnung - wie in der ersten Studie - positiv mit Leistung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsglück und organisationalem Engagement assoziiert war.

Die finanzielle Nutzungsanalyse verdeutlicht die Bedeutung dieser psychologischen Ressourcen. So können Mitarbeitende mit einem Jahresgehalt von 50.000 USD durch ihre positiven psychologischen Ressourcen einen geschätzten Mehrwert von 2.800 bis 5.500 USD für Unternehmen generieren. Hochgerechnet auf die Durchschnittsgröße der untersuchten Unternehmen in der Studie, beträgt der wirtschaftliche Mehrwert, der auf diese positiven psychologischen Ressourcen zurückgeführt werden kann, etwas mehr als 50 Millionen USD.

Interessante Studiendetails

Die Studie betont den Unterschied zwischen „state-like“ positiven psychologischen Ressourcen und stabilen, „trait-like“ Eigenschaften. Während „trait-like“-Merkmale wie Persönlichkeit als weitgehend unveränderlich gelten, fokussiert sich diese Studie auf veränderbare Ressourcen, wie Hoffnung, Optimismus und Resilienz, die gefördert und gezielt im Arbeitskontext genutzt werden können.

Hervorzuheben ist, dass jede dieser Ressourcen einen differenzierten Beitrag zu den untersuchten Arbeitsergebnissen leistet. Hoffnung kombiniert zielgerichtete Energie („agency“) mit der Fähigkeit, alternative Lösungswege („pathways“) zu finden und unterstützt so die Zielerreichung und das Engagement. Optimismus beeinflusst die Bewertung von Ereignissen und hilft, Rückschläge als temporär und lösbar zu sehen. Resilienz stärkt die Fähigkeit, Herausforderungen zu bewältigen und daraus zu lernen.

Die Studie unterstreicht außerdem die Bedeutung einer Definition von Arbeitsergebnissen, die über reine Leistungskennzahlen hinausgeht. Weitere Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsglück und organisationales Engagement stehen in engem Zusammenhang mit der Leistung und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen?

Beide Autor:innen sind anerkannte Experten auf dem Gebiet des positiven Organisationsverhaltens. Carolyn M. Youssef ist Assistenzprofessorin für Management an der Bellevue Universität und konzentriert sich auf die Entwicklung und Anwendung von psychologischem Kapital. Fred Luthans ist Universitätsprofessor für Management an der Universität Nebraska mit Forschungsinteressen im Bereich des psychologischen Kapitals, der authentischen Führungskräfteentwicklung und des internationalen Organisationsverhaltens.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Die Studie zeigt, dass trainierbare Ressourcen wie Hoffnung, Optimismus und Resilienz entscheidend für die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden sind. Diese Ressourcen fördern Arbeitszufriedenheit, Arbeitsglück, Leistung am Arbeitsplatz und organisationales Engagement, was sich positiv auf die Arbeitsergebnisse auswirkt.

Die Ergebnisse legen nahe, dass Trainingsprogramme zur Förderung dieser Ressourcen Unternehmen dabei helfen könnten, das Potenzial ihrer Mitarbeitenden gezielt zu stärken. Gleichzeitig verdeutlicht die Nutzwertanalyse, dass Investitionen in positive psychologische Ressourcen auch wirtschaftliche Vorteile für Unternehmen bringen könnten. Die Studie betont die Bedeutung einer ganzheitlichen Betrachtung des Arbeitserfolgs, die neben der Leistung auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden mit einbezieht, und bietet Organisationen Handlungsempfehlungen, um Motivation und Produktivität nachhaltig zu steigern.

Beschreibung der Nutzung von KI

Verwendete Programme:

Für die Erstellung der Zusammenfassung wurden zwei KI-Programme genutzt: NotebookLM (Google) und ChatGPT Version 4.0. NotebookLM diente der initialen Analyse und der Erstellung einer wissenschaftlich fundierten, detailreichen Rohfassung, während ChatGPT für die sprachliche Überarbeitung und Strukturierung der Inhalte verwendet wurde.

Konkrete Vorgehensweise:

Zunächst habe ich den Artikel vollständig gelesen, um die zentralen Inhalte zu lernen und die wichtigsten Aspekte zu identifizieren. Anschließend habe ich den Artikel in NotebookLM hochgeladen, welches eine differenzierte und detaillierte Rohfassung der Zusammenfassung erstellt hat. Diese Fassung enthielt viele Referenzen und spezifische Details, die für die angestrebte, zweiseitige Zusammenfassung nicht alle relevant waren. Daher habe ich diese Rohfassung umfassend nachbearbeitet.

Auf Basis der von NotebookLM erstellten Rohfassung habe ich die relevanten Inhalte für die Zusammenfassung herausgearbeitet und strukturiert. Diese vorläufige Version wurde dann in ChatGPT 4 überführt, um die sprachliche Lesbarkeit zu verbessern und die Inhalte klarer zu gliedern. Für jeden Abschnitt der Zusammenfassung (Fragestellung, Methode, Ergebnisse, Studiendetails, Nutzen) habe ich einzeln gearbeitet, da ich festgestellt habe, dass eine schrittweise Bearbeitung zu besseren Ergebnissen führt.

Jeder Gliederungspunkt wurde dabei in mehreren Feedback-Schleifen mit ChatGPT 4 bearbeitet, um:

- die sprachliche Lesbarkeit durch klarere und einfachere Formulierungen zu verbessern,
- die Struktur zu optimieren, sodass zentrale Argumente und Ergebnisse besser hervorgehoben werden,
- Inhalte über Satzgrenzen hinweg logischer und flüssiger zu formulieren.

Nach der sprachlichen Überarbeitung mit ChatGPT entstand ein zweiter Entwurf für jeden Abschnitt. Diesen habe ich anschließend sorgfältig überprüft, um sicherzustellen, dass alle Aussagen inhaltlich korrekt, präzise und ausreichend detailliert sind. ChatGPT 4 brachte gelegentlich Inhalte durcheinander oder vereinfachte wichtige Aussagen der Autor:innen zu stark. Solche Inhalte habe ich manuell korrigiert.

Im abschließenden Schritt habe ich gendergerechte Sprache eingefügt, da diese von der KI nicht automatisch berücksichtigt wurde. Danach habe ich die gesamte Zusammenfassung erneut durchgelesen, um restliche Unstimmigkeiten zu bereinigen.

Erfahrungen mit den Tools:

NotebookLM war besonders hilfreich, um eine wissenschaftlich fundierte und differenzierte Rohfassung zu erstellen. Allerdings waren die Texte oft zu detailliert und enthielten zahlreiche Referenzen, die für die Zielsetzung nicht notwendig waren, was eine umfangreiche Nachbearbeitung erforderte.

ChatGPT 4 hingegen war äußerst nützlich bei der sprachlichen und strukturellen Verbesserung der Inhalte. Es hat klare, gut lesbare Vorschläge geboten und eine flexible Anpassung des Stils und der Struktur ermöglicht. Ein Nachteil war jedoch, dass ChatGPT 4 Inhalte gelegentlich zu stark vereinfachte, wodurch wichtige Aspekte verloren gingen. Diese habe ich manuell ergänzt.

Obwohl die Nutzung der KI-Tools keine Zeitersparnis brachte, hat mich die Arbeit an einer bestehenden Rohfassung sehr motiviert. Besonders die sprachliche Unterstützung durch ChatGPT 4 hat sich als hilfreich erwiesen und erleichterte die Überarbeitung der Zusammenfassung.

TITEL: TEACHERS EMOTIONALLY PROFIT FROM POSITIVE SCHOOL LEADERSHIP : APPLYING THE PERMA-LEAD MODEL TO THE CONTROL-VALUE THEORY OF EMOTIONS

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Goetz, T., Botes, E., Resch, L. M., Weiss, S., Frenzel, A. C., & Ebner, M., *Teaching and Teacher Education*, 141, 104517., 2024. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104517>

Zusammengefasst von: Verena Jungenkrüger

Fragestellung und Hypothesen:

Die Studie von Goetz et al. (2024) befasst sich mit der Fragestellung, wie sich ein positiver Führungsstil, basierend auf dem PERMA-Lead Modell, auf die positiven Emotionen von Lehrkräften auswirkt. Zudem wurde auf Grundlage der Kontroll-Wert-Theorie (Pekrun, 2006, 2018, 2023) untersucht, wie wahrgenommene Kontrolle und Wert der Arbeit die Beziehung zwischen einem PERMA-Lead Führungsstil und den positiven Emotionen der Lehrkräfte vermittelt.

Die Autor*innen erwarten, dass (1) ein positiver Führungsstil, gemessen an hohen PERMA-Lead Faktoren, zu mehr positiven Emotionen bei Lehrkräften führt und dass (2) diese Beziehung über die wahrgenommene Kontrolle und den wahrgenommenen Wert der Arbeit vermittelt wird.

Methode

Stichprobengewinnung

Die Gewinnung von Teilnehmenden erfolgte über die Partnerschulen der Universität Wien, sowie über die sozialen Medien (WhatsApp, LinkedIn, Facebook und Lehrerforen), in den Nutzer*innen dazu angehalten wurden, die Informationen über die Studie noch weiter zu teilen (Schneeball-Sampling-Prinzip, Parker et al., 2019).

Stichprobenbeschreibung

An der Studie nahmen insgesamt 446 Lehrkräfte teil, die größtenteils an Berufsschulen, gefolgt von Sekundarschulen und Grundschulen unterrichteten. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden waren Frauen (349 weiblich vs. 84 männlich) und das Durchschnittsalter der Lehrkräfte lag bei 44,68 Jahren. Im Schnitt hatten die Teilnehmenden eine Berufserfahrung von 15,49 Jahren. Zudem waren die meisten Lehrkräfte an Schulen in Deutschland (252) und Österreich (190) angestellt, nur wenige waren in der Schweiz tätig (5).

Erhebungsmethode und -instrumente

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines Online-Fragebogens, der aus mehreren Skalen bestand und folgende Variablen erhob: positiver Führungsstil gemessen am PERMA-Lead Modell, wahrgenommene Kontrolle über die Arbeit, wahrgenommener Wert der Arbeit und die Emotionen der Lehrkräfte. Alle Antworten der Fragebögen wurden auf einer **Likert-Skala** von 1 (= Stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (Stimme voll und ganz zu) gegeben.

Für die Erhebung eines positiven Führungsstils im Sinne des PERMA-Lead Modells wurde der **PERMA-Lead-Profiler** verwendet, der über 15 Elemente verfügt. Hierbei wurden die Lehrkräfte aufgefordert das Verhalten der Schulleitung anhand der folgenden fünf PERMA-Faktoren zu bewerten: (1) Ermöglicht positive Emotionen bei Lehrkräften, (2) Fördert das Engagement der Lehrkräfte, (3) Schafft nachhaltige Beziehungen (zwischen Lehrkräften), (4) Vermittelt den Sinn der Arbeit, (5) Macht Erfolge sichtbar.

Die wahrgenommene Kontrolle über die Arbeit wurde über einen Fragebogen, der die **Selbstwirksamkeitserwartung der Lehrkräfte** misst, erhoben. Dieser bestand aus den drei Bereichen: Unterrichtsstrategien, Klassenführung und Schüler*innenengagement.

Die **ME-Work-Skala** wurde verwendet, um den wahrgenommenen Wert, den die Lehrkräfte ihrer Arbeit beimessen, zu erheben. Diese Skala umfasst die vier Bereiche: Kohärenz, Bedeutung, Zweck und Zugehörigkeit.

Zur Erfassung der positiven Emotionen der Lehrkräfte wurden zwei konkret positive Emotionen: Freude und Stolz und drei negative Emotionen: Ärger, Angst und Langeweile erhoben. Die negativen Emotionen wurden dann so umgerechnet, dass sie sich für die statistische Analyse wie positive Emotionen verhalten, d.h. hohe Werte stehen hier für mehr positive Emotionen. Freude, Ärger und Angst wurde über die **general Teacher Emotions Scale** gemessen und für Stolz und Langeweile wurden **neue Fragebögen** von den Autor*innen erstellt.

Auswertemethode

Zuerst wurden einfache Zusammenhänge zwischen den Variablen untersucht (Korrelationsanalysen). Dann wurde ein Modell erstellt, um zu prüfen, wie Kontrolle und Wert die Wirkung positiver Führung auf die Emotionen der Lehrkräfte beeinflussen (strukturelles Gleichungsmodell, SEM).

Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass ein positiver Führungsstil der Schulleitung im Sinne des PERMA-Lead Modells mit positiven Emotionen bei Lehrkräften zusammenhängt und dass dieser Zusammenhang über die Bewertung der wahrgenommenen Kontrolle und den Wert der Arbeit der Lehrkräfte vermittelt wird. Lehrkräfte, die den Führungsstil ihrer Schulleitung als positiv im Sinne des PERMA-Lead Modells einstufen, zeigten mehr positive und weniger negative Emotionen. Dieser Effekt wurde vollständig über die wahrgenommene Kontrolle und Wert der Arbeit vermittelt, d.h. es gab keinen direkten Effekt von PERMA-Lead auf die positiven Emotionen der Lehrkräfte. Außerdem hatte der wahrgenommene Wert der Arbeit einen größeren vermittelnden Einfluss von positiver Führung auf positive Emotionen als die wahrgenommene Kontrolle der Arbeit.

Interessante Studiendetails:

Diese Studie ist nach dem besten Wissen der Autor*innen die erste, die den vermittelnden Effekt der Kontroll-Wert-Theorie anhand der wahrgenommenen Kontrolle und des Werts der Arbeit an Lehrkräften untersucht und somit eine Verbindung zwischen der Forschung zu PERMA-Lead und Kontroll-Wert-Theorie schafft. Die Autor*innen verwendeten außerdem eine innovative Methode: negative Emotionen wurden umgekehrt und mit positiven kombiniert, um einen gemeinsamen Wert zu erstellen, der sowohl die Zunahme positiver als auch die Abnahme negativer Emotionen abbildet und so eine einfachere und ganzheitliche Interpretation ermöglicht.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Thomas Goetz, Lea M. Resch und Sina Weiss arbeiten am Department of Developmental and Educational Psychology der Universität Wien und bringen ihre Expertise in Entwicklungs- und Bildungspsychologie ein. Elouise Botes ist am Institute for Cognitive Science and Assessment der Universität Luxemburg tätig und bringt Kompetenzen in der kognitiven Wissenschaft ein. Anne C. Frenzel arbeitet am Department of Psychology der Ludwig-Maximilians-Universität München mit Schwerpunkt Motivation und Emotion. Markus Ebner vom Institut für Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Wien entwickelte das in der Studie verwendete PERMA-Lead-Modell, welches Führungskräften dabei hilft, positive Psychologie am Arbeitsplatz anzuwenden, um das Wohlbefinden und die Leistung ihrer Mitarbeiter zu fördern. Er bringt somit seine Expertise in den Bereichen positiver Führung und Organisationspsychologie mit ein.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Für die Praxis sind die Ergebnisse bedeutsam, da die Förderung der positiven Emotionen von Lehrkräften durch PERMA-LEAD zu mehr Wohlbefinden, besserer Stressbewältigung und Resilienz bei Lehrkräften beitragen kann. Die Schulleitung kann durch das Aufzeigen von Sinn und Wert der Arbeit, nicht nur das Arbeitsumfeld und das Wohlbefinden der Lehrkräfte verbessern, sondern auch die teils problematischen Situationen an Schulen verbessern, indem die Burnout-Raten, übermäßige Arbeitsbelastung und das Gefühl, nicht wertgeschätzt zu werden, gesenkt wird. So könnte aktiv gegen den Fachkräftemangel an Schulen entgegengewirkt werden, ohne dass große finanzielle Ressourcen für die Einführung und das Training von positiver Führung aufgebracht werden müssen.

Beschreibung der Nutzung von KI

Im Folgenden werde ich darauf eingehen, wie ich KI verwendet habe, um die Studie zusammenzufassen. Zunächst habe ich die Studie selbst gründlich gelesen und mir Notizen zu den relevanten Abschnitten gemacht. Im Anschluss entschloss ich mich, zwei verschiedenen KI-Tools zu verwenden, um die Ergebnisse miteinander zu vergleichen. Zunächst lud ich die Studie auf <https://www.explainpaper.com> hoch und fragte nach der Fragestellung, der Methode und den Ergebnissen der Studie. Leider war ich mit den Ergebnissen der KI nicht zufrieden, da sie sehr kurz ausgefallen sind und die Handhabung nicht so komfortabel und einfach war, wie ich es von Chat GPT gewohnt bin. Daher wechselte ich recht schnell zu Chat GPT-40 <https://openai.com> und lud die PDF der Studie und meinen dazu passenden Prompt hoch.

Prompt für Chat GPT-40:

Stell dir vor, du bist eine Masterstudentin im Fach Psychologie und sollst für ein Seminar, in dem es um das PERMA-Lead Modell geht, diese Studie zusammenfassen. Es ist sehr wichtig, dass du keine relevanten Details weglässt und nichts hinzufügst, was nicht so im Text steht, sonst bestehe ich wegen dir das Seminar nicht. Bitte lies die angefügte Studie und fasse sie anhand folgender Leitfragen sehr detailliert und in einfacher Sprache zusammen: Was waren die Fragestellungen und Hypothesen? Was waren die Erhebungsmethoden und Instrumente (genau auf die Skalen eingehen)? Wie war die Stichprobe zusammengesetzt? Welche Auswertungsmethoden wurden verwendet? Was waren die Ergebnisse der Studie? Konnten die Hypothesen bestätigt werden? Was sind interessante Details dieser Studie? Welche Feldkompetenzen haben die Autoren? Welchen Nutzen haben die Ergebnisse der Studie für die Praxis?

Die ersten Ergebnisse der KI fielen eher kurz und wenig detailliert aus, daher ergänze ich noch um folgenden Prompt:

Bitte gehe auf die jeweiligen Fragen noch detaillierter ein und verwende allgemein verständliche Sprache. Mit den daraus resultierenden Ergebnissen war ich für ein grobes Gerüst meiner Zusammenfassung zufrieden. Im Anschluss verglich ich nun jeden Abschnitt von Chat GPT mit den originalen Abschnitten und meinen Notizen der Studie und überprüfte dabei die Richtigkeit der Ergebnisse der KI. Dabei fiel mir auf, dass die Ergebnisse recht gut waren, vor allem im Vergleich zu früheren Erfahrungen, die ich mit den Vorläufermodellen von Chat GPT gemacht hatte. Ich musste dennoch einige Anpassungen bzw. Abänderungen vornehmen, da hier und da ein paar Informationen nicht ganz so präzise formuliert wurden, wie ich es wollte. Ich verfasste also meine Zusammenfassung, indem ich die Ergebnisse von Chat GPT teilweise übernahm und teilweise in meinen eigenen Worten umformulierte und noch einige Informationen ergänzte. Einige Absätze formulierte ich dann doch lieber komplett selbständig und hielt mich dabei mehr an die Struktur des Originals. Diese Vorgehensweise kostete mich einige Zeit und ich wäre vermutlich genauso oder sogar schneller gewesen, wenn ich die Zusammenfassung komplett ohne KI-Hilfe verfasst hätte.

Beim weiteren Schreiben der Zusammenfassung war Chat GPT jedoch sehr hilfreich, um einige Sätze einfacher und verständlicher zu formulieren, dazu verwendete ich folgenden Prompt: *Bitte formuliere folgenden Satz in einfacher und allgemein verständlicher Sprache.* Zudem ließ ich für einige Wörter z.B. *invertiert* Synonyme finden. Auf der anderen Seite nutzte ich Chat GPT auch, wenn ich mich schwer tat aus den Informationen einen kohärenten und sinnvoll klingenden Satz zu formulieren, dazu gab ich der KI meine Stichpunkte und schrieb: *Bitte formuliere aus den hier angegebenen Stichpunkten einen zusammenhängenden und präzisen Satz.* Zum Abschluss habe ich meine Zusammenfassung von Chat GPT noch auf Rechtschreib- und Grammatikfehler überprüfen lassen.

Ich persönlich finde die Verwendung von KI als Textbearbeitungstool oder um einen groben Überblick von einer Studie zu erhalten sehr hilfreich. Beim Zusammenfassen von Texten ist es für mich jedoch nach wie vor effizienter, die Zusammenfassung selbständig zu verfassen, da das Überprüfen der Richtigkeit der Ergebnisse mit dem Originaltext einige Zeit in Anspruch nimmt.

TITEL: Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Corbu, A., Pelaez Zuberbuhler, M. J., & Salanova, M., *Frontiers in Psychology*, 11.02.2021

Zusammengefasst von: Adam Jölli

Fragestellung:

Ist ein Micro-Coaching auf Basis der Positiven Psychologie erfolgreich, bei nicht führenden Mitarbeiter*innen eines multinationalen Automobilunternehmens das psychologische Kapital (PsyCap) zu erhöhen? Und welche Rolle spielt in dem Kontext des Coachings zielbezogene Selbstwirksamkeitserfahrung? PsyCap ist ein dynamisches Konzept, bestehend aus den vier Komponenten Selbstwirksamkeit, Optimismus, Hoffnung und Resilienz, die allesamt mit höherer Lebenszufriedenheit, Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Engagement im Unternehmen positiv korrelieren. Jeder dieser vier Teilbereiche konnte in diversen vergangenen Studien durch gezielte Interventionen, wie Coaching gesteigert werden. Dies ist jedoch die erste Studie, die versucht die vier Bereiche unter dem PsyCap-Begriff kollektiv zu verbessern. Da Coaching sich per Definition durch konkrete, zielbezogene Planung definiert, in der zielbezogene Selbstwirksamkeit der Coachees ein starker Prädiktor für Erfolg ist, wurde auf diesen Faktor besonders Wert gelegt.

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.):

Zielpopulation waren Mitarbeitende eines multinationalen Automobilkonzerns in Spanien. 76 Mitarbeiter*innen aus technischen und ingenieursbezogenen Stellen ohne Führungsaufgaben, wurden für die Studie ausgewählt. Schlussendlich nahmen 60 Personen teil. 35 Personen wurden der Experimentalgruppe zugeteilt, 25 der Kontrollgruppe ohne Intervention. 82 Prozent der Beteiligten waren fest angestellt, im Durchschnitt waren sie 36 Jahre alt und arbeiteten zum Studienzeitpunkt bereits seit 8,6 Jahren dort. 4 Personen fielen aus verschiedenen Gründen im Verlauf aus der Erhebung raus.

Zur methodischen Durchführung wurden die Personen aus der Interventionsgruppe in kleine Gruppen von 5-6 Personen geteilt und mit diesen Kleingruppen eine Gruppencoachingsitzung durchgeführt. Diese wurde von externen Psycholog*innen mit Coachingspezialisierung durchgeführt, welche im Verlauf der Studie selbst an zwei Supervisionsitzungen teilnahmen. Auf diese Gruppeneinheit folgten drei Einzelsitzungen (2x90 min./1x 60 min.) pro Person über den Verlauf von 6 Wochen. Das Design war ein Intra und Interpersoneller Erhebungsrahmen. Es wurde also sowohl Kontroll- mit Experimentalgruppe verglichen, als auch die Personen der Experimentalgruppe vor der Intervention, nach der Gruppensitzung, nach den Einzelsitzungen und vier Monate nach dem gesamten Programm. Die Erhebung basierte auf Selbsteinschätzungsfragebögen. In der ersten Gruppeneinheit gab es eine psychoedukative Einführung zur positiven Psychologie, Coaching auf der Grundlage positiver Psychologie und den zu erhebenden Daten der Studie.

Konkret bestand das Coaching aus der Gruppensitzung, in der Teilnehmende zuerst eine Selbstevaluation ihrer PsyCaps, ihres Wohlbefindens und ihrer Leistung durchführten und dann ein persönliches Ziel für ihr Wachstum festlegten und ein Arbeitsbuch mit Materialien und Anleitungen

erhielten. In den zwei darauffolgenden Coaching-Sitzungen (2 x 90 min.), die auf dem RE-GROW-Modell (Review, Evaluate, Goal, Reality, Options, Wrap-up) und einem stärkenbasierten Ansatz basierten, definierten die Teilnehmenden ihr Ziel genauer, analysierten den aktuellen und gewünschten Zustand, identifizierten persönliche Stärken, entwickelten Aktionspläne und begannen, diese umzusetzen. Zwischen den Sitzungen reflektierten die Teilnehmenden eigenständig Fortschritte und nahmen Anpassungen vor. Zwei Wochen danach folgte eine 60-minütige Nachbesprechung im Einzelsetting, in der die Ergebnisse reflektiert und gefeiert wurden. Außerdem wurde versucht durch die „Best Possible Self“ Methode den Transfer ins weitere Arbeits- und Privatleben zu verbessern. Dabei wird visualisiert, wie im bestmöglichen Fall zukünftige Arbeits- und Privatsituationen aussehen sollten. Die Sessions wurden von den Coaches einheitlich protokolliert, um vergleichbare Übersicht zu bewahren.

Erhebungsmethoden erhoben PsyCap, Zielbezogene Selbstwirksamkeit und die endgültige Zielerreichung. PsyCap wurde mit einer angepassten Version des Psychological Capital Questionnaires (PCQ) gemessen. Dieses umfasst 12 Items, verteilt auf die vier Faktoren Selbstwirksamkeit (z. B. Vertrauen in die eigene Kompetenz bei der Arbeit), Hoffnung (z. B. Fähigkeit, Wege zu Arbeitszielen zu finden), Optimismus (z. B. positive Einstellung gegenüber der Arbeit) und Resilienz (z. B. Durchhalten in schwierigen Situationen). Die Items wurden auf einer sechsstufigen Likert-Skala (1 = „stimme gar nicht zu“ bis 6 = „stimme voll zu“) bewertet. Die Zielbezogene Selbstwirksamkeit wurde nur mit einem Item erhoben. Teilnehmende bewerteten dabei ihr Vertrauen, ein Ziel erfolgreich zu erreichen, auf einer Skala von 0 („nicht möglich“) bis 10 („vollkommen sicher“). Diese Einschätzung basierte auf Banduras Leitfaden und wurde trotz nur eines Items als verlässliche Methode gesehen. Am Ende des Programms bewerteten die Teilnehmenden ihren Erfolg bei der Zielerreichung mit einer prozentualen Einschätzung (0 % = keine Zielerreichung, 100 % = vollständige Zielerreichung).

Ergebnis:

Die Experimentalgruppe zeigte signifikant höhere Werte an PsyCap nach der Intervention, als vor der Intervention und als die Kontrollgruppe (große Effektstärke ($\eta^2 = 0.152$)). Auch in der follow up Erhebung vier Monate nach dem Coaching, blieben die Werte signifikant erhöht mit großer Effektstärke. Es wurden im Durchschnitt 75 Prozent der Ziele erreicht (SD = 49). Eine Regressionsanalyse ergab außerdem, dass zielbezogene Selbstwirksamkeit ein signifikanter Prädiktor für Zielerreichung war.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Diese Studie war die erste, die das Positive Psychologie Micro-Coaching in einem praktischen, Arbeitskontext erforscht hat. Dadurch, dass durch diese Methode sowohl persönliches Wohlbefinden als auch Arbeitsbezogene Aspekte gesteigert werden können, kann festgestellt werden, dass diese Coaching Intervention sinnvoll ist in organisatorischen Veränderungen. Zudem ist die Intervention nicht zeitintensiv, bedarf keiner großen finanziellen Mittel und kann gut in einen Arbeits- und Firmenalltag integriert werden. Es zeigt sich also ein großer Nutzen für Organisationen und Betriebe, die mit zeitlichen und organisatorischen Herausforderungen konfrontiert sind. Die gelernten Methoden geben Arbeiter*innen zudem Tools an die Hand, die sie selbstständig nach der Intervention nutzen können.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Es wurden bei der Zusammenfassung des Artikels zwei KI-Tools verwendet. Zuerst wurde der Artikel gelesen und ohne Hilfe von KI auf die Teilbereiche hin zusammengefasst. Dann wurde das Tool ChatPDF mit dem Paper gefüttert und die Fragen der jeweiligen Unterpunkte an das Tool gestellt. Beispielsweise wurde gefragt: „Was waren die Ergebnisse der Studie? Bitte fass alle wichtigen Aspekte zusammen.“ Die Antwort wurde dann mit dem bereits geschriebenen verglichen und entsprechend die Teile des Originaltext nochmals gelesen, wenn ChatPDF inhaltlich etwas anders zusammengefasst hat oder in der ersten Zusammenfassung etwas ausgelassen wurde. Diese Teile wurden dann adaptiert. Schlussendlich wurde ChatGPT in der Version 4.2 dieses gesamte Dokument gezeigt und gefragt, was daran verbesserungswürdig ist oder inhaltlich fehlen könnte. Auf das Feedback wurde dann nochmals mit gegenlesen eingegangen. Zudem wurde eine Rechtschreibkontrolle per ChatGPT verlangt.

Positive and Proactive Leadership: Disentangling the Relationships Between Stress, Resilience, Leadership Style, and Leader Satisfaction/Well-being

Shelton, C. D., Hein, S. D., & Phipps, K. A. (2021). *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 408–429. <https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2221>

Summary by: Lina Olivia Schmitt

Research Question

This study explores the connection between leaders' resilience (their ability to recover from stress) and their leadership style and well-being. The main question is whether resilience helps leaders maintain a positive and proactive approach to leadership during challenging situations, and how this may be linked to their satisfaction and well-being.

Methodology

The sample consisted of 101 leaders (70.3% male) from high-stress environments across different industries. Participants were recruited via email from an Executive MBA alumni database at a US-based university. They completed online surveys, which focused on resilience, leadership style, stress levels, life satisfaction, and well-being.

Resilience was measured with the 160-Item **Stress Processing Report** (SPR; Lafferty, 1994) which categorizes resilience into four domains:

1. *Self*: The ability to manage emotions and remain calm under pressure.
2. *Others*: Building and maintaining supportive relationships and fostering trust within teams.
3. *Goals*: Setting realistic, clear goals and staying focused on achieving them.
4. *Process*: Effectively managing tasks, time, and resources.

The **SPR** also assessed demographic variables such as gender, age and salary. Additionally, it included items assessing recent stressful life events to provide insights into participants' stress levels.

Leadership style was assessed using the 240-item **Life Styles Inventory** (LSI; Lafferty, 2013), which categorizes leadership behaviors into three domains: constructive, passive/defensive, and aggressive/defensive. The **LSI** also included measures of satisfaction and well-being.

The data were analyzed using the statistical software SPSS.

Key Findings

1. Resilience as a Buffer Against Stress.

Resilience emerged as a critical factor that helps leaders to manage stress without compromising their leadership effectiveness. Leaders with higher resilience showed more emotional flexibility and adaptability, allowing them to remain composed and effective in challenging situations. For example, a resilient leader may address team concerns calmly during a crisis rather than react impulsively.

2. The Importance of Process Skills in Resilience.

Among the four resilience domains (*self*, *others*, *goals*, and *process*), *process skills* were the most impactful in helping leaders manage stress while maintaining constructive leadership behaviors. Process skills—such as managing time effectively, working cooperatively with others, staying open to feedback, and creating synergies—help leaders stay constructive in stressful situations. For example, a leader with good process skills might prioritize urgent tasks, delegate responsibilities appropriately, and foster teamwork—even when deadlines are tight or unexpected problems arise. Although all

resilience domains play a role in effective leadership, process skills stood out as the only domain that directly reduced the negative impact of stress on leadership effectiveness. This makes process skills a key area for development to help leaders thrive under pressure.

3. Leadership Style and Well-being.

Leaders who adopt a positive and proactive approach reported higher life satisfaction, less emotional strain, and better physical health. They also experienced fewer stress-related symptoms. For instance, fostering teamwork under tight deadlines not only motivates the team but also reduces the leaders' own stress levels.

4. The Role of Specific Resilience Skills

While *process skills* play a key role in helping leaders manage stress, the *self* and *goals* domains also help strengthen positive leadership. Leaders who can control their emotions are able to stay calm under pressure. Additionally, leaders who set clear and achievable goals can stay focused and break down tasks into manageable steps. While these areas don't directly help leaders handle stress in the same way as process skills, they are still important for supporting a positive leadership style. Together, these skills help leaders deal with stress and lead effectively.

Authors' Expertise

The study's authors—Charlotte D. Shelton, Sascha D. Hein, and Kelly A. Phipps—are renowned experts in organizational psychology and leadership studies. Their collective work has focused on resilience development, workplace dynamics, and leadership effectiveness, providing a strong foundation for the insights presented in this paper.

Interesting Study Details

- 1. Resilience as a Learnable Skill:** The study highlights that resilience is not something people are simply born with, but a set of skills that can be developed through practices like emotional regulation and building strong relationships.
- 2. Focus on Leader-Centric Resilience:** While a lot of studies focus on employee resilience, this study uniquely examines resilience in leaders and its impact on their performance and well-being.
- 3. Comprehensive Behavioral Assessment:** Resilience was measured using 160 items across four domains, offering a deeper understanding of resilience than simpler assessments used in past research.
- 4. Clear Practical Applications:** The study provides actionable strategies for leadership programs, which can be directly applied to organizational practices and HR practices.

Practical Implications and Benefits

The results bring out the importance of building the resilience of leaders. Organizations can implement interventions to develop these skills, such as:

Process Skill Development: Teaching leaders to improve time management, cooperation, and adaptability, enabling them to remain constructive during stressful situations.

Emotional Regulation Training: helping leaders to identify and manage their emotional responses effectively.

Relationship-Building Workshops: Enhancing interpersonal skills to build supportive professional networks.

By focusing on these key areas, organizations can cultivate more resilient leaders who are better equipped to navigate stress, lead effectively, and create a positive and productive work environment for themselves and their teams.

Use of Artificial Intelligence (AI) in Creating the Summary

Artificial Intelligence (AI) was utilized at various stages during the creation of this summary to enhance both efficiency and content quality. The process involved multiple steps:

1. **Initial Structuring and Drafting:**

At the beginning, I used AI to generate a foundational framework for the summary. I provided ChatGPT with the instructors' template and specific guidelines (e.g., the target audience being practitioners and the required length of two DIN A4 pages). This resulted in an initial structured draft that served as a starting point.

→ **My 1. Prompt:** "You are a psychology student at the University of Vienna. As part of a reader, you need to summarize the paper "Positive and proactive leadership: disentangling the relationships between stress, resilience, leadership style, and leader satisfaction/well-being." It is very important that the summary is well done because 3,000 practitioners will read the reader, and your grade depends on it. The summary must be written for laypeople, meaning it should be understandable even for non-psychologists and non-scientists. The summary must be exactly 2 A4 pages long. Please summarize the paper in English using the template attached. Thank you :)"

2. **Evaluation and Refinement:**

After the first draft was created, I asked ChatGPT to evaluate the content and suggest improvements. These suggestions focused on aspects such as clarity, alignment with the target audience, and scientific accuracy. Based on this feedback, I revised and refined the summary further.

3. **Independent Rewriting:**

In the next phase, I independently edited the summary. My focus was on simplifying long and complex sentences and translating academic language into terms more accessible to practitioners. I also ensured that the core ideas from the original study were accurately represented.

4. **Use of Additional AI Tools for Polishing:**

To further optimize readability and enhance the natural flow of the text, I ran the summary through the "Gemini" AI tool. This tool offered features to make text sound more natural and human-like. I selected suggestions that best matched the needs of my target audience.

5. **Final Proofreading and Error Correction:**

As a final step, I used Scribbr's spelling and grammar checker to ensure the text was free of linguistic errors and polished to a professional standard.

Benefits of Using AI

The use of AI provided several advantages:

- **Time Efficiency:** Automating the structuring and initial drafting stages allowed me to begin the writing process more quickly, saving time and effort.
- **Quality Enhancement:** AI-generated feedback and suggestions helped improve the clarity and precision of the summary.
- **Learning Opportunity:** Engaging with AI tools allowed me to critically analyze and refine my writing style.