

Band
3

Sandra Sülzenbrück / Sebastian Sauer (Hrsg.)

*Wege zur empirischen Abschlussarbeit
in der Wirtschaftspsychologie*

~

Kai Externbrink, Stephan Kolominski, Silke Surma,
Hannah Möltner, Sandra Sülzenbrück

iwp Schriftenreihe



Institut für Wirtschaftspsychologie
der FOM Hochschule
für Oekonomie & Management

**Kai Externbrink, Stephan Kolominski, Silke Surma, Hannah Möltner,
Sandra Sülzenbrück**

Wege zur empirischen Abschlussarbeit in der Wirtschaftspsychologie

iwp Schriftenreihe der FOM, Band 3

Essen 2020

ISBN (Print) 978-3-89275-139-7 ISSN (Print) 2569-0876
ISBN (eBook) 978-3-89275-140-3 ISSN (eBook) 2569-0884

Dieses Werk wird herausgegeben vom iwp Institut für Wirtschaftspsychologie
der FOM Hochschule für Oekonomie & Management gGmbH

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie;
detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2020 by



MA
Akademie
Verlags- und Druck-
Gesellschaft mbH

MA Akademie Verlags-
und Druck-Gesellschaft mbH
Leimkugelstraße 6, 45141 Essen
info@mav-verlag.de

Das Werk einschließlich seiner
Teile ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der
engen Grenzen des Urhebergeset-
zes ist ohne Zustimmung der MA
Akademie Verlags- und Druck-
Gesellschaft mbH unzulässig und
strafbar. Das gilt insbesondere für
Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen und die Ein-
speicherung und Verarbeitung in
elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchs-
namen, Handelsnamen, Warenbe-
zeichnungen usw. in diesem Werk
berechtigt auch ohne besondere
Kennzeichnung nicht zu der Annah-
me, dass solche Namen im Sinne
der Warenzeichen- und Marken-
schutz-Gesetzgebung als frei zu
betrachten wären und daher von
jedermann benutzt werden dürfen.
Oft handelt es sich um gesetzlich
geschützte eingetragene Waren-
zeichen, auch wenn sie nicht als
solche gekennzeichnet sind.

**Wege zur empirischen Abschlussarbeit
in der Wirtschaftspsychologie**

Sandra Sülzenbrück / Sebastian Sauer (Hrsg.)

Kai Externbrink, Stephan Kolominski, Silke Surma,
Hannah Möltner & Sandra Sülzenbrück (Autorenschaft)

Autorenkontakt:

Kai Externbrink

E-Mail: kai.externbrink@fom.de

No research without action, no action without research.

Kurt Lewin

(zitiert nach Adelman 1997, S. 81)

Vorwort der Autorenschaft

Liebe Studierende,

die Abschlussarbeit ist gleich aus mehreren Gründen ein wichtiger Teil Ihres Studiums. Zum einen markiert sie das Ende Ihrer Ausbildung: Sie sollen unter Beweis stellen, dass Sie nun in der Lage sind, eigenständig wissenschaftlich zu arbeiten. Zum anderen ist Ihre Abschlussarbeit aber auch eine Art Visitenkarte, die Ihre Expertise für ein spezifisches Themenfeld ausweist und damit auf Ihre berufliche Entwicklung einen bedeutenden Einfluss nehmen kann.

Das Ziel der Abschlussarbeit

Im Rahmen Ihrer Bachelor- und Masterthesis sollen Sie eine anwendungsorientierte Forschungsarbeit konzipieren und durchführen; anders formuliert, sollen Sie ein praktisches Problem mittels wissenschaftlicher Methoden lösen. Dabei kann es z.B. darum gehen, eine aktuelle Forschungslücke zu erschließen oder die externe Validität und Replizierbarkeit von bereits vorliegenden empirischen Befunden abzusichern. Letztendlich ist bzgl. dieser Fragen eine Abstimmung mit Ihrem Erstgutachter bzw. Ihrer Erstgutachterin erforderlich.

Best Practices

Wenngleich die Wege zur Abschlussarbeit sehr unterschiedlich sein können, gibt es bestimmte Leitfragen und Ansatzpunkte, die aus unserer Erfahrung Studierende bei der Erstellung eines Exposés für ihre Abschlussarbeit unterstützen können. Ziel dieser Veröffentlichung ist es, diese Ansatzpunkte zusammenzufassen. Dabei erheben wir allerdings

keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern skizzieren lediglich Strategien, die für Studierenden hilfreich waren, die bei uns im Themenfeld Arbeits- und Organisationspsychologie ihre Abschlussarbeiten geschrieben haben. Eine aus unserer Sicht sehr gelungene vertiefende Auseinandersetzung mit den von uns beschriebenen Forschungsmethoden finden Sie zum Beispiel im Lehrbuch von Döring und Bortz (2016).

Methodischer Zugang zur Abschlussarbeit

Wir fokussieren unsere Darstellung dabei auf vier methodische Zugänge, die für eine wissenschaftliche Arbeit in diesem Rahmen möglich sind:

- Hypothesentests mit quantitativen Daten,
- Modellentwicklung mit qualitativen Daten,
- Systematische Literaturanalyse und
- Entwicklung psychometrischer Tests und Fragebogen.

Ob Sie eine qualitative oder quantitative Studie durchführen, hängt im Wesentlichen von Ihrer Fragestellung ab. In der quantitativen Forschung betrachten wir Konstrukte und wie diese mit anderen Konstrukten in Verbindung stehen mit dem Ziel, allgemein gültige Aussagen ableiten zu können. Zum Beispiel: Besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen einem bestimmten Führungsstil und dem affektiven Commitment? Welche Variablen mediiieren oder moderieren diesen Zusammenhang? Gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften hinsichtlich des Erlebens von Stress? Um diese Art von Fragestellungen bearbeiten zu können, benötigen wir große und repräsentative Stichproben.

Im Gegensatz dazu ist das Ziel der qualitativen Forschung, ein Phänomen oder einen "Fall" möglichst differenziert und aus unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren. Beispielsweise könnte sich eine qualitative Studie mit Phänomenen wie "Sabotage am Arbeitsplatz" beschäftigen oder wie sich das Führungsverständnis von CEOs durch die Einführung von

Softwareprogrammen wie SAP in den letzten Jahren verändert hat. Hier ist u.a. nicht die Repräsentativität, sondern die theoretische Sättigung von Bedeutung, was bedeutet, dass die weitere Datenerhebung keine wesentlichen neuen Erkenntnisse mehr generiert.

Die qualitative und die quantitative Forschung unterscheiden sich also grundsätzlich von ihrer Zielsetzung und ihrer jeweiligen Vorgehensweise; hinsichtlich ihres wissenschaftlichen Beitrags, insbesondere in den anwendungsorientierten Wissenschaften, sind sie aber gleichbedeutend und werden zunehmend auch kombiniert (mixed methods) realisiert.

Fälschlicherweise glauben viele Studierende, dass ein qualitatives Vorgehen "einfacher" sei als z.B. eine statistische Analyse, dies ist allerdings ein Irrglaube. Auch in der qualitativen Sozialforschung gibt es Gütekriterien und unterschiedliche Erhebungs- und Auswertungsverfahren. Wie auch in der quantitativen Sozialforschung muss deren Einsatz ausführlich beschrieben und begründet werden.

Neben der Fragestellung ist die Wahl des Forschungsansatzes auch eine individuelle Typfrage. Die qualitative Sozialforschung bietet sehr viel "Forschungsfreiheit" und weniger Orientierung als ein quantitativer Ansatz. Studierende, die gerne eine geordnete, planbare und eher standardisierte Vorgehensweise mögen, sollten im Rahmen ihrer Abschlussarbeit vielleicht eher eine quantitative Fragestellung bearbeiten.

Hochschulzentren Essen und Dortmund der FOM, im Frühjahr 2020

Prof. Dr. Kai Externbrink, Prof. Dr. Stephan Kolominski, Prof. Dr. Silke Surma, Prof. Dr. Hannah Möltner & Prof. Dr. habil. Sandra Sülzenbrück

Herausgeberschaft

Sandra Sülzenbrück

Sandra Sülzenbrück war nach ihrem Studium der Psychologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena wissenschaftliche Mitarbeiterin und Nachwuchsgruppenleiterin am IfADo – Leibniz-Institut für Arbeitsforschung in Dortmund und forschte dort im Bereich der kognitiven Ergonomie. Sie promovierte an der TU Dortmund und habilitierte an der Philosophischen Fakultät der RWTH Aachen, von der ihr auch die „Venia legendi“ für das Fach Psychologie verliehen wurde. Seit 2014 ist Frau Sülzenbrück Professorin für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule. Gemeinsam mit Herrn Prof. Dr. habil. Sebastian Sauer leitet sie das iwip Institut für Wirtschaftspsychologie an der FOM. Nebenberuflich ist sie als systemische Beraterin, Coach und Organisationsentwicklerin tätig.

Sebastian Sauer

Sebastian Sauer studierte, promovierte und habilitierte an der Universität Landau im Fach Psychologie. Nach Abschluss des Studiums war er zuerst als Unternehmensberater für Konzernzusammenschlüsse tätig. Später arbeitete er als Wissenschaftler an der Uni München. Seit 2014 ist Professor an der FOM Hochschule; primär lehrt er Statistik für die Wirtschaftspsychologie. Sein Forschungsinteresse umfasst neue Methoden der statistischen Modellierung, die Psychologie politischer Prozesse sowie Achtsamkeit. Zusammen mit Frau Professorin Dr. habil. Sandra Sülzenbrück leitet er das Institut für Wirtschaftspsychologie (iwip) an der FOM. Nebenberuflich ist er als Berater für Data Science tätig.

Autorenschaft

Kai Externbrink

Kai Externbrink ist seit dem Sommersemester 2015 hauptberuflich Lehrender an der FOM Hochschule in Dortmund. Er studierte Psychologie an der Ruhr-Universität Bochum mit den Nebenfächern Personalökonomie und Arbeitsrecht. Hier promovierte er auch zum Thema „Führung in Veränderungsprozessen“. Nach dem Studium war er in verschiedenen Unternehmensberatungen in London, Frankfurt am Main und Köln tätig. Seine Praxistätigkeit umfasst alle Fragen der internationalen Managementdiagnostik und Führungskräfteentwicklung. Darüber hinaus verfügt er über eine Weiterbildung zum systemischen Coach. Parallel zu seiner Beratungstätigkeit leitete er den Studiengang „International Business Psychology“ an der Hochschule Fresenius. Seine Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Sozial- und Persönlichkeitspsychologie, Eignungsdiagnostik, Führungspsychologie und Forschungsmethoden.

Stephan Kolominski

Stephan Kolominski war nach seinem Studium der Psychologie an der Ruhr-Universität Bochum (Diplomarbeit ausgezeichnet mit einem der „Preise an Studierende“ 2003 der Ruhr-Universität Bochum) wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der FernUniversität in Hagen. Weiterhin war er Studienbetreuer im Weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie an der Bergischen Universität in Wuppertal. Er promovierte zum Themenbereich der Personalauswahl (Der blinde Fleck im Personalauswahlprozess) und ist Geschäftsführer eines Unternehmens für personaldiagnostische Instrumente. Seit 2015 ist Stephan Kolominski Professor für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule.

Silke Surma

Silke Surma ist Diplom Psychologin und studierte an der Ruhr-Universität Bochum Psychologie mit den Schwerpunkten Arbeits- und Organisationspsychologie, Arbeitswissenschaften und Neuropsychologie. Ihr Forschungsinteresse richtet sich auf arbeitsbedingte psychische Belastungen und Beanspruchungen, insbesondere auf die Themen "kritische Kundenkontakte und Digitalisierungsstress". Ihre Dissertation wurde mit dem Förderpreis für herausragende Promotionen an der FernUniversität Hagen ausgezeichnet. Silke Surma ist seit 2016 Professorin für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule und ist Mitglied des Instituts für Wirtschaftspsychologie und des KCQF KompetenzCentrums für Qualitative Forschung. Nebenberuflich ist Sie als Mediatorin, Gesundheitspsychologin und Organisationsentwicklerin tätig.

Hannah Möltner

Prof. Dr. Hannah Möltner ist seit September 2016 hauptberuflich Lehrende an der FOM Hochschule in Essen, im Februar 2017 wurde sie als Professorin für Wirtschaftspsychologie berufen. Nach dem Psychologiestudium in Bochum und Wien war sie einige Jahre in der Personalberatung in Wien tätig. An der Universität Witten/Herdecke promovierte sie in den Wirtschaftswissenschaften zum Thema „Self-control in organizations: A process approach“. Dort leitete Frau Prof. Dr. Hannah Möltner mehrere Projekte in Kooperation mit Unternehmen im Bereich Unternehmenskultur. Aktuell ist sie freiberuflich in der Personal- und Organisationsberatung tätig und engagiert sich ehrenamtlich als Vorstandmitglied des Zonta Clubs Dortmund Phoenix. Ihre Forschungsinteressen liegen in den Feldern Führung, Motivation und Frauenkarrieren.

Inhalt

Vorwort der Autorenschaft.....	III
Herausgeberschaft	VII
Autorenschaft	IX
Abbildungsverzeichnis	XIV
Tabellenverzeichnis.....	XV
1. Hypothesentests mit quantitativen Daten	1
1.1 Leitfragen zur Themenfindung	1
1.1.1 Für welches Phänomen interessiere ich mich?	1
1.1.2 Wie ist der Stand der Forschung und welche Frage wäre interessant?	1
1.1.3 Welche Studie bringt die Forschung weiter und stiftet praktischen Nutzen?	2
1.2 Leitfragen zum theoretischen Teil	3
1.2.1 Was gehört in den Theorieteil?	3
1.2.2 Wie formuliere ich meine Hypothesen?	3
1.3 Leitfragen zum empirischen Teil.....	5
1.3.1 Wie soll ich die Variablen operationalisieren?	5
1.3.2 Welche Stichprobe soll ich heranziehen?	6
1.3.3 Was ist ein gutes Design?	7
1.3.4 Wie soll ich die Daten auswerten?.....	8
1.4 Das Konzept finalisieren	10
1.4.1 Wie soll die Gliederung aussehen?	10
1.4.2 Wie finde ich einen guten Titel?.....	11
1.4.3 Woran merke ich, dass ich mein Konzept gut durchdacht habe?.....	12

2. Modellentwicklung mit qualitativen Daten.....	13
2.1 Abgrenzung zu quantitativen Forschungsarbeiten	13
2.2 Wie finde ich ein gutes Thema? Was ist eigentlich der Fall?	15
2.3 Was gehört in den Theorieteil?	17
2.4 Wie komme ich zur Fragestellung?.....	18
2.5 Wie kann ich meine qualitativen Daten erheben?	21
2.5.1 Das Interview und die Qualität qualitativer Daten	22
2.5.2 Welche Stichprobe soll ich heranziehen bzw. wie ist das Sampling?.....	23
2.6 Wie soll ich die Daten auswerten?	25
2.7 Die Gliederung der Arbeit.....	28
3. Systematische Literaturanalyse.....	30
3.1 Grundidee der systematischen Literaturanalyse.....	30
3.2 Vorgehen & Methode.....	31
3.2.1 Planung des Reviews.....	31
3.2.2 Identifizierung von Studien.....	31
3.2.3 Bewertung der Studien	33
3.2.4 Analyse und Synthese der enthaltenen Informationen.....	34
3.2.5 Darstellung der „best evidence“	34
3.3 Das Konzept finalisieren und gliedern	36
4. Test und Fragebogenkonstruktion.....	39
4.1 Grundidee des psychologischen Testens	39
4.2 Unterschiede zwischen Tests und Fragebogen.....	40
4.3 Der Konstruktionsprozess	41
4.3.1 Bedürfnis nach Problemlösung	41

4.3.2	Definition des zu erfassenden Konstrukts	42
4.3.3	Erstellung eines Itempools	42
4.3.4	Auswahl eines Antwortformats	43
4.3.5	Testanalyse	44
4.4	Checkliste zur Beurteilung psychologischer Tests und Fragebogen	46
4.5	Standardgliederung	48
4.6	Beispiel	49
4.7	Sonderfall: Adaptation von Tests in andere Sprachen.....	51
5.	Formalia	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Anwendung des TRAPD-Modells	52
--	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. <i>Dokumentationstabelle für das Protokoll über den Suchprozess</i>	32
Tabelle 2. <i>Dokumentationstabelle zur Analyse und Synthese der Ergebnisse</i>	34
Tabelle 3. <i>Checkliste zur Beurteilung psychologischer Tests und Fragebogen</i>	46

1. Hypothesentests mit quantitativen Daten

1.1 Leitfragen zur Themenfindung

1.1.1 Für welches Phänomen interessiere ich mich?

Die Abschlussarbeit ist ein langwieriger Prozess. Daher sollten Sie sich mit einem Phänomen aus der Wirtschaftspsychologie befassen, welches Sie wirklich interessiert, und über das Sie auch jenseits der Vorlesung nachdenken.

In der Arbeits- und Organisationspsychologie könnten das z.B. folgende etablierte Konstrukte sein: Transformationale, authentische oder dienende Führung (servant leadership), destruktive Führung, Selbstregulation, Emotionsarbeit, psychologisches Kapital, dunkle Persönlichkeitseigenschaften (Narzissmus, Machiavellismus), emotionale Intelligenz, Management Derailment, psychologische Sicherheit, psychologisches Kapital, psychological detachment, innovatives Arbeitsverhalten, psychische Belastung und psychische Beanspruchung usw.

1.1.2 Wie ist der Stand der Forschung und welche Frage wäre interessant?

Haben Sie sich für ein Konstrukt entschieden, beginnt die tiefere Recherche. Sichten Sie aktuelle Konzepte, Methoden und Befunde zum Thema. Dafür eignen sich vor allem Reviews, Metaanalysen und Übersichtskapitel in Lehrbüchern. In der Führungspsychologie sind dies z.B.:

- ➔ Felfe, J. (Hrsg.) (2014). *Trends der psychologischen Führungsforschung: Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse*. Göttingen: Hogrefe.
- ➔ Day, D. (Hrsg.). (2014). *The Oxford handbook of leadership and organizations*. Oxford: University Press.

1.1.3 Welche Studie bringt die Forschung weiter und stiftet praktischen Nutzen?

Die *Forschungslücke* betrifft i.d.R. Mediatoren, Moderatoren, oder Antezedenzen:

Mediatorvariablen erklären die Wirkmechanismen von Zusammenhängen, also warum ein Zusammenhang existiert (z.B. wirkt psychologische Sicherheit als Mediator zwischen authentischer Führung und innovativem Arbeitsverhalten. Dies bedeutet, dass authentische Führung das innovative Arbeitsverhalten steigert, weil Mitarbeiter sich trauen Missstände aufzuzeigen und Verbesserungsvorschläge zu machen und nicht befürchten, dafür bestraft zu werden).

Moderatorvariablen erklären die Randbedingungen von Zusammenhängen, also unter welchen Bedingungen ein Zusammenhang stärker oder schwächer ausfällt (z.B. wirkt psychologische Sicherheit als Moderator zwischen Konflikten und Leistung. Dies bedeutet, dass sich Konflikte dann positiv auf die Leistung ausüben, wenn ein Klima der psychologischen Sicherheit existiert, in dem sachlich über Konfliktursachen geredet werden kann).

Antezedenzen erklären die Determinanten eines Phänomens (z.B. können Persönlichkeitseigenschaften einer Führungskraft als Determinanten ihres Führungsverhaltens betrachtet werden).

Darauf basierend lässt sich dann relativ einfach auch der *praktische Nutzen* einer Untersuchung für die Personalauswahl, Personalentwicklung sowie Arbeits- und Organisationsgestaltung ableiten. Kennt man z.B. die Persönlichkeitseigenschaften, die zu Servant Leadership führen, ist das ein guter Ansatzpunkt für die Personalauswahl. Kennt man die Rahmenbedingung, unter denen Konflikte positiv für die Leistung sind, ergeben sich Hinweise für die Organisationsgestaltung usw.

Ein Sonderfall ist die *Umdeutung*: Hier werden etablierte Annahmen hinterfragt (z.B. Gibt es Risiken und Nebenwirkungen transformationaler Führung? Steigert destruktive Führung die Performance? Gibt es einen kurvilinearen Zusammenhang zwischen Empathie und Führungserfolg?).

1.2 Leitfragen zum theoretischen Teil

1.2.1 Was gehört in den Theorieteil?

Der Theorieteil muss das Phänomen nicht umfassend beschreiben, sondern fokussiert nur die Aspekte, die für das Thema relevant sind. Hier gilt: "weniger ist mehr". Ein guter Theorieteil zeichnet sich vor allem durch eine stichhaltige Argumentation aus. Das Ziel ist, dass der Leser am Ende des Theorieteils die Hypothesen nicht mehr hinterfragen möchte.

Die zentralen Konstrukte sollten definiert und von verwandten Konstrukten abgegrenzt werden. Die Literaturliteratur bilden einschlägige (internationale) Originalarbeiten (Reviews und Metaanalysen), auf Sekundärliteratur sollte möglichst wenig zurückgegriffen werden.

1.2.2 Wie formuliere ich meine Hypothesen?

Im Theorieteil werden zunächst die relevanten Konstrukte inkl. ihrer aktuellen empirischen Fundierung beschrieben. Dann werden auf Basis einer übergreifenden Theorie Hypothesen erarbeitet, die später getestet werden sollen.

Beispiel:

Die sozial-kognitive Theorie betont die Bedeutung des Modelllernens. Daher impliziert sie, dass transformationale Führung das freiwillige Arbeitsengagement (OCB) der Mitarbeiter steigert (**H1**). Denn eine zentrale Komponente transformationaler Führung ist das Vorbildverhalten.

Die sozial-kognitive Theorie besagt außerdem, dass das Lernen am Modell dann am besten funktioniert, wenn sich Lerner und Rollenmodell ähnlich sind. Die Wertekongruenz zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, sollte daher der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und OCB moderieren, und zwar so, dass der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und OCB bei hoher Wertekongruenz stärker ausfällt (**H2**).

Drittens impliziert die sozial-kognitive Theorie, dass durch transformationale Führung die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter gesteigert werden kann, da transformationale Vorgesetzte an den vier Quellen der Selbstwirksamkeit ansetzen, um ihre Mitarbeiter zu motivieren. Selbstwirksamkeit sollte daher den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und OCB medieren (**H3**).

1.3 Leitfragen zum empirischen Teil

1.3.1 Wie soll ich die Variablen operationalisieren?

Sie sollten Ihre Variablen immer durch etablierte Skalen operationalisieren. In jedem empirischen Artikel wird auch auf die Messung eingegangen (Rubrik: measures), sodass man die Literaturangabe zur Skala im Literaturverzeichnis des Artikels nachschauen und sich so die Originalquelle beschaffen kann. Englische Skalen dürfen auch nach der Backtranslation-Methode (Brislin, 1970) auf Deutsch übersetzt werden.

- ➔ Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.

Bitte informieren Sie sich immer über die Nutzungsrechte der von Ihnen zur Verwendung vorgesehenen Skalen. Nehmen Sie ggf. Kontakt mit den Autoren bzw. Verlagen auf, wenn Sie sich unsicher sind, ob Sie diese Skalen in Ihrer Untersuchung verwenden dürfen. Zum Teil finden Sie die Skalen in wissenschaftlichen Artikeln zur Validierung und Weiterentwicklung dieser auch als Anhänge bzw. im Artikel selbst ausführlich dokumentiert. Gerade bei neueren Verfahren (die nicht unbedingt bei den großen Testanbietern im Angebot sind) lohnt es sich oft, die Autoren der Verfahren mit der Bitte um Zurverfügungstellung des Fragebogens zu kontaktieren. Viele Autoren verfügen meist für die eigene Forschung über eine Forschungsversion ihres Messinstruments und geben diese gern weiter, bitten allerdings dann auch um die Bereitstellung der erhobenen Daten.

Unproblematisch zu verwenden sind Skalen, die einer Creative-Commons-Lizenz unterliegen, wie zum Beispiel die Verfahren aus der Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (<https://zis.gesis.org/>).

Der resultierende Fragebogen sollte möglichst kurz sein, damit die Untersuchungsteilnehmer nicht abgeschreckt werden. Daher gibt es oft auch Kurzversionen der Instrumente, z.B.

- ➔ Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
- ➔ Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.

Wenn mehrere Skalen zur Messung eines Konstrukts infrage kommen, sollten sie explizit begründen, warum Sie sich für eine bestimmte Skala entschieden haben. Gründe können z.B. sein, dass die Skala besser in den Haupt- und Nebengütekriterien abschneidet, oder dass sie bestimmte Aspekte des Konstrukts differenzierter erfasst als konkurrierende Skalen. Neben der Begründung für die Skalenauswahl sollten in der Abschlussarbeit auch Beispielitems und Antwortskalen benannt werden.

1.3.2 Welche Stichprobe soll ich heranziehen?

In der Abschlussarbeit sollten neben der Stichprobenziehung und Untersuchungsdurchführung (z.B. Ansprache der Versuchsteilnehmer, online vs. paper pencil) auch die Charakteristika der Stichprobe differenziert dargestellt werden (Geschlechterverhältnis, Altersverteilung, vertretene Berufsgruppen etc.). Für die Stichprobenumfangsplanung steht z. B. das Programm G*Power (Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009) zur Verfügung.

- ➔ Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. Abgerufen von <http://www.gpower.hhu.de>

Neben der Stichprobenplanung vor der Untersuchungsdurchführung sollte im Rahmen der Datenauswertung die statistische Power sowie die mit den Ergebnissen verbundenen Effektstärken anhand der tatsächlich rekrutierten Stichprobengröße überprüft werden.

Erfahrungsgemäß sind die üblichsten quantitativen Abschlussarbeiten nicht-experimentelle querschnittliche Korrelationsstudien. In diesem Design ist ein Stichprobenumfang von ca. $N = 120$ Personen mit einer guten statistischen Power verknüpft und bietet daher eine gute grobe Orientierung bei der Planung der Stichprobe. In der Abschlussarbeit verwendet man aus pragmatischen Gründen am besten die sog. anfallende Stichprobe: z.B. kann in der Führungsforschung i .d. R. jeder mitmachen, der einen Vorgesetzten hat. Die Nachteile dieses Vorgehens sollten allerdings später kritisch diskutiert werden.

In besonderen Fällen (z. B. bei einer sehr innovativen Frage oder einem aufwändigen Design) kann man die Mindestanforderung an die Stichprobengröße bei gerichteten Zusammenhangshypothesen auf $N = 64$, bei ungerichteten auf $N = 82$ absenken. Unterschreitet die Stichprobe einer Korrelationsstudie diesen Wert, ist die statistische Power eines inferenzstatistischen Tests nicht abgesichert. Es besteht dann das Risiko, dass eventuell in den Daten bestehende signifikante Zusammenhänge nicht als statistisch signifikant eingeschätzt werden.

Untersuchungen auf Teamebene sind i. d. R. für Abschlussarbeiten weniger empfehlenswert, da die Daten nur schwer zu erheben und nur sehr schwierig auszuwerten sind.

1.3.3 Was ist ein gutes Design?

Bei Querschnittsbefragungen, bei denen alle Variablen von derselben Person mit derselben Methode erhoben werden, ist der Common Method Bias ein zentrales Problem. Man kann die Qualität der Arbeit daher deutlich erhöhen, wenn man entweder Zeitintervalle in der Erhebung berücksichtigt oder eine der Variablen durch einen anderen Rater

beurteilen lässt. So könnte zum Beispiel eine Selbsteinschätzung der Persönlichkeitseigenschaften einer Führungskraft mit dem von einem ihrer Mitarbeitenden in Fremdeinschätzung beurteiltem Führungsverhalten ergänzt werden.

Aktuelle Befunde zeigen, dass bereits kurze Zeitintervalle sehr nützlich sein können und dass insbesondere Kollegenratings für empirische Untersuchungen in der Wirtschaftspsychologie wertvoll sind. Lässt sich keine dieser Empfehlungen realisieren, sollte zumindest der Harmans One Factor Test durchgeführt werden (Harmann, 1976), um die Gefahr von Common-Method Bias zu prüfen (dieser ist aber bei Moderatoranalysen weniger wahrscheinlich).

- ➔ Harman, H. H. (1976). *Modern factor analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- ➔ Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.

1.3.4 Wie soll ich die Daten auswerten?

Bei den o.g. Fragestellungen kann man i.d.R. regressionsanalytisch vorgehen. Eine sehr gute Darstellung des Vorgehens bei Regressionen inklusive deren Berechnungen in R gibt z. B. Sauer (2018). Eine Auswertung mit anderen Statistikprogrammen ist möglich. Für SPSS, SAS und R bieten z.B. Preacher, Rucker und Hays sehr gute Makros an (<http://afhayes.com/spss-sas-and-r-macros-and-code.html>).

In der Abschlussarbeit sollten die eingesetzten statistischen Verfahren allgemein in ihren Eigenschaften, Voraussetzungen und Benchmarks beschrieben und die Wahl der Methode zur Datenanalyse begründet werden. Außerdem ist die Filterung und Aufbereitung des Rohdatensatzes zu beschreiben (welche Daten gingen in den Rohdatensatz mit ein?). Ergänzt werden sollten eine Plausibilitätsprüfung sowie die Analyse von fehlenden Werten und Ausreißern. Insgesamt sollten Sie in

Ihrer Arbeit alle durchgeführten Arbeitsschritte so dokumentieren, dass die Arbeit durch eine andere Person repliziert werden könnte.

- ➔ Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. New York: Routledge.
- ➔ Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- ➔ Sauer, S. (2019). *Moderne Datenanalyse mit R: Daten einlesen, aufbereiten, visualisieren, modellieren und kommunizieren*. Berlin, Heidelberg: Springer.

1.4 Das Konzept finalisieren

1.4.1 Wie soll die Gliederung aussehen?

Die Gliederung einer quantitativen empirischen Arbeit ist bis auf den Theorieteil immer identisch und orientiert sich an internationalen Zeitschriftenbeiträgen.

Abstract

1. Einleitung

- 1.1 Problemstellung und Zielsetzung
- 1.2 Beitrag für Wissenschaft und Praxis
- 1.3 Gang der Arbeit

2. Theoretischer Hintergrund

- 2.1 Konstrukt 1 (z.B. die UV)
- 2.2 Konstrukt 2 (z.B. der Moderator)
- 2.3 Konstrukt 3 (z.B. die AV)
- 2.4 Hypothesenentwicklung

3. Methode

- 3.1 Design, Durchführung und Stichprobe
- 3.2 Verwendete Skalen
- 3.3 Statistische Analyse

4. Ergebnisse

- 4.1 Deskriptive Analyse
- 4.2 Hypothesentests

5. Diskussion

- 5.1 Zusammenfassung und Interpretation
- 5.2 Praktische Implikationen
- 5.3 Limitationen (kritische methodische Reflexion) & zukünftige Forschung

Literaturverzeichnis

Anhang

1.4.2 Wie finde ich einen guten Titel?

Man kann sich gut behelfen, indem man einfach die zentralen Variablen im Titel nennt und durch den Untertitel konkretisiert, z.B.

- Servant Leadership, Psychological Capital und Organizational Citizenship Behavior: Ergebnisse aus einem Industriekonzern.
- Goal-focussed Leadership, Job Performance und Neurotizismus: Eine Moderatoranalyse.
- Authentische Führung, psychologische Sicherheit und innovatives Arbeitsverhalten: Eine Mediatoranalyse.

1.4.3 Woran merke ich, dass ich mein Konzept gut durchdacht habe?

Um die Güte der eigenen Überlegungen zu prüfen, kann man das Ergebnis der o.g. Leitfragen in einem Abstract zusammenfassen, z. B.:

Arbeitstitel: Servant Leadership, Psychological Detachment und Organizational Citizenship Behavior – Ergebnisse aus einem Technologiekonzern. [*zentrale Variablen im Titel*]

Die kognitive Distanzierung von Arbeitsinhalten während der arbeitsfreien Zeit (engl. psychological detachment) stellt einen wichtigen Faktor für Erholung, Wohlbefinden und andauernde Leistungsfähigkeit von Beschäftigten dar [*Stand der Forschung*]. Die Antezedenzien von psychological detachment sind jedoch bisweilen nur unzureichend untersucht worden; dies gilt insbesondere für Variablen im unmittelbaren Arbeitsumfeld [*Forschungslücke*]. Was können Organisationen tun, um das Abschalten ihrer Mitarbeiter in der Freizeit zu fördern? [*praktischer Nutzen*] Basierend auf einer Kombination von stressor- detachment model und der conservation of resources theory [*übergreifender theoretischer Rahmen*] gehe ich davon aus, dass servant leadership als Prädiktor von psychological detachment betrachtet werden kann, welches sich wiederum positiv auf freiwilliges Arbeitsengagement auswirkt [*Hypothese*]. Die Variablen werden gemessen mit der servant leadership scale von Liden et al. (2008), einer Skala aus dem Recovery Experience Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007) sowie der change-oriented OCB scale von Choi (2007) [*Operationalisierung*]. Die Mediatorhypothese wird im Rahmen eines Querschnittsdesigns mit $N = 120$ Mitarbeitern aus einem Technologiekonzern getestet [*Stichprobe*]. Entsprechend der Empfehlungen von Podsakoff et al. (2003), werden Zeitintervalle zwischen den Erhebungszeitpunkten sowie Fremdbeurteilungen eingesetzt, um das Risiko von Common-Method-Verzerrungen zu minimieren [*Design*].

Später fügen Sie dem Abstract noch die zentralen Ergebnisse ihrer Arbeit hinzu und stellen ihn als Zusammenfassung an den Beginn Ihrer Arbeit.

2. Modellentwicklung mit qualitativen Daten

2.1 Abgrenzung zu quantitativen Forschungsarbeiten

Wie bereits im Vorwort thematisiert, ist ein häufiges Vorurteil unter Studierenden, dass qualitative Abschlussarbeiten weniger anspruchsvoll sind als quantitative Arbeiten. Wenn in der qualitativen Forschung auch keine Statistikkennnisse erforderlich sind, so erfordert die Realisierung einer qualitativen Studie aber ebenfalls fundierte Methodenkenntnisse. Das Anspruchsniveau der beiden Vorgehensweisen ist folglich vergleichbar.

Ob ich qualitativ oder quantitativ forsche, richtet sich zunächst danach, welche Forschungsfrage beantwortet werden soll. Eine qualitative Vorgehensweise im wirtschaftspsychologischen Kontext bietet sich meist dann an, wenn komplexere Phänomenbereiche elaboriert werden sollen und es darum geht, ein vertieftes und breites Verständnis von komplexen Systemen (Arbeitswelten) zu erlangen.

Im Zentrum des qualitativen Forschungsprozesses steht der Wunsch, die jeweilige Zielgruppe möglichst selbst zu Wort kommen zu lassen. Menschen werden hier als Experten ihrer Lebenswelten gesehen, deren subjektive Theorien, Deutungs- und Bewertungsmuster, Sinnkonstruktionen etc., meist interaktiv zwischen Teilnehmer und Forschendem, herausgearbeitet werden. Im Gegensatz zur quantitativen Forschung werden im qualitativen Forschungsprozess folglich explizit subjektive Sichtweisen berücksichtigt. Werden Phänomene wie beispielsweise die Bewältigungsstrategien von Lehrern im Umgang mit schwierigen Schülern untersucht und verschiedene Lehrer zu diesem Thema befragt, dann erhalten wir zunächst einzelne subjektive Perspektiven. Ein Ziel der qualitativen Sozialforschung ist es darüber hinaus, aus diesen subjektiven Perspektiven übergeordnete, verallgemeinerbare Handlungs- bzw. Erlebensmuster und gegenstandsbezogene Theorien abzuleiten; die Vorgehensweise ist also induktiv.

Den unterschiedlichen Zielsetzungen der beiden Forschungsansätze folgend, gehen beide Ansätze mit komplett verschiedenen Ansprüchen hinsichtlich der Gütekriterien bei der Datenerhebung und der Datenauswertung sowie der Interpretation der Ergebnisse einher.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden liegt darin, dass sich das Vorgehen bei einer qualitativen Herangehensweise während des Forschungsprozesses ändern kann und nicht standardisiert ist. Werden während der Datenerhebung beispielsweise Aspekte angesprochen, die bei der theoretischen Auseinandersetzung im Vorfeld noch nicht berücksichtigt wurden, ist es beispielsweise erforderlich, dass Sie zu diesem Thema zusätzliche Literatur recherchieren und den Interviewleitfaden modifizieren oder ganz andere Datenquellen (z. B. Dokumentenanalysen) hinzuziehen müssen. Die Phasen der Datenerhebung und der Datenauswertung beeinflussen sich wechselseitig. Die gesamte Struktur des Forschungsprozesses ist folglich flexibel und damit weniger vorhersehbar als bei den quantitativen Methoden. Diese Offenheit für „Unvorhersehbares und Neues“ ist das Spannende, aber gleichzeitig auch herausfordernde Moment in der qualitativen Sozialforschung.

- ➔ Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (2012). Was ist die qualitative Forschung? Eine Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 13–29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- ➔ Wolf, W. (1995). Qualitative versus quantitative Forschung. In E. König & P. Zedler (Hrsg.). Bilanz qualitativer Forschung. Bd. I: Grundlagen qualitativer Forschung (S. 309–329). Weinheim: Beltz.

2.2 Wie finde ich ein gutes Thema? Was ist eigentlich der Fall?

Fragestellungen werden in der Regel leider nicht, wie der Titel vielleicht suggeriert, „gefunden“ und auch spontane Ideen sind eher die Ausnahme, vielmehr geht mit einer forschungsreifen Fragestellung ein längerer Prozess der Entwicklung einher, in dem Sie sich in das Thema inhaltlich einlesen und Sie die methodische Umsetzung schrittweise abwägen müssen. Dies erfordert, dass Sie sich vorab mit den unterschiedlichen Erhebungs- und Auswertungsformen auseinandersetzen. Die Methode muss also zur Fragestellung passen und diese Auswahl muss inhaltlich nachvollziehbar begründet werden.

Eine qualitative Vorgehensweise im wirtschaftspsychologischen Kontext bietet sich meist dann an, wenn es darum geht, ein vertieftes und breites Verständnis von komplexen Systemen zu erlangen. Beispielsweise könnte mit einer qualitativen Vorgehensweise untersucht werden, welche Veränderungen im Arbeitsalltag mit der Einführung von Open-Office-Konzepten einhergehen. Dies wäre eine sehr offene Fragestellung, bei der wahrscheinlich eine Vielzahl von unterschiedlichen Merkmalen hinsichtlich der Arbeitsumgebung, der Prozesse, des Sozialverhaltens etc. generiert würden und die sich anbietet, wenn ganz neue Phänomene oder Konstrukte elaboriert werden sollen, zu denen es bisher keine Forschungsergebnisse gibt.

Im Rahmen von Abschlussarbeiten sind spezifische Fragestellungen meist zielführender zu realisieren, u. a. da der zeitliche Rahmen für die Bearbeitung ja begrenzt ist. Beispielsweise wäre es möglich, die Veränderungen im Arbeitsalltag durch die Einführung eines Open-Office-Konzeptes bei der Firma XY zu untersuchen. Das Abstraktionsniveau der Fragestellung richtet sich also danach, ob Phänomene eher allgemeiner Art, z. B. im Rahmen der Grundlagenforschung, oder eher spezifischer Art zum Gegenstand der Betrachtung werden sollen.

Mit der Entwicklung einer Fragestellung geht auch die Festlegung des Falls einher. Bezogen auf unser Beispiel oben würde dies bedeuten, dass „unser Fall“ die Einführung eines Open-Space-Konzeptes bei der Firma XY ist. Wir müssten also sowohl den Kontext (z. B. die Firma, den Prozess der Einführung, Erwartungshaltungen der Entscheider etc.) beschreiben, als auch das, was inhaltlich eigentlich genau untersucht werden soll, und wie. Hierbei ist auch von Bedeutung, ob der Fall z. B. irgendwelche Besonderheiten aufweist. Alle diese Aspekte haben wiederum Einfluss auf das Sampling, also die methodische Umsetzung der Datenerhebung sowie der Datenauswertung, und auch auf den Umfang und die Differenziertheit der Darstellung des theoretischen Hintergrundes. Mit der Festlegung des Falls legen wir ferner auch den Geltungsbereich der herausgearbeiteten Strukturen fest.

- ➔ Flick, U. (1991). Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. In U. Flick, E. von Kardoff, H. Keupp, L. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.). *Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (S. 147–173). München: Beltz. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-37305>
- ➔ Flick, U. (1990). Fallanalysen: Geltungsbegründung durch Systematische Perspektiven-Triangulation. In Jüttemann, Gerd (Hrsg.). *Komparative Kasuistik* (S. 184–203). Heidelberg: Asanger. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-15774>
- ➔ Merrens, H. (2000). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In U. Flick, E. von Kardoff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 286–299). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

2.3 Was gehört in den Theorieteil?

Inwieweit bei qualitativen Studien das theoretische Vorverständnis berücksichtigt werden soll, wird unter qualitativen Sozialforschern kontrovers diskutiert. Es gibt Vertreter, die der Meinung sind, dass qualitative Forschung ohne Auseinandersetzung mit theoretischem Vorwissen erfolgen sollte, da das Vorwissen die Neutralität des Forschers einschränkt. Demgegenüber argumentieren andere Vertreter, dass die Auseinandersetzung mit theoretischem Vorwissen im Vorfeld die Perspektive des Forschers erweitert und damit die Differenziertheit bei der Erhebung und Auswertung erhöht wird. Grundsätzlich bestimmt aber insbesondere die Zielsetzung der Studie, ob überhaupt oder wie viel theoretisches Vorwissen vorliegt. Bei rein explorativen Studien, die dazu dienen, ein neues Themenfeld erstmalig zu „öffnen“, gibt es beispielsweise häufig überhaupt kein wissenschaftliches Vorwissen.

Da es sich im Rahmen von Abschlussarbeiten selten um rein explorative Studien handelt, sondern meist Phänomene untersucht werden, zu denen bereits wissenschaftliche Erkenntnisse aus übergeordneten oder inhaltlich ähnlichen Themenbereichen vorliegen, ist eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand unseres Erachtens zielführend. Wie bei den quantitativen Methoden leitet der Theorieteil auf die Fragestellung(en) der jeweiligen Studie hin. Während aber der Theorieteil bei quantitativen Studien in der Regel auf die Darstellung einer begrenzten Anzahl von Konstrukten und Theorien fokussiert ist, ist der Theorieteil bei qualitativen Studien aufgrund der phänomenologischen Perspektive in der Regel inhaltlich facettenreicher.

Wenn Sie sich beispielsweise der Fragestellung widmen, welche Veränderungen im Arbeitsalltag aus der Einführung eines Open-Office-Konzeptes bei der Firma XY resultieren, dann würde erwartet, dass Sie im Theorieteil das Konzept des Open Office vorstellen und dieses zu anderen Arbeitsformen wie z. B. der des Großraumbüros abgrenzen. Nun gibt es wahrscheinlich nur wenige Studien hinsichtlich dieser konkreten neuen Arbeitsform, aber Studien (qualitativ oder quantitativ) zu den

Arbeitsbedingungen in Großraumbüros werden reichlich und hinsichtlich unterschiedlicher Perspektiven, z. B. psychische Beanspruchung, Motivation, Führung, Teamklima, Kommunikation, Kultur etc., vorhanden sein. Hier wird deutlich, dass u. U. sehr unterschiedliche Themenfelder angesprochen werden. Die Herausforderung ist dabei folglich, auf einer begrenzten Seitenanzahl die wichtigsten Aspekte darzustellen. Entwerfen Sie zunächst ein grobes Gliederungsschema und folgen Sie dann der Logik „vom Allgemeinen zum Speziellen“.

Am Ende des Theorieteils sollte der Leser verstehen, warum Sie sich diesem Thema widmen und welche Aspekte von Bedeutung sein könnten.

Anmerkung: Das theoretische Grundwissen gibt Ihnen wichtige Anhaltspunkte für die Eingrenzung und Formulierung der Fragestellung und damit für die Zusammensetzung des Leitfadens, die Durchführung der Interviews sowie deren Auswertung und Interpretation. Ohne fundiertes Grundverständnis sehen Sie bei der Interviewführung und deren Auswertung „den Wald vor lauter Bäumen“ nicht, lesen Sie sich also gut ein!

2.4 Wie komme ich zur Fragestellung?

Der Titel der Arbeit ist von der Fragestellung zu unterscheiden. Während der Titel der Arbeit nach der Anmeldung beim Prüfungsamt nicht mehr geändert werden darf, kann die Fragestellung – wie die gesamte qualitative Vorgehensweise – im Laufe des Forschungsprozesses erweitert oder modifiziert werden.

Was sind nun aber denkbare Fragestellungen? Wie bereits oben beschrieben, ist die Konkretisierung der Fragestellung wohl der anspruchsvollste Teil einer qualitativen Abschlussarbeit. Neben inhaltlichen und methodischen Überlegungen berücksichtigen Sie bitte auch die Rahmenbedingungen. Qualitative Abschlussarbeiten sind bezüglich des zeitlichen Umfangs viel schlechter zu planen als quantitative Arbeiten. Auch wenn es der systemischen Denkweise nicht ganz

entspricht, ist es deshalb ratsam, die zu untersuchenden Phänomenbereiche einzugrenzen. Um bei unserem Beispiel zu bleiben, wäre eine mögliche Fragestellung:

Wie haben sich die Arbeitsbedingungen in der Firma XY durch die Einführung eines Open-Space-Konzeptes verändert?

Neben dieser übergeordneten Fragestellung könnten nun weitere konkretisierende Fragestellungen formuliert werden:

- Wie erleben die Mitarbeiter einen „normalen“ Arbeitstag?
- Welche Auswirkungen hat das Bürokonzept auf die kollegiale Zusammenarbeit?
- Welche Auswirkungen hat das Bürokonzept auf das Belastungserleben der Mitarbeiter?

Nehmen wir noch ein weiteres Beispiel dazu. Wenn Sie sich z. B. im Rahmen Ihrer Abschlussarbeit mit psychischen Belastungssituationen von Lehrern beschäftigen, dann könnte Ihre allgemeine Fragestellung lauten:

Welche Unterrichtssituationen erleben Lehrer als besonders schwierig?

Setzen wir voraus, dass Sie sich intensiv in die allgemeinen Theorien und Modelle der Forschung zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen eingearbeitet haben, dann wissen Sie, dass das Stresserleben von kognitiven Bewertungsmustern, Einstellungen, Wissen und Vorerfahrungen abhängig ist. Sie könnten aus diesem Wissen heraus weitere Unterfragen formulieren wie:

- Wie erklären sich die Lehrer diese Situationen (subjektive Theorien)?
- Welche Bewertungsmuster/Attributionsmuster lassen sich darstellen?
- Wie verhalten sich die Lehrer in diesen Situationen? Was wollen sie erreichen?

Die Fragestellungen bzw. Arbeitshypothesen fokussieren die jeweiligen Themenbereiche, zu denen ich Antworten generieren möchte, sie sind nicht mit den konkreten Interviewfragen zu verwechseln. Bei der Zusammenstellung des Interviewleitfadens spielen nämlich nicht nur inhaltliche (was ich frage), sondern insbesondere methodische Aspekte (wie ich frage) eine wichtige Rolle.

Bei der Entwicklung von qualitativen Fragestellungen haben Studierende manchmal das Problem, dass sie sich von ihrem theoretischen Vorverständnis nicht hinreichend lösen können und deshalb Fragestellungen und Leitfäden entwickeln, mit denen sie „nur“ replizieren, was sie im Rahmen der theoretischen Auseinandersetzung bereits gelesen haben. Mit einem echten Interesse an der Lebenswelt meines Gegenübers, kombiniert mit einer durchdachten Methodik bei der Interviewdurchführung, lässt sich dies aber gut vermeiden.

2.5 Wie kann ich meine qualitativen Daten erheben?

Im Bereich der qualitativen Forschungsmethoden gibt es verschiedene Erhebungsverfahren wie beispielsweise mündliche Interviews, Erzählungen, Gruppendiskussionen, Beobachtungen, schriftliche Befragungen und Dokumentenanalyse. Auch eine Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden (mixed methods) ist möglich (Kuckartz, 2014). Im Rahmen von Abschlussarbeiten werden meist qualitative Interviews durchgeführt, die von den Studierenden selbst durchgeführt, ausgewertet und interpretiert werden. Um die Aussagekraft Ihrer Studie zu erhöhen, könnten Sie aber auch Daten berücksichtigen, die aus unterschiedlichen Quellen stammen (Datentriangulation). Beispielsweise könnten Sie Interviews mit Mitarbeitern führen und darüber hinaus andere Datenquellen wie die Anzahl der Fehltag, Gesprächsprotokolle von Teamsitzungen etc. zur Beschreibung und Erklärung eines Phänomenbereiches hinzuziehen.

Einen guten Überblick in unterschiedliche qualitative Forschungsansätze geben Flick, von Kardorff und Steinke (2012). Auch Fragen zur Transkription und Interpretation der Daten und den Gütekriterien werden in diesem Handbuch thematisiert.

Hilfreich ist auch das Buch von Gläser und Laudel. Die Autoren beschreiben sehr detailliert die Datenerhebung mit Hilfe von Experteninterviews und deren Auswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse.

- ➔ Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- ➔ Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (2000). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- ➔ Flick, U. (2012). Triangulation in der qualitativen Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 309–319). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- ➔ Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

2.5.1 Das Interview und die Qualität qualitativer Daten

Die inhaltliche Bedeutung des Interviewleitfadens wird überschätzt! Das standardisierte „Abarbeiten“ einer Fragenliste widerspricht der Grundidee der qualitativen Sozialforschung. Ziel ist es ja gerade, die Lebenswelten und subjektiven Perspektiven von anderen Menschen in einem Interaktionsprozess zu rekonstruieren. Es geht also nicht darum, was SIE denken und wie SIE die Dinge bewerten, sondern Ihr echtes Interesse sollte es sein, die Welt aus der Perspektive Ihres Gegenübers verstehen zu wollen. Dies erfordert ein inhaltlich offenes Vorgehen!

Die Qualität der Datenerhebung hängt unmittelbar von Ihren kommunikativen Kompetenzen ab und die Durchführung eines professionellen Gesprächs im Rahmen einer qualitativen Studie unterscheidet sich grundlegend von Alltagsgesprächen.

Bevor (!) Sie sich mit den Inhalten Ihres Leitfadens beschäftigen, setzen Sie sich deshalb unbedingt mit den verschiedenen Interviewformen und deren methodischer Umsetzung auseinander. Eine sehr gute Einführung in die Planung und Durchführung von Interviews, insbesondere in die „Kunst des Fragens“ sowie die Leitfadengestaltung, gibt Cornelia Helfferich in ihrem Manual für die Durchführung qualitativer Interviews.

Weiterhin ist es wichtig, dass Sie die Interviewführung üben und den Aufbau Ihres Leitfadens in der Praxis testen. Interviews können vom zeitlichen Umfang her sehr variieren. Eine Dauer von 60 bis 90 Minuten

sollten Sie in der Regel einplanen. Das Führen eines einstündigen Interviews ist ziemlich anstrengend, achten Sie bei der Zeitplanung auch auf Ihre eigenen Ressourcen. Ein Interview pro Tag zu führen reicht völlig aus.

- Helfferich, C. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

2.5.2 Welche Stichprobe soll ich heranziehen bzw. wie ist das Sampling?

In qualitativen Abschlussarbeiten werden meistens zwischen acht und zehn Interviews durchgeführt. Dieser Richtwert ist den zeitlichen Rahmenbedingungen der Studierenden geschuldet. Im Sinne einer guten qualitativen Sozialforschung ist das eigentliche Kriterium zur Bestimmung der Teilnehmeranzahl aber die theoretische Sättigung.

Die Auswahl der jeweiligen Interviewteilnehmer hängt, wie bereits gesagt, insbesondere von der Fragestellung und dem jeweiligen Fall ab. Bei Top-down-Verfahren werden bereits im Vorfeld der Datenerhebung zentrale Merkmale definiert, die die Studienteilnehmer aufweisen sollen. Bei Bottom-up-Verfahren wird von Interview zu Interview entschieden, wer aufgrund welcher Merkmale als Nächstes befragt wird (theoretical sampling).

Wichtig ist, dass die Studienteilnehmer für das zu untersuchende Phänomen bzw. den Fall auch inhaltlich repräsentativ sind. Wenn Sie ein Themenfeld inhaltlich möglichst breit erschließen wollen, dann sollte Ihr Sampling möglichst facettenreich sein (Prinzip der maximalen Kontrastierung). Die Merkmale der Teilnehmer sollten die Typik des untersuchten Phänomens erfassen, sodass diese auf ähnliche Fälle generalisierbar ist.

Wie Sie Ihre Studienteilnehmer ausgewählt und gewonnen haben, muss in der Abschlussarbeit ausführlich beschrieben und begründet werden.

- ➔ Merkens, H. (2000). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 286–299). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

2.6 Wie soll ich die Daten auswerten?

Grundsätzlich sollten alle geführten Interviews mit einem Diktiergerät aufgezeichnet und anschließend transkribiert werden. Die genauen Transkriptionsregeln müssen transparent gemacht werden. Die transkribierten Interviews sind im Anhang der Abschlussarbeit beizufügen.

Genau wie bei den quantitativen gibt es auch bei den qualitativen Methoden unterschiedliche Schwierigkeitsgrade im Hinblick auf die methodische Umsetzung. Das Vorgehen mit einem eher geringen Anspruchsniveau ist die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring. Das Verfahren ist sehr stark regelgeleitet und damit für Novizen in der qualitativen Sozialforschung meist gut überschaubar. Leider „verführt“ diese Regelgeleitetheit und damit einhergehend ein falsches Verständnis der qualitativen Inhaltsanalyse häufig dazu, dass „nur“ Ausprägungsgrade von Merkmalen bzw. eines a priori erstellten Kategoriensystems erhoben werden und der Fall als Ganzes aus dem Sinnzusammenhang gerissen wird.

Übertragen auf das Beispiel mit den Open-Office-Konzepten würde dies bedeuten, dass wir z. B. nach der Studie wissen, welche Formen von Lärm im Open-Office-Konzept der Firma XY vorkommen. Das kann eine hohe praktische Relevanz haben, sehr viel interessanter im Sinne einer systemischen Denkweise wäre es jedoch, auch Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Merkmalen und zeitlichen Verläufen abzubilden. Bezogen auf unser Beispiel würde dies bedeuten, dass wir nicht nur Lärmquellen beschreiben, sondern im Rahmen der Interviews auch danach fragen, worauf der Lärm einen Einfluss hat, wie z. B. das Verhalten von Kollegen erklärt und bewertet wird (Deutungsmuster) oder ob es Schwankungen in der Lärmbeanspruchung gibt etc. Wir könnten so das Phänomen „Lärmbelästigung“ nicht nur beschreiben, sondern auch Wechselwirkungen aufzeigen und psychodynamische Prozesse erklären. Vielleicht ergeben sich während des Interviews sogar ganz neue und

überraschende Aspekte, die bei der Beschreibung oder Erklärung des Phänomens bisher noch nicht berücksichtigt worden sind.

Um diese systemische Perspektive abbilden zu können, ist es je nach Fall und Fragestellung vielleicht erforderlich, dass noch andere methodische Ansätze, z. B. Aspekte aus der Grounded-Theory-Methodologie (GTM), berücksichtigt werden müssten. Das Ziel der GTM ist nicht die Beschreibung eines Phänomens, sondern die Entwicklung von Theorien mittlerer Reichweite. Die GTM folgt einem iterativen Prozess der Erhebung, Auswertung und Theorieentwicklung (theoretical sampling). Ihr Kernstück ist das theoretische Kodieren; das Verfahren orientiert sich stark an einer induktiven Vorgehensweise. Insgesamt ist eine Auswertung nach der GTM methodisch und intellektuell sehr anspruchsvoll. Insbesondere für die induktive Kategorienbildung im Rahmen des offenen Kodierens kann die GTM aber gute Hilfestellungen geben.

Eine gute theoretische Einführung in die praktische Umsetzung der Inhaltsanalyse und die Einbindung von Aspekten der GTM gibt Udo Kuckartz (2018). Margrit Schreier (2014) stellt die unterschiedlichen Facetten der Inhaltsanalysen vor und lichtet das Dickicht der Begrifflichkeiten. Mey und Muck (2007) arbeiten in ihrem Artikel sehr ausführlich und differenziert die Besonderheiten der Grounded-Theory-Methodologie, deren Entwicklung und Facetten heraus.

- ➔ Glaser, B. G. & Strauss, A. (2010). *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung* (3. Aufl.). Bern: Huber. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185>.
- ➔ Kowal, S. & O'Connell, D. (2012). Zur Transkription von Gesprächen. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 309–319). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- ➔ Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (4. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz.
- ➔ Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz
- ➔ Mey, G., & Mruck, K. (2007). Grounded Theory Methodologie – Bemerkungen zu einem prominenten Forschungsstil. *Historical Social Research, Supplement*, 19, S. 11–39. Abgerufen am 29.04.2020 von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-288617>
- ➔ Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 15(1), Art. 18, Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185>.

2.7 Die Gliederung der Arbeit

Sie können sich bei der Gliederung ihrer Arbeit grundsätzlich an dem Gliederungsmuster der quantitativen Abschlussarbeiten orientieren. Je nach Fall und Fragestellungen können Sie Ihre Gliederung aber auch modifizieren. Wichtig ist, dass die nachfolgenden Aspekte berücksichtigt wurden.

1. Einleitung

Die Einleitung ist der „Appetizer“ Ihrer Studie. Hier führen Sie inhaltlich in das Thema ein. Mit welchem Thema beschäftigt sich Ihre Studie, welche Zielsetzung verfolgen Sie, und welche Fragestellungen wollen Sie untersuchen? Zeigen Sie hier auch den roten Faden Ihrer Arbeit auf, dies erleichtert das Lesen sehr. Wie ist Ihre Arbeit inhaltlich aufgebaut? Welche Bezüge bestehen zwischen den Kapiteln?

2. Theoretischer Hintergrund

Im Theorieteil beschreiben Sie, welche zentralen Begriffe oder Konzepte, Theorien, Modelle oder theoretische Konstrukte für Ihr Thema von Bedeutung sind bzw. sein könnten. Inhaltlich ist die Darstellung des theoretischen Hintergrunds bei qualitativen Studien meist facettenreicher als bei quantitativen Arbeiten. Die Darstellung des theoretischen Hintergrunds dient der Fokussierung der Problemstellung.

3. Methode

Im methodischen Teil der Arbeit muss dezidiert beschrieben werden, was genau der Fall ist, mit welchen Fragestellungen die Arbeit begonnen wurde und wie genau die Daten erhoben und ausgewertet wurden. Genau wie bei einem Küchenrezept muss die genaue Vorgehensweise transparent gemacht werden.

- 3.1 Fallbeschreibung, Fragestellungen und Begründung des qualitativen Vorgehens
- 3.2 Begründung und Beschreibung der Art und Weise des Samplings
- 3.3 Methoden der Datenerhebung
- 3.4 Methoden der Datenauswertung

4. Ergebnisse

Bei der Darstellung der Ergebnisse folgen Sie am besten der Logik vom Beschreibenden zum Erklärenden und vergegenwärtigen Sie sich noch einmal, welche Frage Sie beantworten wollten. Welche Kategorien sind bedeutend? Welche wurden induktiv erschlossen? Bleiben Sie bei der Darstellung nicht nur auf der beschreibenden Ebene der Kategorien, sondern versuchen Sie psychodynamische Prozesse oder Wechselwirkungen etc. herauszuarbeiten. Wie stellt sich der „Fall“ als Ganzes dar. Beschreiben Sie die Inhalte der Interviews nachvollziehbar, z. B. durch die Einbindung von Zitaten, und erklären Sie Ihre Ergebnisse in Anlehnung an psychologische Theorien. Vielleicht gelingt es Ihnen sogar, die Ergebnisse oder Teile davon graphisch darzustellen.

5. Diskussion

In der inhaltlichen Diskussion fassen Sie die wesentlichen Ergebnisse Ihrer Studie noch einmal zusammen und ordnen diese in den Stand der Forschung ein. Welchen Beitrag leistet dabei Ihre Studie? Welche Relevanz haben die Ergebnisse für die Praxis? Im letzten Teil erfolgt die kritische methodische Diskussion. Hier erläutern Sie anhand der Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung, wodurch die Aussagekraft Ihrer Studie eingeschränkt wird und welche inhaltlichen und methodischen Aspekte bei zukünftigen Forschungsarbeiten berücksichtigt werden sollten.

3. Systematische Literaturanalyse

3.1 Grundidee der systematischen Literaturanalyse

Die systematische Literaturanalyse (systematic literature review; vgl. Denyer & Tranfield, 2009; Petticrew & Roberts, 2006; Tranfield, Denyer & Smart, 2003) folgt einer standardisierten Vorgehensweise, um die existierende Literatur zu einem bestimmten Thema bzw. einer Fragestellung zu sichten. Dabei wird die Vorgehensweise Schritt für Schritt dokumentiert und transparent dargestellt, so dass die Ergebnisse durch andere reproduziert werden können. Ziel ist es somit, eine Fragestellung auf der Grundlage vorhandener Studien zu beantworten. Dazu werden vorhandene Primärstudien einer Sekundäranalyse unterzogen.

- ➔ Denyer, D., & Tranfield, D. (2009). Producing a systematic review. In D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.). *The SAGE handbook of organizational research methods* (pp. 671–689). London: SAGE Publications.
- ➔ Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Oxford: Blackwell Publishing.
- ➔ Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14, 207–222.

3.2 Vorgehen & Methode

Eine systematische Literaturanalyse beinhaltet fünf Schritte (Briner & Denyer, 2012):

3.2.1 Planung des Reviews

An erster Stelle steht die Formulierung einer Fragestellung. Systematische Literaturanalysen stellen den aktuellen Stand der Forschung in einem Forschungsgebiet zusammen. Dabei kann z.B. ein einzelnes Konzept im Mittelpunkt stehen (z.B. „Authentizität“, vgl. Lehman, O’Connor, Kovács & Newman, 2019) oder auch mehrere (z.B. ethische, authentische und dienende Führung, z.B. Lemoine, Hartnell & Leroy, 2019). Die Fragestellung bildet die Grundlage dafür, welche Konzepte und Theorien im Theorieteil der Abschlussarbeit behandelt werden.

- ➔ Lehman, D. W., O’Connor, K., Kovács, B., & Newman, G. E. (2019). Authenticity. *Academy of Management Annals*, 13(1), 1-42.
- ➔ Lemoine, G. J., Hartnell, C. A., & Leroy, H. (2019). Taking stock of moral approaches to leadership: An integrative review of ethical, authentic, and servant leadership. *Academy of Management Annals*, 13(1), 148-187.

3.2.2 Identifizierung von Studien

Die Fragestellung bestimmt auch nach welchen Kriterien die Literatursuche durchgeführt wird. Dazu wird ein Protokoll erstellt (vgl. Tab.1), das im *Methodenteil* der Abschlussarbeit beschrieben wird.

Tabelle 1.

*Dokumentationstabelle für das Protokoll über den Suchprozess**(Quelle: Eigene Darstellung)*

Wo? (z.B. im Titel)	Such- wort 1	Such- wort 2	Datum	Einschluss- kriterium 1	Einschluss- kriterium 2	Dupli- kate	Treffer
Psych Articles, Titel	lead*	women	10.10.2019	Quantitative Studie	Berufstätige	0	29
Psych Articles, Titel	lead*	female	10.10.2019	Quantitative Studie	Berufstätige	0	8
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

Im Protokoll wird festgelegt,

- welche Datenbanken durchsucht werden (z.B. Academic Search Premier, Business Source Premier, PsychArticles u.a. die im EBSCO Discovery Service ausgewählt werden können),
- welche zusätzlichen Quellen herangezogen werden (z.B. manuelle Suche in einschlägigen Fachbüchern, vorhandenen Metastudien oder in der grauen Literatur),
- welcher Suchzeitraum gewählt wird (z.B. seit 2007, wenn der letzte bedeutende Überblicksartikel zu diesem Zeitpunkt erschienen ist und Sie den aktuellen Stand seitdem analysieren möchten),
- welche Suchwörter genutzt werden (auf Deutsch und auf Englisch; hierbei sind Trunkierungen wichtig, wie lead* womit nach leadership, leader usw. gesucht wird – und die Nutzung der Booleschen Operatoren: AND, OR, NOT),

- welche Einschluss- und Ausschlusskriterien bestehen (z.B. nur Studien im betrieblichen Kontext und keine Studien, an welchen ausschließlich (Vollzeit-) Studierende teilgenommen haben; quantitative und/oder qualitative Studien o.ä.).

Die Suche kann anhand einer Exceldatei dokumentiert werden, in welcher festgehalten wird, wann in welchen Datenbanken mit welchen Suchwörtern gesucht wurde. Außerdem sollte dokumentiert werden, wie viele Treffer erzielt worden sind und ob es Dubletten zu den vorangegangenen Suchdurchgängen gab. Diese Informationen können dazu genutzt werden, um für die Abschlussarbeit ein Flussdiagramm über den Suchprozess zu erstellen (vgl. z.B. Moher et al., 2009).

- ➔ Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Med* 6(7): e1000097. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://www.prisma-statement.org/documents/PRISMA%202009%20flow%20diagram.pdf>

3.2.3 Bewertung der Studien

Die Bewertung der gefundenen Studien kann zunächst anhand von Daumenregeln, wie der „hierarchy of evidence“ (vgl. Petticrew & Roberts, 2006) erfolgen. Diese legt insbesondere die interne Validität als Maßstab der Bewertung an. Höherwertig sind demnach andere systematische Literaturanalysen und Metanalysen, also Sekundärstudien, die eine Vielzahl an Studienergebnissen zusammenfassen. Danach folgen Primärstudien (insbesondere solche, die ein randomisiertes Kontrollgruppendesign aufweisen). Als wenig hochwertig werden in einer solchen Hierarchie Einzelfallstudien bewertet. Weitere Hinweise zur differenzierten Bewertung geben Petticrew & Roberts (2006, S. 60) jeweils in Bezug auf unterschiedliche Arten von Fragestellungen.

3.2.4 Analyse und Synthese der enthaltenen Informationen

In diesem Schritt geht es darum, die Fragestellung zu beantworten, d.h. zu bewerten, ob die Studien z.B. in (Nicht-)Übereinstimmung mit bestehenden Theorien stehen oder welche Effekte eine Intervention hat. Dazu werden die analysierten Studien in einer Tabelle überblicksartig dargestellt (die relevanten Informationen jeweils in Spalten, z.B. Autoren, Jahr, Titel der Studie, Quelle, unabhängige Variable, abhängige Variable, Ergebnisse o.ä., vgl. Tabelle 2). Diese Tabelle bildet die Grundlage für den Ergebnisteil der Abschlussarbeit. Je nach Fragestellung und Ergebnissen wird die Ausgangstabelle in mehreren Einzeltabellen oder Abbildungen dargestellt.

Tabelle 2.

Dokumentationstabelle zur Analyse und Synthese der Ergebnisse

(Quelle: Eigene Darstellung)

Autor*Innen	Jahr	Titel	Quelle	Unabhängige Variable	Abhängige Variable	Ergebnisse
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

3.2.5 Darstellung der „best evidence“

Im Diskussionsteil der Abschlussarbeit findet eine kritische Auseinandersetzung mit den gefundenen Ergebnissen statt. Dazu können Unterkapitel wie „Zusammenfassung und Interpretation“, „Praktische Implikationen“ und „Limitationen & zukünftige Forschung“ gebildet werden (vgl. Kapitel 1). Der hier dargestellte kurze Überblick bietet einen ersten Einstieg in die systematische Literaturliteraturanalyse. Die Beschreibung der fünf Schritte finden Sie hier:

- ➔ Briner, R. B., & Denyer, D. (2012). Systematic review and evidence synthesis as a practice and scholarship tool. In: D. Rousseau (Hrsg.). *The Oxford handbook of evidence-based management: Companies, classrooms and research* (pp. 112-129). New York: Oxford University Press.

Beispiele für systematische Literaturanalysen sind u.a. in folgenden Zeitschriften zu finden:

- Academy of Management Annals
- Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior
- International Review of Industrial and Organizational Psychology
- International Journal of Management Reviews
- Journal of Management
- Journal of Organizational Behavior – Annual Review Issue (seit 2017)

3.3 Das Konzept finalisieren und gliedern

Die nachfolgende Standardgliederung ist weitgehend deckungsgleich mit der allgemeinen Gliederung einer quantitativen Abschlussarbeit (vgl. Kapitel 1). Beim theoretischen Hintergrund hängt die Anzahl der Unterkapitel davon ab, wie viele Konstrukte in der Literaturanalyse untersucht werden. In der nachfolgenden Gliederung wurden z.B. zwei Konstrukte aufgeführt. Der Ergebnisteil kann nach unterschiedlichen Logiken gegliedert werden. Eine Variante ist die prozessbezogene Darstellung in Form von Antezedenzen, Prozessen, Konsequenzen und Randbedingungen (Variante A). Eine Alternative bietet Variante B, bei der phasenbezogene Ursprünge, Weiterentwicklungen und aktuelle Forschung zu einem oder mehreren Konstrukten dargestellt werden. Bei interdisziplinären Forschungsfeldern ist auch eine Einordnung der Ergebnisse anhand verschiedener Forschungsdisziplinen möglich (Variante C). Zudem kann eine Orientierung anhand der Ebenen, auf welchen ein Konstrukt erfasst wird, vorgenommen werden (Variante D). Die hier vorgeschlagenen Logiken umfasst keine vollständige Auflistung aller Gliederungsmöglichkeiten, sondern lediglich solche die sich häufig in der Literatur finden.

Beispiele für die hier dargestellten Logiken lassen sich z. B. in folgenden Artikeln finden:

- ➔ Nolan, C. T. & Garavan, T. N. (2016). Human resource development in SMEs: A systematic review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 18(1), 85-107.
- ➔ Piazza, A. & Castellucci, F. (2014). Status in organization and management theory. *Journal of Management*, 40(1), 287-315.
- ➔ Kuenzi, M. & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*, 35(3), 634–717.

In allen Varianten ist es häufig sinnvoll, zunächst einen Überblick über verschiedene Definitionen des oder der Konstrukte aus einflussreichen (z.B. vielzitierten) Studien, darzustellen – das kann auch bereits im Kapitel „Theoretischer Hintergrund“ platziert werden.

Abstract**1. Einleitung**

- 1.1 Problemstellung und Zielsetzung
- 1.2 Beitrag für Wissenschaft und Praxis
- 1.3 Gang der Arbeit

2. Theoretischer Hintergrund

- 2.1 Theorien zu Konstrukt X
- 2.2 Theorien zu Konstrukt Y
- 2.3 Theoretische Schnittstellen zwischen Konstrukt X und Y

3. Methode

- 3.1 Vorgehen bei der Literatursuche
- 3.2 Einschluss- und Ausschlusskriterien

4. Ergebnisse**Variante A (prozessbezogen):**

- 4.1 Antezedenzen von X
- 4.2 Prozesse von X (Mediatoren)
- 4.3 Konsequenzen von X
- 4.4 Randbedingungen (Moderatoren)

Variante B (phasenbezogen):

- 4.1 Ursprünge der Forschung zu X
- 4.2 Weiterentwicklungen der Forschung zu X
- 4.3 Aktuelle Forschung zu X

Variante C (disziplinär):

- 4.1 X in der Psychologie
- 4.2 X in der Soziologie
- 4.3 X in den Wirtschaftswissenschaften

Variante D (ebenenbezogen):

- 4.1 X auf der Mikroebene
- 4.2 X auf der Mesoebene
- 4.3 X auf der Makroebene

5. Diskussion

- 5.1 Zusammenfassung und Interpretation
- 5.2 Praktische Implikationen
- 5.3 Limitationen & zukünftige Forschung

Literaturverzeichnis**Anhang**

4. Test und Fragebogenkonstruktion

4.1 Grundidee des psychologischen Testens

Psychologische Konstrukte messbar machen zu können ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung für die psychologische Forschung, sondern auch für die wirtschaftspsychologische Praxis.

Psychologische Konstrukte sind Erklärungshilfen einer psychologischen Theorie, die nicht ohne Weiteres beobachtbar bzw. quantifizierbar sind. Daher muss man psychologische Konstrukte messbar machen, indem man ihnen beobachtbare Indikatoren (etwa Items aus einem Fragebogen) zuweist. Diesen Prozess nennt man Operationalisierung.

In diesem Zusammenhang lässt sich ein psychometrischer Test als ein standardisiertes Messverfahren beschreiben, welches psychologische Konstrukte – etwa Persönlichkeitseigenschaften – numerisch abbilden kann (Lienert & Raatz, 1998).

→ Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.

Die Grundlage dafür bildet die klassische Testtheorie. Sie geht davon aus, dass eine Operationalisierung immer nur so gut ist wie die verwendeten Indikatoren und daher nie perfekt sein kann. Vielmehr setzt sich die mit einem Test ermittelte Merkmalsausprägung aus dem „wahren Wert“ dieses Individuums und einem Messfehler zusammen. Daher spricht man auch von einer Messfehlertheorie. Die klassische Testtheorie stellt vereinfacht ausgedrückt eine Sammlung von Methoden dar, um diesen Messfehler möglichst gering zu halten. Eine systematische Zusammenfassung dieser Ansätze liefert Gulliksen (2013).

→ Gulliksen, H. (2013). *Theory of mental tests*. New York: Routledge.

4.2 Unterschiede zwischen Tests und Fragebogen

Die Begriffe Test und Fragebogen werden häufig synonym verwendet. Tatsächlich verbergen sich dahinter aber gänzlich unterschiedliche Messmodalitäten. Während beide gemeinsam haben, dass Sie auf der Basis einer Testtheorie konstruiert werden, unterscheiden Sie sich in folgender Hinsicht (Fisseni, 2004): Intelligenz- und Leistungstests erfassen ein Merkmal durch Performanz, d.h. die Items werden Richtig-Falsch-Lösungen zugeordnet und nur soweit bearbeitet, wie die Fähigkeit reicht; evoziert wird also maximales Verhalten.

Persönlichkeitsfragebogen hingegen erfassen ein Merkmal durch den Abruf kognitiver Repräsentanz, evoziert wird typisches Verhalten; dabei werden in der Regel alle Items bearbeitet und es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

- ➔ Fisseni, H. J. (2004). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik: mit Hinweisen zur Intervention*. Hogrefe Verlag.

Da im Rahmen von Abschlussarbeiten zumeist Fragebogen konstruiert werden, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf den Konstruktionsprozess psychologischer Fragebogen.

4.3 Der Konstruktionsprozess

Im Konstruktionsprozess wird angestrebt, für theoretisch gut definierte Konstrukte (z. B. Führungsmotivation) Itemgruppen zu entwickeln, deren Eignung zur Erfassung der Konstruktausprägungen gemäß psychometrischer Gütekriterien empirisch abgesichert ist. Dazu müssen im Rahmen einer seriösen Testkonstruktion immer dieselben Schritte durchlaufen werden. Daher stellt die Testkonstruktion auch ein sehr beliebtes Thema für Abschlussarbeiten dar; denn das Vorgehen ist bereits nach der Entscheidung für das jeweilige Thema strikt vorgegeben. Nachfolgend werden die einzelnen Prozessschritte dargestellt:

4.3.1 Bedürfnis nach Problemlösung

Tests und Fragebogen sollen in erster Linie praktische oder wissenschaftliche Probleme lösen. Damit ergeben sich zwei Beziehungen zwischen der differentiellen Psychologie und der psychologischen Diagnostik:

Im ersten Fall werden Anwendungsmöglichkeiten durch Erkenntnisse aus der differentiellen Psychologie deutlich, und es entstehen diagnostische Methoden. Im zweiten Fall steht das Bedürfnis nach Problemlösung vor der Theorie und Methodik. Systematisches Testen gibt dann Impulse für die Weiterentwicklung der Theorie.

Fisseni (2004) nennt zwei typische Anlässe für die Test- und Fragebogenkonstruktion:

- Ein Untersucher / eine Untersucherin mag in seiner / ihrer praktischen oder wissenschaftlichen Arbeit auf eine Aufgabe stoßen, für die er / sie von fertigen Instrumenten keine Lösung erwartet und für deren Bewältigung er / sie darum ein neues Verfahren anfertigen will.
- Eine Institution mag ein neues Problem entdecken oder ein altes Problem neu sehen, und die Entwicklung eines Instruments in Auftrag geben, von dem sie sich eine Lösung erhofft.

Diese Argumente können Sie sich in der Einleitung Ihrer Arbeit zunutze machen, um den wissenschaftlichen und praktischen Beitrag Ihrer Arbeit zu begründen

4.3.2 Definition des zu erfassenden Konstrukts

Zunächst entwickeln oder identifizieren Sie den theoretischen Hintergrund des zu erfassenden Konstrukts. Dazu ist eine intensive Literaturrecherche unumgänglich. Außerdem lassen sich qualitative Vorstudien (z.B. Experteninterviews) sehr gut ergänzend nutzen. Am Ende steht eine ein- oder multidimensionale Modellvorstellung des zu erfassenden Gegenstandsbereiches.

4.3.3 Erstellung eines Itempools

Als nächstes erfolgt in Abschlussarbeiten typischerweise die sog. deduktive Itemkonstruktion. Dies bedeutet, dass Sie sich ausgehend von Ihrer Definition solche Items überlegen, die das zu erfassende Konstrukt in allen relevanten Aspekten abdecken. Zusätzlich kann man sich im Sinne einer adaptiven Strategie auch an bestehenden Items orientieren bzw. sich Inspiration holen. Abschließend lässt sich die Inhaltsvalidität z.B. durch eine erneute Expertenbefragung absichern.

Als Daumenregel lässt sich festhalten, mindestens doppelt so viele Items zu entwickeln, wie später im Fragebogen enthalten sein sollen, da sich einige Items im Zuge der weiteren Untersuchung (z.B. der statistischen Item- und Skalenanalyse) als ungeeignet herausstellen werden. Zudem sollte das Verhältnis zwischen positiv und negativ gepolten Items etwa 2:1 ausmachen.

Bei der Formulierung von Items sollten laut Fisseni (2004) folgende grundlegende Regeln beachtet werden:

- Einfachheit (z. B. Alltagssprache, Augenscheinvalidität, keine Fremdworte)
- Kürze (Statements mit weniger als 20 Worten, keine komplizierten Satzkonstruktionen)

- Neutralität (Vermeidung von Suggestivfragen oder sozialer Erwünschtheit)
- Konkretheit (verhaltensbezogene statt hypothetische Inhalte)
- Eindeutigkeit (Ein Item enthält nur einen Sachverhalt)
- Keine doppelte Verneinung, Schachtelsätze oder Fachtermini

4.3.4 Auswahl eines Antwortformats

Das Antwortformat sollte annäherungsweise intervallskaliert sein, weil dies oft zu den Voraussetzungen für später nachfolgende, elaboriertere statistische Analysemethoden gehört. Hier können Sie sich gut an Standardratingformaten orientieren.

Dabei sind auch mögliche Verzerrungstendenzen zu bedenken, so etwa die Tendenz zur Mitte bei der Vorgabe eines Ratingformats mit Mittelkategorie (etwa 3 = manchmal auf einer Skala von 1 = nie bis 5 = immer). Daneben wird in der Literatur z. B. auch vor der Akquieszenz (Ja-Sage-Tendenz) gewarnt, die Sie z. B. durch eine Variation der Antwortpolungen entgegentreten können.

Ein diesbezüglich interessantes Antwortformat nutzt beispielsweise das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (Hossiep & Paschen, 2003): Die Aussagen werden auf einer 6 stufigen Antwortskala beantwortet, die von 1 = "trifft voll zu" bis 6 = "trifft überhaupt nicht zu" spannt.

- ➔ Hossiep, R., & Paschen, M. (2003). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung: BIP*. Göttingen: Hogrefe.

4.3.5 Testanalyse

Der so entstandene Vortest wird einer für die Zielpopulation möglichst repräsentativen Stichprobe vorgelegt. N sollte > 100 betragen und in der Abschlussarbeit mind. dem 3-fachen der Itemanzahl entsprechen (vgl. Backhaus, et al. 2016).

- ➔ Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2016). *Multivariate Analysemethoden*. Springer: Berlin, Heidelberg.

Anschließend werden die folgenden Analyseschritte durchgeführt:

- *Itemanalyse*. Es werden Items ausgewählt, die den Selektionskriterien von Mittelwert, Standardabweichung und Trennschärfe entsprechen.
- *Skalen- bzw. Reliabilitätsanalyse*. Die Berechnung von Cronbachs Alpha sichert die Homogenität bzw. interne Konsistenz der entwickelten Skalen ab. Werden unzureichende Ergebnisse erzielt, gehen Sie zurück zu Schritt drei.
- *Dimensionsanalyse*. Die explorative Faktorenanalyse kann absichern, ob sich das a priori vermutete theoretische Modell oder eine max. plausible Struktur in den Daten zeigt.
- *Untersuchungen zur Konstrukt- und Kriteriumsvalidität* i.d.R. über Korrelationsstudien mit inhaltsähnlichen oder -fernen Verfahren (konvergente und divergente Validität), sowie externen (Erfolgs-)Indikatoren.
- *Normierung* des Verfahrens und Anwendung im Alltagsbetrieb

Die einzelnen Analyseschritte werden bei Bühner (2006) detailliert erklärt und durch Screenshots aus dem Statistikprogramm illustriert, sowie mit Benchmarks zur Interpretation unterlegt.

- ➔ Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.

Abschlussarbeiten durchlaufen i. d. R. nie alle Analyseschritte, da der gesamte Testkonstruktionsprozess ca. drei bis fünf Jahre in Anspruch nimmt. Sehr beliebt sind daher Arbeiten, die sich mit einem einzelnen Ausschnitt dieses Prozesses befassen, z.B. der Validierung, Normierung oder Revision eines aktuell bestehenden Verfahrens.

Bei einer Neuentwicklung sollten die Validierung und deren Nachfolgeschritte in einer Folgearbeit untersucht werden. Sinnvoll kann es dennoch sein, eine kleine erste Überprüfung der Kriteriumsvalidität anzustreben. Hier ist ein sehr einfaches arbeitsbezogenes Konstrukt die globale Arbeitszufriedenheit. Diese kann mit nur einem Item erfasst werden (Wanous et al. 1997).

- ➔ Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252.

4.4 Checkliste zur Beurteilung psychologischer Tests und Fragebogen

Tabelle 3.

Checkliste zur Beurteilung psychologischer Tests und Fragebogen

(Quelle: Eigene Darstellung)

Gütekriterium	Erklärung	Leitfragen
Hauptgütekriterien		
Objektivität	Unabhängigkeit der Ergebnisse vom Testleiter (Durchführung, Auswertung, Interpretation)	<ul style="list-style-type: none"> • Existieren Instruktionen, Schablonen, Manuale? • Ist computerbasiertes Assessment möglich?
Reliabilität	Genauigkeit der Ergebnisse (Stabilität, interne Konsistenz)	<ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch ist Cronbachs Alpha? • Wie hoch ist die Retest-Reliabilität?
Konstruktvalidität	Gültigkeit der Ergebnisse (theoretische Absicherung)	<ul style="list-style-type: none"> • Was zeigt die Faktorenanalyse? • Wie korreliert der Test mit anderen Verfahren?
Kriteriumsvalidität	Gültigkeit der Ergebnisse (Prognose)	<ul style="list-style-type: none"> • Welches Außenkriterium wurde untersucht? • Wie hoch ist der Korrelationskoeffizient?

Weiterführung Tabelle 3.

Checkliste zur Beurteilung psychologischer Tests und Fragebogen

Gütekriterium	Erklärung	Leitfragen
Nebengütekriterien		
Normierung	Vergleichbarkeit der Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Welchen Umfang hat die Normstichprobe? • Gibt es Normen für spezifische Zielgruppen? • Wann wurde sie zuletzt aktualisiert?
Verfälschbarkeit	Ausmaß, in dem Ergebnisse gezielt verfälscht werden können	<ul style="list-style-type: none"> • Test oder Fragebogen? • Welches Antwortformat liegt vor? • Gibt es Kontrollskalen?
Soziale Validität	Erleben der diagnostischen Situation durch die Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Ist das Verfahren berufsbezogen? • Gibt es Infos und Feedback für Teilnehmer? • Erleben diese das Verfahren als kontrollierbar?
Testökonomie	Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen des Verfahrens	<ul style="list-style-type: none"> • Wird die Information des Verfahrens wirklich zur Entscheidung benötigt? • Welche Kosten verursacht das Verfahren?

4.5 Standardgliederung

1. Einleitung

- 1.1 Problemstellung und Zielsetzung
- 1.2 Beitrag für Wissenschaft und Praxis
- 1.3 Gang der Arbeit

2. Theoretischer Hintergrund

- 2.1 Ausgewählte Theorien und Modelle zum Gegenstandsbereich
- 2.2 Ausgewählte Theorien und Modelle zum Gegenstandsbereich
- 2.3 Stand der Forschung (insbes. metaanalytische Befunde)

3. Aktuelle Testverfahren zum Gegenstandsbereich

- 3.1 Verfahren 1 (inkl. kritischer Würdigung)
- 3.2 Verfahren 2 (inkl. kritischer Würdigung)

4. Exkurs: Soziale Erwünschtheit

5. Fragebogenentwurf

- 5.1 Ggf. qualitative Vorstudie
- 5.2 Dimensionen des erfassten Konstrukts ¹
- 5.3 Itemformulierung
- 5.4 Antwortformat

6. Design und Stichprobe ²

7. Auswertung

- 7.1 Itemanalyse und -Selektion
- 7.2 Skalenanalyse
- 7.3 Dimensionsanalyse
- 7.4 Validität ^{3;4}
- 7.5 Gruppenvergleiche ⁵
- 7.6 Normierung ⁶

8. Diskussion

- 8.1 Zusammenfassung und kritische Würdigung der Ergebnisse
- 8.2 Limitationen und zukünftige Forschung

Literaturverzeichnis

Anhang

¹ aus Literatur und qualitativen Vorstudien abgeleitet, ² hier auch Instrumente beschreiben, die ggf. zur Validierung eingesetzt werden, ³ Konstruktvalidität = explorative Faktorenanalyse + Korrelation mit anderen Verfahren (konvergent, divergent), ⁴ Kriteriumsvalidität = Korrelation mit externem Erfolgskriterium (Leistung, Zufriedenheit, OCB etc.), ⁵ wenn sinnvoll, z. B. FK vs. MA; weiblich vs. männlich, ⁶ nur wenn N mindestens größer 300; wird zumeist nicht in Abschlussarbeit integriert

4.6 Beispiel

Bei dem folgenden Beispiel (Quelle: Fisseni, 2004) handelt es sich um die Entwicklung des Personality Research Form, einem multivariaten Fragebogen mit 234 Items, der auf der Persönlichkeitstheorie von Murray aufbaut, allerdings keinen expliziten Berufsbezug aufweist:

<p>Demonstration: Eine theoriegeleitete Testkonstruktion</p> <p>Entwicklung der Personality Research Form (PRF)</p>
<p>Der Zusammenhang zwischen theoretischem Ansatz und Konstruktion eines Fragebogens sei veranschaulicht an der Herleitung des Fragebogens „Personality Research Form“ aus Murrays Personologie (Stumpf et al., 1978).</p>
<p><i>Ansatz</i></p>
<p>Jackson, der Autor der PRF, ging von Murrays Theorie über Bedürfnisse als (motivationale) Ursprünge des Verhaltens aus.</p>
<p><i>Merkmalsdefinition</i></p>
<p>Er übernahm die Konstrukte, definierte sie aber alle neu.</p> <p>Beispiel: Autonomie in hoher Ausprägung umschreibt ein Verhalten, das darauf abzielt, sich frei zu halten von Beschränkungen jeder Art, Aktivitäten zu vermeiden, die eine höhere Autorität vorschreibt, nach Freiheit und Unabhängigkeit zu streben, den eigenen Eingebungen zu folgen und Konventionen zu umgehen.</p>

<i>Formulierung von Testfragen</i>
An den Definitionen orientierte sich die Formulierung der Items, zum Beispiel: „Ich will vor allem unabhängig und frei sein“.
Experten überprüften, ob die Testfragen den folgenden Kriterien entsprachen: Konformität und Repräsentativität zum zugehörigen Konstrukt; Balance positiver und negativer Ausprägungen; Klarheit und Unzweideutigkeit; Freiheit von extremer sozialer Erwünschtheit; voraussichtliche Diskriminationsfähigkeit
<i>Personenbeschreibung</i>
Jackson beschrieb (fiktive) Personen mit hoher und niedriger Ausprägung der zu erfassenden Merkmale. Beurteiler sollten angeben, für wie wahrscheinlich sie es hielten, dass die fiktiven Personen einem Item beipflichten würden.
<i>Testanalyse</i>
Der Fragebogen wurde Probanden vorgelegt, die Antworten zur Ermittlung der Gütekriterien den üblichen Analysen unterworfen.

Weitere Beispiele finden sich in den folgenden Zeitschriften:

- Diagnostica: Zeitschrift für Psychologische Diagnostik und Differentielle Psychologie
- European Journal of Psychological Assessment
- International Journal of Selection and Assessment

Eine Übersicht über personalpsychologische Tests findet sich bei:
<https://www.testzentrale.de/>

4.7 Sonderfall: Adaptation von Tests in andere Sprachen

Mit Blick auf internationale Anwendungskontexte ist es von Vorteil, wenn psychometrische Instrumente in verschiedenen Sprachen vorliegen. Adaptationen bereits existierender Tests in eine andere Sprache oder die Anpassung des Tests an eine andere Kultur sind daher nicht nur wissenschaftlich innovativ, sondern auch praktisch sehr bedeutsam. In diesem Zusammenhang muss ein Test allerdings nicht nur in eine andere Sprache übersetzt werden, sondern auch hinsichtlich seiner psychometrischen Güte neu überprüft und neu normiert werden. Denn die Interpretation von Items (und damit auch deren Teststatistik) kann durchaus von Kultur zu Kultur variieren.

Wenngleich sich der Prozess zur Prüfung von Gütekriterien in diesem Zusammenhang nicht von der oben beschriebenen Vorgehensweise unterscheidet, so sollte doch ein besonderes Augenmerk auf den Übersetzungsprozess gelegt werden. Das Standardvorgehen hierzu orientiert sich am sog. TRAPD-Modell.

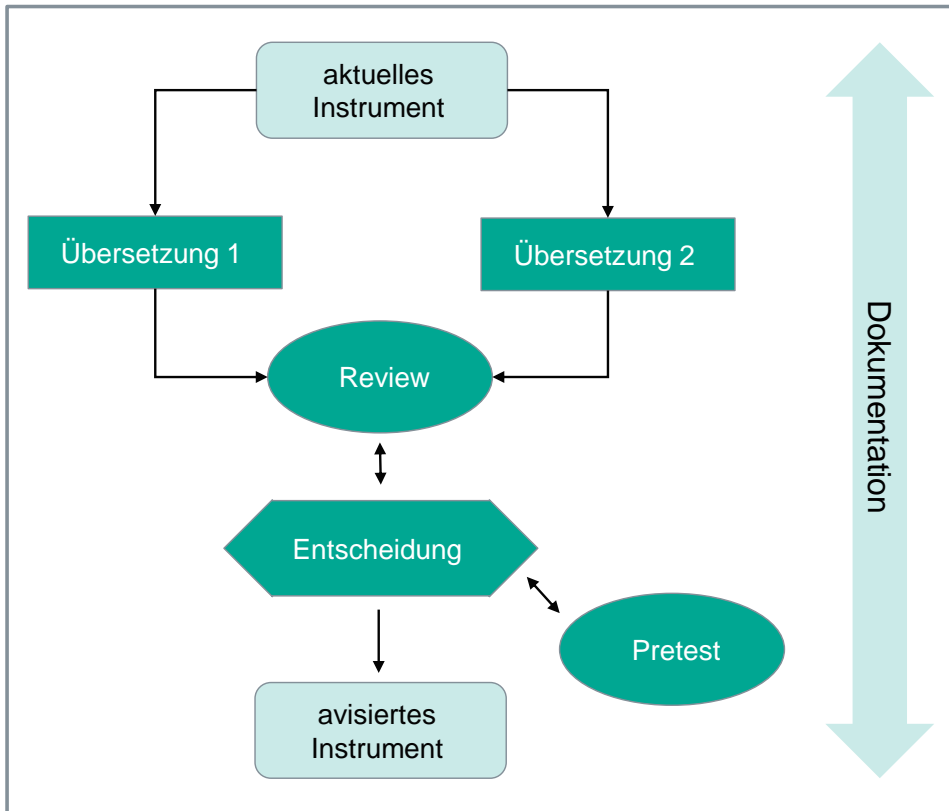


Abbildung 1. Anwendung des TRAPD-Modells (Henrard et al. 2019, in Übersetzung)

- ➔ Harkness, J. (2003). Questionnaire Translation. In J. Harkness, F. van de Vijver, & P. Mohler (Eds). *Cross-Cultural Survey Methods* (pp. 35-56). Hoboken, NJ: Wiley.
- ➔ Henrard, G., Vanmeerbeek, M., Buret, L., & Rademakers, J. (2019). Dealing with health literacy at the organisational level, French translation and adaptation of the Vienna health literate organisation self-assessment tool. *BMC health services research*, 19(1), 1-9.

TRAPD ist ein Akronym, das aus den verschiedenen Schritten dieses Verfahrens gebildet wird:

1. **T**ranslation: zwei unabhängig voneinander durchgeführte Übersetzungen, wobei mindestens ein*e professionelle*r Übersetzer*in beteiligt sein sollte (Sprachwissenschaften und/ oder Psychologie)
2. **R**evue: Diskussion der unabhängigen Übersetzungen unter Moderation eines Reviewers
3. **A**djudication: Klärung offener Fragen oder Unklarheiten mit einem erfahrenen Umfrageexperten aus den Sozialwissenschaften (Adjudicator)
4. **P**retest: Testung an einer Stichprobe der Zielbevölkerung
5. **D**ocumentation: Bereitstellung von Informationen zum gesamten Prozess.

5. Formalia

Anmeldung und Abgabe der Thesis

Bitte lesen Sie sich die für Sie geltende Prüfungsordnung genau durch und sprechen Sie bei Fragen die Fachpersonen aus dem Prüfungsamt bzw. der Studienberatung an. Die formellen Anforderungen bezüglich der Anmeldung und der Abgabe der Arbeit müssen genau eingehalten werden.

Manuskriptgestaltung

Für die formale Gestaltung von Abstract und Abschlussarbeit gilt für die Studierenden der FOM Hochschule für Oekonomie und Management der FOM-Leitfaden zum wissenschaftlichen Arbeiten in der Wirtschaftspsychologie (Berg & Ferreira, 2019). Dieser FOM-Leitfaden kann im Download Center des Online-Campus heruntergeladen werden. Der Leitfaden fasst die Richtlinien zur Manuskriptgestaltung der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (2019) und der APA (2010) zusammen.

- ➔ Deutsche Gesellschaft für Psychologie (Hrsg.) (2019). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung*. Göttingen: Hogrefe.
- ➔ American Psychological Association (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: APA.

Sollten Sie sich bei der formalen Gestaltung unsicher sein, dann können Sie sich absichern, indem Sie die Richtlinien im Original anschauen. Beispielsweise können Sie die Richtlinien der DGP über die Campuslizenz als eBook kostenlos beziehen (<https://elibrary.hogrefe.com/book/10.1026/02763-000>).

Darüber hinaus gibt es gute online-Tutorials zum wissenschaftlichen Schreiben in der Psychologie sowie zu den DGPs-Kriterien (<http://etools.fernuni.ch/wiss-schreiben/index.html>).

Literatur

- Adelman, C. (1997). Action research and the problem of participation. In R. McTaggart (Ed.), *Participatory action research: International contexts and consequences* (pp. 79–106). Albany, NY: State University of New York Press.
- American Psychological Association (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: APA.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2016). *Multivariate Analysemethoden*. Berlin: Springer.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Berg, C. & Ferreira, Y. (2019). *Leitfaden zum wissenschaftlichen Arbeiten in der Wirtschaftspsychologie*. Essen: FOM Hochschule.
- Briner, R. B., & Denyer, D. (2012). Systematic review and evidence synthesis as a practice and scholarship tool. In: D. Rousseau (Hrsg.). *The Oxford handbook of evidence-based management: Companies, classrooms and research* (pp. 112-129). New York: Oxford University Press.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
- Choi, J. N. (2007). Change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 28(4), 467-484.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. New York: Routledge.
- Day, D. (Hrsg.). (2014). *The Oxford handbook of leadership and organizations*. Oxford: University Press.
- Denyer, D., & Tranfield, D. (2009). Producing a systematic review. In: D. A. Buchanan & A. Bryman (Eds.). *The SAGE handbook of organizational research methods* (pp. 671–689). London: SAGE Publications.
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (Hrsg.) (2019). *Richtlinien zur Manuskriptgestaltung*. Göttingen: Hogrefe.
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. Verfügbar unter: <http://www.gpower.hhu.de>
- Felfe, J. (Hrsg.) (2014). *Trends der psychologischen Führungsforschung: Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse*. Göttingen: Hogrefe.
- Fisseni, H. J. (2004). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik: mit Hinweisen zur Intervention*. Göttingen: Hogrefe.
- Flick, U. (1990). Fallanalysen: Geltungsbegründung durch Systematische Perspektiven-Triangulation. In G. Jüttemann (Hrsg.). *Komparative Kasuistik* (S. 184–203). Heidelberg: Asanger. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-15774>
- Flick, U. (1991). Stationen des qualitativen Forschungsprozesses. In U. Flick, E. von Kardoff, H. Keupp, L. Rosenstiel & S. Wolff (Hrsg.). *Handbuch qualitative Sozialforschung: Grundlagen, Konzepte,*

- Methoden und Anwendungen* (S. 147–173). München: Beltz. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-37305>
- Flick, U. (2012). Triangulation in der qualitativen Forschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 309–319). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (2000). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (2012). Was ist die qualitative Forschung? Eine Einleitung und Überblick. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 13–29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. (2010). *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung* (3. Aufl.). Bern: Huber. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185>.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gulliksen, H. (2013). *Theory of mental tests*. New York: Routledge.
- Harkness, J. (2003). Questionnaire Translation. In J. Harkness, F. van de Vijver, & P. Mohler (Eds). *Cross-Cultural Survey Methods* (pp. 35-56). Hoboken, NJ: Wiley.
- Harman, H. H. (1976). *Modern factor analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Helfferich, C. (2009). *Die Qualität qualitativer Daten* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Henrard, G., Vanmeerbeek, M., Buret, L., & Rademakers, J. (2019). Dealing with health literacy at the organisational level, French

- translation and adaptation of the Vienna health literate organisation self-assessment tool. *BMC health services research*, 19(1), 1-9.
- Hossiep, R., & Paschen, M. (2003). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung: BIP*. Göttingen: Hogrefe.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.
- Kowal, S. & O'Connell, D. (2012). Zur Transkription von Gesprächen. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 309–319). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz.
- Kuenzi, M. & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*, 35(3), 634–717.
- Lehman, D. W., O'Connor, K., Kovács, B., & Newman, G. E. (2019). Authenticity. *Academy of Management Annals*, 13(1), 1-42.
- Lemoine, G. J., Hartnell, C. A., & Leroy, H. (2019). Taking stock of moral approaches to leadership: An integrative review of ethical, authentic, and servant leadership. *Academy of Management Annals*, 13(1), 148-187.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *Leadership Quarterly*, 19(2), 161-177.

- Lienert, G. A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim/Basel: Beltz
- Merkens, H. (2000). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 286–299). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Mey, G., & Mruck, K. (2007). Grounded Theory Methodologie – Bemerkungen zu einem prominenten Forschungsstil. *Historical Social Research, Supplement, 19*, 11–39. Abgerufen am 29.04.2020 von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-288617>
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(7): e1000097. Retrieved April, 29, 2020 from <http://www.prisma-statement.org/documents/PRISMA%202009%20flow%20diagram.pdf>
- Mohler, P., Dorer, B., de Jong, J. & Hu, M. (2016). Translation: Overview. *Guidelines for Best Practice in Cross-Cultural Surveys*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan. Retrieved April, 27, 2020, from <https://www.ccsr.isr.umich.edu/index.php/chapters/translation-chapter/translation-overview>
- Nolan, C. T. & Garavan, T. N. (2016). Human resource development in SMEs: A systematic review of the literature. *International Journal of Management Reviews, 18*(1), 85-107.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Oxford: Blackwell.

- Piazza, A. & Castellucci, F. (2014). Status in organization and management theory. *Journal of Management*, 40(1), 287-315.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Sauer, S. (2019). *Moderne Datenanalyse mit R: Daten einlesen, aufbereiten, visualisieren, modellieren und kommunizieren*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Schreier, M. (2014). Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: *Qualitative Social Research*, 15(1), Art. 18. Abgerufen am 29.04.2020 von <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1401185>.
- Sonntag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Stumpf, H., Angleitner, A., & Steege, F. W. (1978). Ergebnisse zur Äquivalenzprüfung einer deutschen Übersetzung der "Personality Research Form"(PRF) von Jackson. *Diagnostica*, 24(2), 162-174.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14, 207-222.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247.

Wolf, W. (1995). Qualitative versus quantitative Forschung. In E. König & P. Zedler (Hrsg.). *Bilanz qualitativer Forschung. Bd. I: Grundlagen qualitativer Forschung* (S. 309–329). Weinheim: Beltz.

Folgende Bände sind bisher in dieser Reihe erschienen:

Band 1 (2019)

Lischka, H. M., Sauer, S. & Sülzenbrück, S. (Hrsg.)

Typisch! Empirische Beiträge zum Einfluss von Stereotypen auf menschliches Verhalten

ISSN (Print) 2569-0876 ISSN (eBook) 2569-0884

Band 2 (2020)

Kurzenhäuser-Carstens, S. & Sülzenbrück, S. (Hrsg.)

Einfluss von appbasiertem Achtsamkeitstraining auf Gesundheit und Wohlbefinden von Berufstätigen.

ISSN 2569-0876 (Print) – ISSN 2569-0884 (eBook) /

ISBN (Print) 978-3-89275-127-4 – ISBN (eBook) 978-3-89275-128-1

ISBN (Print) 978-3-89275-139-7

ISSN (Print) 2569-0876

ISBN (eBook) 978-3-89275-140-3

ISSN (eBook) 2569-0884



Institut für Wirtschaftspsychologie
der FOM Hochschule
für Oekonomie & Management

FOM Hochschule

iwp

FOM. Die Hochschule. Für Berufstätige.

Die mit bundesweit über 54.000 Studierenden größte private Hochschule Deutschlands führt seit 1993 Studiengänge für Berufstätige durch, die einen staatlich und international anerkannten Hochschulabschluss (Bachelor/Master) erlangen wollen.

Die FOM ist der anwendungsorientierten Forschung verpflichtet und verfolgt das Ziel, adaptionsfähige Lösungen für betriebliche bzw. wirtschaftsnahe oder gesellschaftliche Problemstellungen zu generieren. Dabei spielt die Verzahnung von Forschung und Lehre eine große Rolle: Kongruent zu den Masterprogrammen sind Institute und KompetenzCentren gegründet worden. Sie geben der Hochschule ein fachliches Profil und eröffnen sowohl Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als auch engagierten Studierenden die Gelegenheit, sich aktiv in den Forschungsdiskurs einzubringen.

Weitere Informationen finden Sie unter fom.de

Das Institut für Wirtschaftspsychologie (iwp) der FOM hat sich unter der Leitung von Prof. Dr. habil. Sandra Sülzenbrück und Prof. Dr. habil. Sebastian Sauer zum Ziel gesetzt, in den vier großen Anwendungsfeldern der Wirtschaftspsychologie – Arbeit, Organisation, Personal und Konsumenten – empirisch zu forschen. Das iwp strebt danach, die gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse für die (Unternehmens-)Praxis sowie die Scientific Community möglichst unmittelbar zugänglich und nutzbar zu machen. Unter anderem werden folgende Themen in den Anwendungsfeldern untersucht:

- Arbeitszufriedenheit, Stress und Erholung, Digitalisierung und die Erfordernisse und Auswirkungen der Entgrenzung des Arbeitens im Bereich Arbeitspsychologie,
- Organisationsdiagnose und -entwicklung sowie Führung im Bereich Organisationspsychologie,
- die Entwicklung von psychologischen Testverfahren für Personalpraktiker im Bereich Personal,
- Entscheidungsprozesse bei Käufen und Finanzentscheidungen sowie der Entwicklung neuer Messverfahren im Bereich Konsumentenpsychologie.

Weitere Informationen finden Sie unter fom-iwp.de



Im Forschungsblog werden unter dem Titel „FOM forscht“ Beiträge und Interviews rund um aktuelle Forschungsthemen und -aktivitäten der FOM Hochschule veröffentlicht.

Besuchen Sie den Blog unter fom-blog.de