



universität
wien

READER Sommersemester 2024

Positive Leadership & Positive Psychologie in Organisationen

**15 Studien – mit KI Unterstützung recherchiert
und zusammengefasst**

Erscheinungsdatum: November 2024





Liebe Leserin, lieber Leser,

In den vergangenen Jahren hat die Positive Psychologie sowohl in der akademischen Forschung als auch in der angewandten Praxis beeindruckende Fortschritte erzielt. Diese Entwicklungen beeinflussen zunehmend auch die Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie.

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

An deutschsprachigen Universitäten wurde vor Kurzem das Konzept der „Third Mission“ eingeführt. Es zielt darauf ab, Wissenschaft und Gesellschaft enger zu verzahnen und einen dynamischen Austausch zwischen Theorie und Praxis zu fördern. Im Sinne dieses Ansatzes habe ich das Projekt „Elfenbeinturm meets Praxis“ ins Leben gerufen. Hierbei wenden Studierende die im Seminar erlernten Techniken und diagnostischen Fähigkeiten in realen Situationen an.

Darüber hinaus sichten und analysieren die Studierenden aktuelle wissenschaftliche Artikel zu den Themen Positive Leadership und Positive Psychologie in Organisationen. Diese Artikel werden nach vorgegebenen Kriterien zusammengefasst. Aus den Ergebnissen ist dieser Reader entstanden, der interessierten Leserinnen und Lesern auf verschiedenen Plattformen kostenlos zur Verfügung steht.

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

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

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

Mit herzlichen Grüßen,

Dr. Markus Ebner

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

TITEL: Safety Culture and Workforce Well-Being Associations with Positive Leadership WalkRounds

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Sexton, J. B., Adair, K. C., Profit, J., Bae, J., Rehder, K. J., Gosselin, T., Milne, J., Leonard, M., & Frankel, A. (2021). Safety Culture and Workforce Well-Being Associations with Positive Leadership WalkRounds. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 47(7), 403–411. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2021.04.001>

Zusammengefasst von:
Tobias Mihalits

Fragestellung:

In der Studie von Sexton et al. (2021) werden die Auswirkungen der Implementierung von Positive Leadership WalkRounds (PosWR) auf das Wohlbefinden der Gesundheitsfachkräfte (HCWs) und die Sicherheitskultur in Gesundheitseinrichtungen untersucht. Das Ziel dabei ist es, herauszufinden, ob eine höhere Exposition gegenüber PosWR mit besseren Bewertungen in Bezug auf die Sicherheitskultur und das Mitarbeiter*innen-Wohlbefinden einhergeht. Unter Positive Leadership WalkRounds (PosWR) verstehen die Autoren eine modifizierte Version der traditionellen Leader WalkRounds (WR), die darauf abzielen, positive Emotionen zu fördern und das Wohlbefinden der Gesundheitsfachkräfte (HCWs) zu verbessern. Im Gegensatz zu herkömmlichen WR, die sich hauptsächlich auf Sicherheitsfragen konzentrieren, beinhalten PosWR Fragen und Interaktionen, die darauf abzielen, positive Aspekte der Arbeitsumgebung zu identifizieren und zu betonen.

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

Verfahren

Das Erhebungsinstrument dieser Studie ist der **Safety, Communication, Operational Reliability, and Engagement (SCORE)** Fragebogen. Dieser Fragebogen wurde entwickelt, um verschiedene Aspekte der Arbeitsumgebung von Gesundheitsfachkräften zu bewerten. Auf einer fünf-stufigen Likert-Skala konnten Studienteilnehmende die Fragen des SCORE beantworten. Einige Fragen können auch "Nicht zutreffend" als Antwortoption enthalten. Weiters wurden die Teilnehmenden nach dem Ausmaß an PosWR-Exposition in ihrer Arbeitsumgebung gefragt und darauf aufbauend in unterschiedliche Gruppen abhängig von ihrem Expositionsgrad unterteilt.

Stichprobe

Die Stichprobe der Studie bestand aus medizinischen Fachkräften, welche in einem Gesundheitssystem tätig sind. Insgesamt konnten 13040 freiwillige Teilnehmende rekrutiert werden. Von diesen beantworteten 10627 den elektronischen Fragebogen, was einer Antwortrate von 81,5% entspricht. Sowohl in den Arbeitszeiten als auch in der Berufserfahrung zeigte sich die Stichprobe divers.

Weiters wurden alle Manager und Direktor*innen des Gesundheitssystems zu einem zwei-tägigen Training eingeladen, um die Kompetenz in PosWR zu erhöhen. Über 1500 Führungskräfte beteiligten sich an diesem Training.

Auswertung

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels eines T-Tests. Es wurde untersucht, ob sich

Unterschiede im Zusammenhang von dem Grad der PosWR-Exposition und der Ausprägung in den SCORE-Domänen zeigen.

Ergebnis:

Die Ergebnisse der Studie deuteten darauf hin, dass eine höhere Exposition gegenüber den Positive Leadership WalkRounds (PosWR) mit positiveren Bewertungen in Bezug auf die Sicherheitskultur und das Mitarbeiter*innen-Wohlbefinden verbunden war. Somit legen die Ergebnisse nahe, dass die Implementierung von PosWR viele positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter*innen mit sich bringen.

Interessante Studiendetails:

Spannend zu erwähnen, ist die festgestellte Herdenimmunitätsschwelle. Unter dieser versteht man die Expositionsrate, welche benötigt wird, sodass Gesundheitsfachkräfte, welche keine PosWR erfuhren, ebenfalls von den positiven Effekten profitieren. Frühere Forschung bei klassischen WalkRounds konnte eine Schwelle bei 60% der Personen feststellen. Diese Schwelle wurde in dieser Studie ebenfalls erfasst. Das heißt, wenn 60% der Gesundheitsfachkräfte dem PosWR exponiert sind, profitieren die restlichen 40% ebenfalls von diesen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren zeigen in dieser Studie eine starke Feldkompetenz im Bereich der Gesundheitsversorgung und des Mitarbeiter*innen-Wohlbefindens. Sie sind vertraut mit den Herausforderungen, denen Gesundheitsfachkräfte gegenüberstehen mit besonderem Fokus auf Burnout und Stress am Arbeitsplatz. Darüber hinaus demonstrieren die Autoren eine fundierte Kenntnis der Forschungsliteratur zum Thema Mitarbeiter*innen-Wohlbefinden und der positiven Psychologie. Sie integrieren dieses Wissen in der Gestaltung ihrer Intervention - der PosWR -, um gezielt positive Emotionen zu fördern und das Wohlbefinden der Gesundheitsfachkräfte zu verbessern.

Kritisch zu betrachten ist allerdings das Studiendesign, welches einem querschnittlichen Design entspricht. Dies grenzt sowohl die Interpretation ablaufender Prozesse als auch das Ziehen kausaler Schlüsse ein. Weiters handelt es sich bei den verwendeten Erhebungsmethoden um Selbsteinschätzungsverfahren. Infolgedessen sind die Daten nicht vor Sozialer Erwünschtheit und anderen Biases geschützt.

Zusammenfassend zeigen die Autor*innen jedoch eine zufriedenstellende Feldkompetenz, weshalb die Studienergebnisse eine Generalisierbarkeit aufweisen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie betonen die positiven Effekte der PosWR auf die Sicherheitskultur als auch auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen. Konkret könnte die Implementierung von PosWR das Risiko von Burnout und emotionaler Erschöpfung verringern. Weiters zeigte sich, dass die Anwendung von PosWR-Techniken eine Atmosphäre der Wertschätzung und des Engagements schafft, was wiederum in einer höheren Arbeitszufriedenheit resultiert.

Insgesamt könnten die Ergebnisse dieser Studie daher dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen in Gesundheitseinrichtungen zu verbessern und die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu fördern.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Da ich grundsätzlich bisher kein großer Freund von der Nutzung von KI-Tools war und dementsprechend meine bisherige Erfahrung mit jenen stark begrenzt war, stellte mich diese Aufgabe anfänglich vor viele Herausforderungen. Da uns sehr viele Tools vorgestellt wurden, lautete die erste Schwierigkeit, welche Tools ich nun für die Arbeit nutzen wollte. Beim Durchschauen der Folien schien das KI-Tool „Explain-Paper“ für die Aufgabenstellung sehr zielführend. Nach Anmeldung bei dieser Website musste ich jedoch feststellen, dass die Möglichkeiten in der kostenlosen Version stark begrenzt sind, weshalb dieses Tool für mich keine Rolle mehr spielte. Das nächste KI-Tool, welches mir von den Funktionen zusagte, war Jasper. Hier versuchte ich eine Weile, Überblick zu erlangen und konkrete Fragestellungen (z.B. Welche Methoden wurden in diesem Paper verwendet?) zu stellen. Allerdings überzeugte mich die Bedienung dieses Programms nicht wirklich, weshalb ich mich letztlich entschied, das sehr populäre und stark verbreitete Tool „ChatGPT“ auszuprobieren. Einmal angemeldet schien die Bedienung recht einfach und intuitiv.

Bevor ich mich allerdings intensiver mit dem KI-Tool auseinandersetzte, wollte ich mir vorerst, einen besseren Überblick über meinen gewählten Artikel verschaffen. So konnte ich besser einschätzen, wenn die KI Inhalte produzierte, welche inkohärent mit den Inhalten des Artikels erschienen.

Nachdem ich meinen Artikel auf ChatGPT hochgeladen hatte, begann ich mit den ersten Befehlen und orientierte mich hierbei stark an die vorgegebene Struktur. Meine erste Frage lautete „Welche Fragestellung versuchen die Autoren zu beantworten“. Die KI gab mir eine knappe, allerdings recht zufriedenstellende Antwort. Mir fehlte allerdings eine genaue Definition, was die Autor*innen unter dem Begriff „Positive Leadership Walk-Arounds“ verstehen, weshalb ich dies erfragte. Mit diesen Informationen gelang es mir, die Fragestellung des Artikels zu eruieren. Danach erfragte ich die Methoden, allerdings zeigte sich hier schon ein Fehler der KI. Zwar erklärt die KI den Fragebogen SCORE sehr ausführlich, vergas hierbei gänzlich, das zweite Verfahren zur Erhebung der Positive Leadership Walk-Arounds zu erwähnen. Hierbei war ich froh, den Artikel bereits gelesen zu haben und konnte so gezielt nach dieser Methode nachfragen und in der Zusammenfassung ergänzen. Die Ergebnisse konnte die KI meiner Meinung nach gut zusammenfassen. Bei der Erfassung der Feldkompetenz zeigten sich jedoch wieder Schwierigkeiten. Die KI nannte hierbei anfänglich rein positive Punkte und auf Nachfrage, die Feldkompetenz kritisch zu hinterfragen, nannte ChatGPT nur negative Aspekte. Deshalb entschied ich bei der Einschätzung der Feldkompetenz, mich gänzlich auf meine Auffassung zu beruhen und die KI hierbei außen vor zu lassen. Beim Erfassen des Nutzens der Erkenntnisse für die Praxis konnte die KI die Inhalte sehr gut auf den Punkt bringen.

Insgesamt war ich von der Verwendung der KI positiv überrascht. Zwar brauchte ich manchmal ein wenig länger, was unter anderem auch meiner Unerfahrenheit geschuldet war, allerdings half mir das KI-Tool „ChatGPT“, einzelne Inhalte zu erfragen und zusammenzufassen. Wie vorhin erwähnt, zeigte das Tool Schwierigkeiten, die Fragen vollständig zu beantworten, inhaltliche Falschantworten kamen bei mir jedoch nicht auf. Nichtsdestotrotz möchte ich einen negativen Aspekt nicht unerwähnt lassen. Die Formulierungen der KI gefielen mir oftmals nicht. Ob es nun rein meiner subjektiven Wahrnehmung geschuldet ist, sei dahingestellt. Jedoch führte dies dazu, dass ich ChatGPT nur zum Beantworten meiner Frage verwand und die Antworten anschließend umformulierte. Diese Herangehensweise empfand ich allerdings als sehr angenehm, da es mir so leichter fiel, den roten Faden des Textes beizubehalten. Als letzten Schritt las ich mir nochmals in aller Ruhe den Artikel durch und verglich potenzielle inhaltliche Abweichungen, welche ich glücklicherweise nicht finden konnte.

Zusammenfassung konnte ich durch diese Erfahrung eine gewisse Sympathie für die Verwendung von KI-Tools aufbauen. Mir bleibt zwar weiterhin bewusst, dass diese nicht ohne persönliche Vorkenntnisse bzw. Eigenrecherche genutzt werden sollten, allerdings erwiesen sie sich für mich als

effektives Hilfsmittel. Meine Vorfreude, die weiteren vorgestellten KI-Tools künftig zu verwenden, ist gestiegen.

Teachers emotionally profit from positive school leadership: Applying the PERMA-Lead model to the control-value theory of emotions

Authors, Journal or Publication, Date: Thomas Goetz, Elouise Botes, Lea M. Resch, Sina Weiss, Anne C. Frenzel, Markus Ebner; Teaching and Teacher Education; 2024

Summarized by: Titz Chantal

Research question:

This study examines how control and value influence the relationship between positive leadership in schools and teachers' emotions. Using the PERMA-Lead model, it examines how teachers' perceptions of positive leadership impact their emotional experiences in teaching, hypothesizing that this leads to elevated positive and reduced negative emotions. Building on the control-value theory (CVT) of achievement emotions proposed by Pekrun, the study suggests that this relationship is influenced by teachers' perceptions of control and value in their work. Therefore, it posits that strong positive leadership perceptions should correlate with more positively valenced emotions, with the influence of control and value on teachers' emotional experiences being consistent with control-value theory principles.

Methods:

The study was conducted using an online questionnaire. It began by collecting demographic information followed by an assessment of all other variables. The participants had the option to withdraw from the assessment at any time without providing reasons. A total of 446 teachers participated in the study, primarily from vocational, followed by secondary, elementary, and special education schools. The participants were recruited in 2022 from public, German-speaking schools in Austria, Switzerland, and Germany. This was done through existing contacts with partner schools of the University of Vienna and education ministries, as well as through social networks. Although the sample may not be representative of all types of schools, based on the assumptions of the Control-Value Theory (CVT-universality), the structural relationships between the variables investigated are considered similar across all types of schools.

The variables investigated were positive leadership, perceived control and value, and teachers' emotions. Perceptions of positive leadership (PERMA-lead) in schools were examined using the PERMA-Lead-Profiler, which assesses leadership perceptions across the five factors of the PERMA model. Teachers reflected on their direct supervisors' behavior over the past year in relation to these factors. Perceived control over their teaching environment was assessed using the Teacher Self-Efficacy Scale, which depicts self-efficacy as a multidimensional construct. Perceived value was measured through meaning, as this has been identified as a fundamental aspect of value. Consequently, meaning was employed as a metric to assess value within the framework of the control-value theory. The ME-Work scale was used to gauge teachers' perceptions of meaning in their work. Teacher emotions (positively valenced) included two distinct positive emotions (enjoyment and pride), and three negative emotions (anger, anxiety and boredom). These were merged into a single overall teacher emotion scale. Negative emotions were inverted, so higher scores on this scale indicated more positive emotional experiences. To measure teacher enjoyment, anger, and anxiety, they utilized the general Teacher Emotions Scale. Additionally, to broaden the scope of the emotions assessed, they created new scales to gauge teachers' feelings of pride and boredom.

Descriptive analysis and mediation modeling were conducted using JASP and RStudio, respectively. Model fit was assessed, and the variables were modeled as latent factors. Mediation was evaluated based on predefined criteria.

Results:

The hypothesis was fully confirmed on the basis of the given sample. This study found that teachers' perceptions of positive leadership in schools significantly affected their emotions. Teachers who viewed leadership positively, as defined by the PERMA-Lead model, had more positive emotions and fewer negative emotions in their teaching. The direct effect of PERMA-Lead on Teacher Emotion was not significant, indicating that the relationship between PERMA-Lead and Teacher Emotion was fully mediated by control and value.

This study supports previous research showing that school administrations' perceptions are linked to teachers' life satisfaction and well-being. They found that perceived value may be more influential than perceived control in enhancing teachers' emotions through positive leadership, suggesting that school leaders should prioritize the value-inducing aspects of PERMA-Lead. Nonetheless, perceived control also plays a mediating role, as fostering supportive relationships among teachers can boost their sense of control, leading to better classroom management and motivation, ultimately promoting positive emotional experiences.

Interesting study details:

To the best of the author's knowledge, this is the first study to investigate the effects of PERMA-Lead at school on teachers' emotions based on control-value theory, thereby bridging research on control-value theory and positive leadership. Furthermore, this study aligns with the principles of positive education, a field emphasizing not only academic achievement, but also the emotional well-being of both students and teachers. However, there has been a predominant focus on students, leaving teacher-focused positive psychology largely overlooked in research and interventions.

What field expertise do the authors possess?

The authors, Thomas Goetz, Lea M. Resch, Sina Weiss, and Markus Ebner are from the University of Vienna's Department of Developmental and Educational Psychology. Elouise Botes is with the University of Luxembourg's Institute for Cognitive Science and Assessment, and Anne C. Frenzel is from Ludwig-Maximilians-Universität München's Department of Psychology. Overall, these authors contribute to the understanding of teachers' emotions, educational psychology, positive leadership, learning, and related fields.

Practical implications of the results:

It is important to note that responsibility for teachers' emotions should not fall solely on school principals as they also experience high levels of burnout, stress, and low autonomy due to administrative and policy pressures. Principals, school leadership teams, and administration departments should prioritize fostering teachers' positive emotions by implementing the necessary training, engaging with teachers about their emotional experiences, and making changes based on the school's leadership needs. Improving positive leadership in schools can help tackle major issues, such as burnout, job demands, and teacher shortages, without significant resource investment. Enhancing leadership could benefit over 100 teachers and have profound effects on students and society. An initial step could involve sensitizing school leaders to teachers' well-being, providing training, and fostering positive emotions, which may also help alleviate teacher shortages in many countries. Apart from the many possible benefits, nurturing positive emotions among teachers is already inherently valuable.

Description of AI usage:

Elicit (<https://elicit.com/>) was used to get an initial overview of the content before diving into the full paper. This was accomplished by uploading the document and clicking on various columns such as “summary” and “methodology.” These columns provided very brief summaries, giving me a quick snapshot of the paper's main points. For example, when reviewing the results, Elicit allowed me to quickly understand the key findings without reading through the entire results section. However, this wasn't as helpful as it sounds, as it was rather short and taken out of context. It would be interesting to see, if I just don't know the AI-program enough, and what else I could do with it.

Paperpal (<https://paperpal.com/>) was utilized for writing and grammar checks. After completing the whole summary, I copied and pasted the entire text into Paperpal and clicked on “check grammar.” I then reviewed each of the 43 suggestions individually. I really enjoyed how one can look at every single recommendation, and that it is not just automatically changed, and thus you then don't have to go looking for the changes made. Most of the suggestions were helpful, identifying small mistakes like missing commas or letters that I might have overlooked. However, some suggestions did not feel appropriate or necessary in the context of the study, and therefore I did not include them.

Copilot (<https://copilot.microsoft.com/>) was particularly useful for finding the field expertise of the authors, as this information was not explicitly stated in the paper itself. I used prompts like “Give me a short description of the research interests of...” followed by the names of the authors and their institutions. This helped ensure that the program did not confuse the authors. However, one must verify the legitimacy of the references used in the study.

ChatGPT 3.5 (<https://chatgpt.com/>) was the AI tool I used the most, primarily because I was already familiar with its functionality.

I used various prompts like “shorter...”, “please simplify and write in one sentence...” and “use different words...” to condense and simplify information. I frequently used ChatGPT to also check grammar or rewrite a sentence I had trouble formulating (e.g. “check for grammar... and write into a more coherent paragraph/sentence”). Furthermore, I used ChatGPT to try to make sense of some of the more complex parts of the paper or understand specific concepts. Prompts that were used, where “Explain this....to a 10-year-old”, “Explain ... in more simple words, so that non-scientific people could also understand it” or “Simplify this paragraph...”.

After writing what I wanted from ChatGPT I copy pasted the paragraph or sentence from the paper right after the prompt into quotation marks. Thus, ChatGPT knows exactly what I am referring to. If one does not write a concrete prompt, or knows how ChatGPT reacts, you might not get what you are looking for. I always double-checked the results to ensure ChatGPT provided accurate information. This is often necessary because AI can sometimes be imprecise, especially in summarizing or writing in different words (as the context is often not taken into consideration). It was extremely helpful for structuring, brainstorming, improving grammar, and simplifying or summarizing complex information.

Experience: Besides using ChatGPT 3.5, I hadn't had much experience with the other mentioned AI programs. This meant I had to learn how to use these programs, which took some time. Despite the initial learning curve, it was fascinating to see the capabilities of different tools. Overall, while AI tools are helpful, I sometimes felt they took more time than completing tasks manually. This was likely because I was unfamiliar with most of these tools and had to register, learn the program, and then determine what would be useful. Despite this, the experience was valuable. Using AI tools for structuring ideas, improving grammar, and simplifying or summarizing complex concepts has been beneficial. However, it's crucial to always double-check the output for accuracy and context.

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

Caniëls, M. C. J. (2023). How remote working increases the importance of positive leadership for employee vigor. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1089557>

Zusammengefasst von: Viktoria Etl

Fragestellung:

In der vorliegenden Studie werden drei Fragestellungen, aufbauend auf bereits bekannter Forschung und bestehenden Theorien, genauer untersucht. Erstens soll der positive Zusammenhang von wahrgenommener positiver Führung mit der Arbeitsenergie der Angestellten gezeigt werden. Folgend wird die Hypothese verfolgt, dass das Arbeiten von zuhause das positive Verhältnis zwischen positiver Führung und Arbeitsenergie beeinflusst, und zwar in dem Sinne, als dass diese Verbindung für MitarbeiterInnen im Homeoffice gestärkt wird. Das heißt höheres positives Führungsverhalten resultiert in höherer Arbeitsenergie bei Angestellten, die nicht vor Ort arbeiten. Drittens soll die Annahme geprüft werden, dass die Beziehung zwischen positiver Führung und Arbeitsenergie abhängig ist vom Interaktionseffekt zwischen dem Arbeiten von zuhause aus und der Dauer des Dienstverhältnisses.

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

Die Stichprobe für die Studie bestand aus 186 männlichen (42,1%) und weiblichen (57,9%) Angestellten in niederländischen und flämischen Unternehmen. Das Durchschnittsalter lag bei 42,7 Jahren und mehr als 50% der TeilnehmerInnen hatten einen Bachelor- oder einen noch höheren Abschluss. Die Daten wurden mithilfe von Online-Fragebögen zu zwei Zeitpunkten, mit einem Abstand von 7 Wochen, erhoben. Bei der ersten Befragung wurde das erlebte Führungsverhalten, ob als Folge von der COVID-19 Pandemie überhaupt bzw. mehr als zuvor von zuhause aus gearbeitet wird, die Auswirkungen dessen auf ihre Arbeit und die bisherige Dauer des Angestelltenverhältnisses erhoben. Zum zweiten Befragungszeitpunkt bezogen sich die Inhalte auf die Arbeitsenergie, das Durchhaltevermögen und die geistige Widerstandsfähigkeit der Angestellten. Statistisch ausgewertet wurde mithilfe von verschiedenen Softwares wie Jamovi und unterschiedliche Pakete von R.

Ergebnis:

Die erste Annahme wurde insofern bestätigt, als dass ein direkter positiver Zusammenhang zwischen positiver Führung und Arbeitsenergie gefunden wurde. Auch die zweite Hypothese wurde angenommen, durch das positive und signifikante Ergebnis der Wechselwirkung zwischen Arbeit von zuhause und positivem Führungsverhalten. Weiters wurde eine ebenfalls positive und signifikante Interaktion zwischen positivem Verhalten der Führungskraft, dem Arbeiten von zuhause und der Dauer des Arbeitsverhältnisses gefunden. Dies spricht für die Annahme der dritten Hypothese. Bestätigung findet dieses Ergebnis außerdem, weil die Daten zeigen, dass die Arbeitsenergie von

Personen, die schon länger im Betrieb angestellt sind, in die gegengesetzte, negative Richtung verläuft. Dies führt die Autorin darauf zurück, dass in solch einem Fall durch nicht explizite Verhaltensweisen, wie zum Beispiel durch Augenkontakt, Rückmeldung von der Führungskraft eingeholt wird und direktes Feedback als irritierend empfunden werden kann.

Interessante Studiendetails:

In der vorliegenden Studie wird ausschließlich positives Führungsverhalten berücksichtigt. Dabei ergibt sich die Frage, wie sich die Auswirkungen verändern, wenn noch ein weiterer oder sogar mehrere andere Führungsstile zusätzlich von der Führungskraft ausgeführt werden. Außerdem wird die Studie auf niederländisch durchgeführt und auch nur niederländische und belgische Berufstätige befragt. Somit ist nicht klar, ob auf andere Populationen verallgemeinert werden kann. Positiv anzumerken ist, dass beide Geschlechter in die Untersuchung miteinbezogen wurden, jedoch wäre es in Zukunft interessant, mögliche Geschlechterunterschiede aufzudecken. Frauen werden oft als sensibler als Männer dargestellt und dadurch ergibt sich die Frage, ob weibliche Arbeitnehmerinnen empfindlicher auf den vorliegenden Führungsstil reagieren. Weiters kann auch die Wirkung des Geschlechts der Arbeitsgeberin/ des Arbeitgebers, in Bezug auf den Führungsstil, untersucht werden, vor allem auch mit Fokus auf die Art der Ausführung von positivem Führungsverhalten.

Welche Feldkompetenz hat die Autorin?

Die Autorin Marjolein C. J. Caniëls ist Professorin für Organisatorisches Lernen an der Fakultät für Management, Wissenschaft und Technologie (Offene Universität Niederlande). Sie forscht in den Bereichen der Sozialpsychologie, Betriebswirtschaftslehre, Industrieorganisation, Betriebsmanagement, Knowledge Management, Resilienz und Marketing. Einen besonderen Fokus stellt ihre Arbeit für Knowledge Management, Portfolio, Einkauf, Mikroökonomie und Per capita dar. Caniëls kombiniert Themen wie Wertschöpfung, Service und dienstleistungsdominante Logik mit ihrem Studium des Knowledge Managements. Oft liegt ihr Fokus in der Kombination zu angrenzenden Bereichen wie dem Personalwesen. Vor allem Forschung wie zum Beispiel zu Unternehmenswert spiegeln ihr Wissen in der Wirtschafts- und Organisationspsychologie wider. Die Autorin verfasste etliche wissenschaftliche Paper und wurde oft zitiert.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Caniëls schlägt zur Umsetzung der Ergebnisse in die Praxis vor, Schulungen für Führungskräfte anzubieten. Diese sollen die Steigerung von positivem Führungsverhalten zum Ziel haben und vor allem einfach umsetzbare Handlungen und Taten wie Loben, Bedanken, Aufmuntern und Anbieten von Hilfestellungen bei spezifischen Aufgaben in den Fokus stellen. Außerdem sollen auch Verhaltensweisen für den Beziehungsaufbau zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem Angestellten angeeignet werden, da die Ergebnisse zeigen, dass eine bessere Beziehung zu höherer Arbeitsenergie führt. Abschließend schlägt die Forscherin vor, einen Vitalcoach für Mitarbeiter, die zumindest teilweise von zuhause arbeiten, zur Verfügung zu stellen. Dieser soll als emotionale Stütze dienen, Stress lindern und psychisches Wohlbefinden fördern.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Mithilfe von ChatGPT wurden Begriffe erklärt, Fachwörter definiert, Absätze zusammengefasst und Hypothesen beschrieben. Folgend führe ich die wichtigsten Befehle und einige Antworten an:

Befehl: „Was ist employee vigor?“

Antwort: Employee vigor" bezieht sich auf ein Konzept innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie, das die Energie, das Durchhaltevermögen und die geistige Widerstandsfähigkeit von Mitarbeitern am Arbeitsplatz beschreibt.

Befehl: „Übersetze „vigor“

Antwort: "Vigor" kann ins Deutsche als "Energie", "Lebenskraft" oder "Vitalität" übersetzt werden. Im Kontext von "Employee Vigor" würde es am besten als "Arbeitsenergie" oder "Arbeitsvitalität" übersetzt.

Befehl: „Übersetze „tenure“.

Antwort: Im Kontext von Arbeitsverhältnissen oder der akademischen Welt bezieht sich "tenure" auf eine Art von festem Status oder einer unbefristeten Anstellung. Die Übersetzung könnte "Dienstzeit", "Amtszeit" oder "Besitzstand" sein.

Befehl: Fasse „Practical Implications“ auf deutsch zusammen.

Befehl: Beschreibe auf deutsch: Hypothesis 1: Perceived positive leadership is positively associated with follower vigor.

Befehl: „Beschreibe auf deutsch: Hypothesis 2: Remote working moderates the positive relationship between positive leadership and vigor, such that this relationship is strengthened for remote workers.“

Befehl: „Beschreibe auf deutsch: Hypothesis 3: The relationship between positive leadership and vigor is dependent on the interaction effect between remote working and leader-follower relationship tenure.“

Weiters wurde mit der KI „ExplainPaper“ die Methode besser verständlich ausgegeben und danach mithilfe der KI „DeepL“ ins Deutsche übersetzt.

Auch Informationen zur Autorin wurden durch DeepL aus dem Niederländischen und Englischen in die deutsche Sprache übersetzt.

TITEL: THE EFFECTS OF POSITIVE LEADERSHIP ON QUALITY OF WORK AND LIFE OF FAMILY DOCTORS: THE MODERATED ROLE OF CULTURE

Wei Sun, Xianhong Huang, Xingyu Chen, Yan Wu, Zhen Huang, Yichen Pang, Can Peng, Yunjie Zhang and Hao Zhang, *Frontiers in Psychology*, 20.03.2023

Zusammengefasst von: Hannah Sophie Görg

Fragestellung: Wie beeinflusst positives Führungsverhalten die Arbeitszufriedenheit und die Lebensqualität (QWL) von Hausärzt*innen in China, und wie werden diese Effekte moderiert?

Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.): Die Studie verwendete einen Fragebogen, der durch einen mehrstufigen Prozess entwickelt wurde, der Literaturrecherche, Interviews, Delphi-Konsultationen und Pilotversuche umfasste. Die Grundlage dieses Prozesses waren folgende standardisierte Fragebögen, die zum Teil in die chinesische Sprache übersetzt wurden; Positive Leadership scale (Meijer et al., 2018), supportive resources scale (Lukes and Stephan, 2017), Achievement Motivation Scale (Smith et al., 2019), Brooks QWL questionnaire (Brooks and Anderson, 2004) and the General Self-Efficacy Scale (Schwarzer et al., 1999). Der entwickelte Fragebogen wurde verwendet, um positive Führung, unterstützende Ressourcen, Leistungsmotivation und die Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit der Hausärzt*innen zu messen. Die Stichprobe bestand aus 473 gültigen Fragebögen, die zwischen Juli und November 2021 gesammelt wurden. Die Auswahl der Stichprobe erfolgte anhand verschiedener Entwicklungsindikatoren in verschiedenen Regionen der Provinz Zhejiang. Anschließend wurden eine Strukturgleichungsmodellierung (SEM), eine hierarchische lineare Regression und ein Simple Slopes Test verwendet, um die vermittelnden und moderierenden Effekte verschiedener Faktoren auf die Beziehung zwischen positivem Führungsverhalten und der Lebensqualität der Hausärzt*innen zu analysieren.

Ergebnis: Die Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellierung (SEM) zeigten, dass positive Führungspraktiken einen direkten Einfluss auf die Lebensqualität und die Arbeitszufriedenheit hatten (QWL), sowie einen vermittelnden Effekt auf die QWL durch unterstützende Ressourcen und Leistungsmotivation hat. Die hierarchische lineare Regressionsanalyse zeigte, dass die (Unternehmens-)Kultur einen positiven moderierenden Effekt auf die Beziehung zwischen drei Variablenpaaren hatte: positives Leadership und Leistungsmotivation, positives Leadership und QWL, sowie positives Leadership und unterstützende Ressourcen. Der einfache Steigungstest

belegt, dass die Kultur einen moderiert vermittelnden Effekt auf die Beziehung zwischen positivem Leadership und QWL über unterstützende Ressourcen und Leistungsmotivation hat.

Interessante Studiendetails: Die Ergebnisse der Studie zeigen zudem interessanterweise signifikante Unterschiede in den Lebensqualitätswerten (QWL) basierend auf demografischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Familienstand, Bildungsniveau, Position und Einkommen. Jüngere Hausärzte (<25 Jahre) haben eine bessere Lebensqualität und Arbeitszufriedenheit (QWL) als ältere, was mit ihrer höheren beruflichen Begeisterung und geringeren emotionalen Erschöpfung zusammenhängt. Verheiratete Hausärzte zeigen ebenfalls eine bessere QWL. Überraschenderweise haben Hausärzte mit niedrigerem Bildungsniveau eine bessere QWL als ihre höher gebildeten Kollegen. Dies könnte daran liegen, dass Gemeinde-Gesundheitszentren (CHCs) in China aufgrund der Marktliberalisierung seit den 1980er Jahren im Wettbewerb mit Krankenhäusern benachteiligt sind, was dazu führt, dass dort eher medizinisches Personal mit niedrigeren Bildungsniveaus und geringeren beruflichen Erwartungen arbeitet. Insgesamt sollten diese Faktoren der Hausärzt*innen berücksichtigt werden, um ihre QWL zu verbessern.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen? Die Autoren haben Erfahrungen in der Analyse von Gesundheitswesen und -politik, insbesondere in China. Sie haben Studien zu verschiedenen Aspekten der Gesundheitsversorgung und -politik veröffentlicht, wie z.B. zur Integration von Gesundheitsversorgung für Migranten, zur Patientenzufriedenheit und zur Reform des Gesundheitswesens

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Die Ergebnisse dieser Studie bieten konkrete Handlungsempfehlungen für Gesundheitseinrichtungen, um durch die Förderung positiver Führung, unterstützender Ressourcen und Leistungsmotivation die Lebens- und Arbeitsqualität von Hausärzten zu verbessern und langfristig die Mitarbeiterbindung und Patientenversorgung zu stärken. Gesundheitsorganisationen können die QWL von Hausärzten verbessern, indem sie positive Führungspraktiken fördern und kulturelle Einflüsse in ihre Führungsstrategien einbeziehen. Das Verständnis der moderierenden Rolle der Kultur kann dabei helfen, Führungsstrategien für verschiedene Gruppen von Gesundheitsfachkräften maßgeschneidert anzupassen.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

1. **Verwendetes Programm:** ChatPDF (<https://www.chatpdf.com/>)
 - a. **Vorgehensweise:** Der Prozess begann mit dem Hochladen der Datei in das Tool. Anschließend wurden spezifische Prompts genutzt, um die wesentlichen Aspekte der Studie zu erfassen. Diese Prompts umfassten Fragen zur Fragestellung, den Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode), den Ergebnissen, interessanten Studiendetails, der Feldkompetenz der Autor/innen sowie dem Nutzen der Ergebnisse für die Praxis.
 - b. **Erfahrung:** Die Erfahrung mit dem Tool war gemischt. Der generierte Output war recht allgemein und generisch. Viele Antworten waren oberflächlich und lieferten nur grundlegende Informationen. Besonders nach einer inhaltlichen Überprüfung stellte sich heraus, dass einige der generierten Informationen zum Teil ungenau waren. ChatPDF zeigte sich als ein nützliches Hilfsmittel zur ersten Orientierung und zur Strukturierung der Analyse, jedoch sind die Ergebnisse kritisch zu prüfen und zu ergänzen, um eine detaillierte und genaue Interpretation der Studieninhalte zu gewährleisten.
2. **Verwendetes Programm:** Elicit: The AI Research Assistant (<https://elicit.com/>)
 - a. **Vorgehensweise:** Der Prozess begann mit dem Hochladen der PDF in das Tool. Anschließend wurden spezifische Output-Kategorien angegeben: Research Question, Methodology, Outcome Measures, Study Objectives, Study Count, Main Findings, Discussion Summary. Für die Kategorien "Feldkompetenz der Autor/innen" sowie "Nutzen der Ergebnisse für die Praxis" gab es keine passende Kategorie. Diese wurden daher von mir an dieser Stelle vernachlässigt. Im nächsten Schritt wurden die Ergebnisse mit denen von ChatPDF abgeglichen. Dabei wurden die Informationen entweder ersetzt, angeglichen oder verworfen. Zur Übersetzung der Ergebnisse ins Deutsche wurde ChatGPT mit dem einfachen Prompt "übersetze auf deutsch" verwendet.
 - b. **Erfahrung:** Die Erfahrung mit Elicit war positiv. Die Ergebnisse waren wissenschaftlicher formuliert und konkreter, näher am Originaltext der Studie. Zusätzlich bietet Elicit den Vorteil, dass die Paragraphen im Paper angegeben werden, in denen die Informationen der einzelnen Zusammenfassungen der Kategorien zu finden sind. Dies erleichtert den Überprüfungsprozess erheblich. Die vorab durchgeführte Kategorisierung spart Zeit und macht den gesamten Prozess übersichtlicher. So konnten die relevanten Informationen schneller und effizienter identifiziert und verifiziert werden. Insgesamt zeigte sich Elicit als ein leistungsfähiges Tool zur Unterstützung bei der wissenschaftlichen Analyse und Aufbereitung von Studieninhalten.
3. **Verwendetes Programm:** Unriddle | Faster research (<https://www.unriddle.ai/>)
 - a. **Vorgehensweise:** Der Prozess begann wieder mit dem Hochladen der PDF-Datei in das Tool. Anschließend wurden dieselben Prompts verwendet, um die wesentlichen Aspekte der Studie systematisch zu erfassen. Nach der Analyse der Studie wurden die Ergebnisse mit denen anderer Tools abgeglichen. Dabei wurden die Informationen entweder ersetzt, angeglichen oder verworfen, um die Genauigkeit und Vollständigkeit der Analyse zu verbessern. Zur Übersetzung der Ergebnisse ins Deutsche wurde ChatGPT verwendet.
 - b. **Erfahrung:** Die Erfahrung mit Unriddle war, dass die Output-Antworten sehr kurz und prägnant waren, was eine schnelle Erfassung der wesentlichen Informationen ermöglichte. Es wurde jedoch festgestellt, dass die Fragen besser nacheinander gestellt werden sollten, anstatt alle auf einmal, um detailliertere und umfassendere Antworten zu generieren. Die Möglichkeit, das zugrundeliegende Large Language Model (LLM) in den

Einstellungen zu ändern, ermöglicht zudem eine Anpassung an verschiedene Anforderungen

4. **Verwendetes Programm:** Scholarcy – Knowledge made simple (<https://www.scholarcy.com/>)
 - a. **Vorgehensweise:** Der Prozess begann erneut mit dem Hochladen der PDF-Datei in das Tool. Scholarcy generiert automatisch Inhalte für 16 Kategorien wie Key Concepts, Study Subject and Analysis, Methods, Results usw. Diese Inhalte wurden dann mit denen anderer Tools abgeglichen, und Informationen wurden ersetzt, angeglichen oder verworfen, um die Qualität der Analyse zu verbessern.
 - b. **Erfahrung:** Die Erfahrung mit dem Tool war gemischt. Scholarcy ist sehr übersichtlich und bietet viele Kategorien, was die Analyse erleichtert. Besonders nützlich war die Kategorie "Scholarcy Highlights", die sich gut für die Erfassung interessanter Studiendetails eignet. Auch die Unterkategorie "Practical Applications" in der "Scholarcy Summary" war hilfreich. Jedoch war zu bemerken, dass einige generierte Informationen fehlerhaft waren. Zum Beispiel wurde die Aussage "The research involved 27000 family doctors" falsch wiedergegeben. Tatsächlich stand im Text lediglich, dass bis Ende 2021 mehr als 27.000 Familienärzte in Zhejiang Serviceverträge mit 24,49 Millionen Einwohnern unterzeichnet hatten.
5. **Verwendetes Programm:** Perplexity (<https://www.perplexity.ai>)
 - a. **Vorgehensweise:** Für die Bestimmung der Feldkompetenz der Autor/innen wurde das Tool Perplexity verwendet. Die Vorgehensweise bestand darin, dem Large Language Model (LLM) die Frage "Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?" zu stellen und die Antwort in maximal fünf Sätzen zusammenzufassen. Die Publikationen der jeweiligen Autoren wurden anhand der Autorenübersicht der publizierenden Zeitschrift entnommen. Das Tool analysierte die Publikationen der Autoren und extrahierte relevante Informationen über deren Fachkompetenz. Anschließend wurden diese Informationen in eine prägnante Zusammenfassung von maximal fünf Sätzen umgewandelt.
 - b. **Erfahrung:** Die Verwendung von Perplexity ermöglichte eine schnelle und effiziente Bestimmung der Feldkompetenz der Autor/innen anhand ihrer veröffentlichten Arbeiten.
6. **Verwendetes Programm:** Explainpaper (<https://www.explainpaper.com/>)
 - a. **Vorgehensweise:** Für den abschließenden Schritt wurde das Tool Explainpaper genutzt, um das Paper erneut zu lesen und alle von der KI generierten Fakten auf ihre Richtigkeit zu prüfen. Explainpaper ermöglicht es, einzelne Abschnitte des Papers erklären zu lassen, wobei man das gewünschte Niveau, z.B. Undergraduate, angeben kann. Der Output wird entsprechend an das angegebene Niveau angepasst.
Die Vorgehensweise bestand darin, mir jeden unverständlichen Abschnitt des Papers durch Explainpaper erklären zu lassen und sicherzustellen, dass die zuvor generierten Erklärungen korrekt sind.
 - b. **Erfahrung:** Die Erfahrung mit Explainpaper war positiv, da das Tool eine einfache Möglichkeit bietet, komplexe Inhalte verständlich zu erklären. Die Möglichkeit, das Erklärungsniveau anzupassen, ermöglicht es, den Output an das eigene Verständnisniveau anzupassen. Insgesamt erwies sich Explainpaper als nützliches Werkzeug, um die Ergebnisse der vorherigen Analysen zu verifizieren und sicherzustellen, dass die Schlussfolgerungen korrekt und verständlich sind.

TITEL:

Shelton, C. D., Hein, S. D., & Phipps, K. A. (2022). **Positive and proactive leadership: disentangling the relationships between stress, resilience, leadership style and leader satisfaction/well-being.** *International Journal of Organizational Analysis* (2005), 30(2), 408–429. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2221>

Zusammengefasst von: Stefan Pflieger

Fragestellung:

Wie beeinflussen die Resilienz von Führungskräften als entwickelte Eigenschaft, der Führungsstil und Stress die Lebenszufriedenheit?

Methoden:

In der Studie wurde ein korrelatives Querschnittsforschungsdesign verwendet, um die Fragestellung zu untersuchen.

Die Datenerhebung erfolgte über Online-Umfragen, die von 101 E.M.B.A.-Alumni einer US-amerikanischen Universität ausgefüllt wurden. Zur Bewertung der Schlüsselvariablen – Belastbarkeit, Führungsstil, Stress und Zufriedenheit/Wohlbefinden – wurden standardisierte Instrumente eingesetzt. Zur Messung der Resilienz kam der 160 Punkte umfassende Stress Processing Report (SPR) zum Einsatz. Der SPR (Lafferty, 1994) basiert auf der kognitiven Verhaltenstheorie und fokussiert auf stressbezogene Kognitionen und Verhaltensweisen in den Bereichen Selbst, Andere, Ziele und Prozesse. Das 240 Punkte umfassende Life Styles Inventory (Lafferty, 2004) wurde verwendet, um verschiedene Aspekte des Führungsverhaltens und -stils zu bewerten. Zur Messung von Stress wurden Daten zu 38 aktuellen Lebensereignissen (Stressoren) erhoben. Außerdem wurden Selbstauskünfte über das Wohlbefinden und die allgemeine Lebenszufriedenheit erfasst.

Die Stichprobe bestand aus 101 E.M.B.A.-Alumni, von denen 29,7 % weiblich und 70,3 % männlich waren. Das größte Alterssegment innerhalb der Stichprobe fiel in die Kategorie der 50- bis 59-Jährigen. Alle Befragten hatten ihren E.M.B.A. abgeschlossen und bekleideten Führungspositionen, was einen besonderen Kontext für die Studie darstellt.

Zur Analyse der Daten wurde eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um die drei Forschungshypothesen zu testen, die sich auf die Beziehungen zwischen der Resilienz von Führungskräften, dem Führungsstil, Stress und der Lebenszufriedenheit beziehen. Die Forscher:innen analysierten die Daten, um signifikante Zusammenhänge und Muster zwischen den untersuchten Variablen zu ermitteln. Durch den Einsatz einer robusten Erhebungsmethodik, die Verwendung standardisierter Instrumente und die Durchführung einer gründlichen Datenanalyse zielte die Studie darauf ab, ein umfassendes Verständnis des Zusammenspiels zwischen der Resilienz von Führungskräften, dem Führungsstil, Stress und der Lebenszufriedenheit im Zusammenhang mit positiver und proaktiver Führung zu vermitteln.

Ergebnis:

Die Studie erbrachte signifikante Ergebnisse hinsichtlich der Beziehungen zwischen der Resilienz von Führungskräften, dem Führungsstil, Stress und der Lebenszufriedenheit. Die Analyseergebnisse lieferten wertvolle Erkenntnisse darüber, wie diese Variablen im Kontext einer positiven und proaktiven Führung zusammenwirken.

Es wurden positive Korrelationen zwischen konstruktiven Führungsstilen und jedem der vier SPR-Bereiche – "Selbst", "Andere", "Prozess" und "Ziele" – festgestellt. Dies deutet auf einen starken Zusammenhang zwischen der Resilienz von Führungskräften und konstruktivem Führungsverhalten hin.

Eine geringe Korrelation wurde zwischen belastenden Lebensereignissen und aggressivem/defensivem Führungsstil gefunden, jedoch keine signifikante Beziehung zwischen belastenden Lebensereignissen und konstruktivem Führungsstil. Dies deutet darauf hin, dass eine dritte Variable, wie zum Beispiel die Resilienz, den Zusammenhang zwischen Stress und Führungsstil abmildern könnte.

Die Studie untersuchte auch die moderierende Rolle der Resilienz in der Beziehung zwischen belastenden Lebensereignissen und dem Führungsstil. Die mit der SPR-Prozessskala gemessenen Prozessfähigkeiten erwiesen sich im Vergleich zu anderen Resilienzmaßen, die sich auf die Bereiche "Selbst", "Andere" und "Ziele" beziehen, als der wichtigste Moderator.

Interessante Studiendetails:

In der Studie wurde das Konzept der Resilienz als eine Fähigkeit hervorgehoben, die entwickelt werden kann und nicht nur durch angeborene Eigenschaften bedingt ist. Diese Perspektive unterstreicht die Bedeutung der Kultivierung von Resilienzfähigkeiten, um positives Führungsverhalten zu fördern.

Durch die Verwendung von standardisierten Inventaren zur Messung von Resilienz, Führungsstil, Stress und Wohlbefinden lieferte die Studie eine gründliche Analyse der vielfältigen Beziehungen zwischen diesen Variablen.

Die Forschung unterstreicht die Bedeutung von Prozessfähigkeiten wie Zeitorientierung, Nutzung, Kooperation, Synergie und Aufnahmefähigkeit, um die negativen Auswirkungen von stressigen Lebensereignissen auf positives Führungsverhalten abzuschwächen. Diese Prozessfähigkeiten wurden als entscheidend für die Aufrechterhaltung eines konstruktiven Führungsverhaltens in Zeiten hoher Belastung identifiziert.

Im Rahmen der Studie wurde der Prozessbereich der Resilienz eingeführt, der Resilienzfähigkeiten und -verhaltensweisen umfasst, die zuvor nicht umfassend untersucht worden waren. Diese Erweiterung über die traditionellen Resilienz-Bereiche hinaus ermöglichte ein umfassenderes Verständnis dafür, wie verschiedene Aspekte der Resilienz Führungsstil und -verhalten beeinflussen. Durch die Untersuchung der differenzierten Beziehungen zwischen der Resilienz von Führungskräften, dem Führungsstil, Stress und der Lebenszufriedenheit bot die Studie wertvolle Einblicke in die Komplexität positiver und proaktiver Führung angesichts von Herausforderungen und Stressfaktoren.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autor:innen verfügen über ein ausgeprägtes interdisziplinäres Fachwissen, das die Bereiche Führungstheorie, Resilienzforschung, Organisationsverhalten, Positive Psychologie, Forschungsmethodik und praktische Anwendung der Forschungsergebnisse umfasst.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie bieten wertvolle Einsichten für Praktiker:innen in Führungspositionen, indem sie die Bedeutung von Resilienz, Führungsstil und Stressmanagement für die Förderung der Zufriedenheit und des Wohlbefindens von Führungskräften im organisatorischen Kontext hervorheben.

Beschreibung der Nutzung von KI

Zuerst habe ich den Artikel auf ChatPDF (ChatPDF GmbH, 2024) hochgeladen, um mir mit einem Prompt die Stichpunkte der Aufgabenstellung ausgeben zu lassen. Um Fehler bei der Auswertung zu vermeiden, wurden die Prompts auf Englisch verfasst. Der Output war sehr reduziert, weshalb ich einzelne Punkte, die ich noch genauer ausformuliert haben wollte, detailreicher erfragen musste. Nach acht Prompts war ich dann mit dem Ergebnis zufrieden. Aus Interesse fragte ich ChatPDF dann noch, ob es Passagen in den Outputs gäbe, die zitiert werden müssen. Die Antwort hatte mich überrascht, da im Methoden-Teil zwei Skalen verwendet wurden, die definitiv zitiert werden müssten. Die Zitation wurde nach mehrmalig fehlgeschlagenen Versuchen, eine korrekte Antwort zu erhalten, eigenständig nachgetragen.

Als nächstes habe ich DeepL Translate (DeepL SE, 2024) genutzt, um die verschiedenen englischen Outputs von ChatPDF auf Deutsch übersetzen zu lassen. Dazu habe ich die einzelnen Textpassagen in einem Dokument gesammelt, hochgeladen und mir als übersetztes Dokument ausgeben lassen. Das funktionierte ausgezeichnet, war ich denn auf Grund von früheren fehlerbehafteten Verwendungen eher skeptisch eingestellt. Einziges Manko: Das Dokument kann nur bearbeitet (das inkludiert markieren und kopieren) werden, wenn man die Pro-Version abonniert. Dies konnte ich jedoch mit einem Speichern des Word-Dokumentes als PDF-Dokument umgehen.

Die letzten Schritte übernahm gänzlich ChatGPT (OpenAI, 2024). Die gestückelten, übersetzten Textpassagen enthielten meist Aufzählungen, weswegen ich diese in Fließtext verwandeln ließ. Im Prompt habe ich zusätzlich um verständliche Strukturierung sowie Ausbessern allfälliger Fehler gebeten. Nach dem Rückführen ins tatsächliche Dokument bemerkte ich, dass der Text um ein Stück zu lang ist und ließ einen längeren Textteil noch etwas kürzen. Ich musste, wie oben erwähnt, nur noch die zwei fehlenden Quellen nachtragen, gendern und zwei redundante, sich wiederholend zusammenfassende Sätze streichen. Ansonsten wurden von meiner Seite keine Änderungen vorgenommen.

Quellen:

ChatPDF GmbH (2024). *ChatPDF* (June 10 Version) [Large language model].
<https://www.chatpdf.com/>

DeepL SE (2024). *DeepL Translate* (February 8 Version) [Neural network technology]
<https://www.deepl.com/translator>

Lafferty, J.C. (1994). Stress Processing Report. *Human Synergistics International*. Plymouth, MI.

Lafferty, J.C. (2004). Life Styles Inventory I: Self-Description. Human Synergistics International. Plymouth, MI.

OpenAI. (2024). ChatGPT (April 29 Version) [Large language model].
<https://chat.openai.com/chat>

"Coach for Positive (Coach4): Using the Intersection of Positive Psychology, Positive Organisational Psychology, and Executive Leadership Coaching" (Addison & Shapiro, 2022)

published in: Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, Volume 16, 2023 – Issue 2

Summarized by: Lennart Kolb

Introduction and Hypothesis:

The research question posed in the paper is: can the coaching approach of 'Coach4+', using the nine building blocks of well-being (PERMA+4), facilitate and achieve positive leadership outcomes of positive deviant performance including positive climate, positive communications, positive environment, and positive relationships. The Coach4+ framework is based on the nine building blocks of well-being - the original five PERMA factors (positive emotions, engagement, relationships, meaning, accomplishment) plus four additional factors (physical health, mindset, environment, economic security). The Coach4+ coaching program focused on developing positive leadership behaviors and well-being by integrating these nine building blocks of well-being into the coaching sessions. The program included self-leadership, team leadership, and organizational positive leadership and growth, with the intention of creating awareness and developing skills to build sustainable behavioral change. The coaching sessions were highly interactive, giving participants the opportunity to build positive relationships and practice one-on-one peer coaching using the foundational coaching skills they learned, such as active listening and asking curious questions.

Methods:

The methods of evaluation used in the study included measuring lower turnover, higher promotion levels, increased customer service ratings, and direct participant experience to assess positive climate, communication, environment, and relationships. The study utilized internal company metrics like Net Promoted Scores, turnover rates, promotion numbers, and customer service ratings to evaluate the impacts of the Coach4+ intervention. The study also gathered qualitative data through follow-up interviews with participants about their experiences in the program and how it prepared them for challenges, adversity, and the pandemic. Additionally, internal company metrics like Net Promoted Scores, turnover rates, promotion numbers, and customer service ratings were used to evaluate the impact of the Coach4+ intervention.

Results:

The quantitative results showed significant improvements in employee engagement and motivation scores, reduced employee turnover, increased promotions, and improved customer experience scores. These results included over 20% increase in employee engagement and motivation scores in the first year, 40% increase by the second year, 10% reduction in turnover resulting in \$1 million in

savings, over 320 front-line promotions, and Customer experience scores also saw a remarkable improvement, shifting from negative to positive, with a 40% increase by the end of the second year, showcasing the impact of positive leadership on customer relationships and overall. The qualitative feedback from participants highlighted how the coaching program helped them grow as leaders, become more resilient and successful during the COVID-19 pandemic, and have a positive impact on their teams and the broader organization.

Interesting study details:

The study focuses on using evidence-based coaching (EBC) and positive psychology coaching (PPC) at the executive and leadership level to achieve positive leadership outcomes, emphasizing factors like positive emotions, engagement, relationships, meaning, accomplishment, physical health, mindset, environment, and economic security. Results of the study align with existing research by Dr. Markus Ebner and Dr. Kim Cameron, showing significant positive effects on job satisfaction, performance, turnover, and health through positive leadership approaches.

Expertise of researchers:

The researchers needed competences in professional executive and leadership development coaching, coaching psychology, positive psychology coaching, positive psychology, and positive organizational psychology to conduct this study successfully. Their expertise allowed them to connect theories and intervention methods of positive psychology to practical coaching within organizations struggling with key performance indicators and leadership challenges during the COVID-19 pandemic. Additionally, their alignment with research done by Dr. Markus Ebner and Dr. Kim Cameron on positive leadership demonstrated significant effects on various aspects such as job satisfaction, performance, turnover, and health, contributing to the field of coaching and sparking further research interest.

Usefulness for everyday practice:

The results of the study are useful for practice as they connect theories and intervention methods of positive psychology and positive organizational psychology to practical professional coaching within organizations struggling with key performance indicators and leadership during the COVID-19 pandemic. The study aligns positively with existing research by Dr. Markus Ebner and Dr. Kim Cameron on positive leadership, showing significant effects on job satisfaction, performance, turnover, and health. The multi-component approach to professional coaching in the case study shifted behaviors towards positive leadership outcomes, emphasizing deviant performance, affirmative bias, and strengths focus, contributing to the practice of coaching and sparking more research interest in positive psychology.

Reflexion zur Nutzung von AI

Zuerst habe ich ChatGPT verwendet, wo man nun auch in der kostenlosen Version Dokumente hochladen kann, woraufhin ChatGPT diese liest. Das funktioniert auch gut, wenn auch nicht so gut wie mit der Pro-Version wie ich finde. Um dann auch weitere AIs auszuprobieren bin ich die Liste durchgegangen und habe einige weitere Tools verwendet bzw. versucht zu verwenden: Ich habe die AI „explainpaper.com“ versucht zu verwenden, doch ist diese AI leider nur in ihrer Pro-Version gut, weshalb ich nach kurzem verwenden nach weiteren AIs geschaut habe.

„Lateral.com“ habe ich verwendet, doch ist diese AI nützlicher, wenn man mehrere Dokumente hat zu denen man beispielsweise eine Analyse macht und neue Texte suchen möchte.

Daraufhin habe ich die AI „openread.com“ verwendet, die ich bisher für die Aufgabe sehr gut finde. Man kann sich einen „Paper Espresso“ abbilden lassen, was eine Art sehr kleine Kurzform von dem hochgeladenen Paper ist. Die Funktion Paper Espresso ist gut, wenn man einen Schnellüberblick über ein Paper haben möchte und es einmal durchscannt (ich kann mir vorstellen diese Funktion zu benutzen, um zwischen verschiedenen Papers zu entscheiden, welche sinnvoll für ein gewisses Thema sind). Auch die Funktion Q&A finde ich sehr gut, doch gibt es auch hier nach einigen Nachrichten, ca. 5 Stück eine Paywall, die mich davon abhält, dieses Tool weiter zu verwenden. „Scholarcy“ habe ich probiert, doch das hat Geld gekostet, was mich davon abgehalten hat mich dort anzumelden. Nach weiterem durchgehen der Liste, die zur Verfügung gestellt wurde, bin ich auf die AI „Unriddle.ai“ gestoßen. Hier verwendete ich prompts, die auf die Vorlage für die Zusammenfassung des Artikels abzielen. Ich fragte beispielsweise „In what way are the results of this study useful for practice?“. Diese Frage führte zu einer detaillierten und meiner Meinung nach ziemlich guten Antwort, die ich nur leicht korrigieren musste. Auch ließ ich den Methodenteil zusammenfassen, was zwar auch ganz gut funktionierte, doch lieferte mir diese AI zusätzlich zum Methodenteil auch immer die Ergebnisse der Studie, auch wenn ich explizit schrieb, dass die Ergebnisse weggelassen werden sollen. Diese lässt ein Fragen zur Studie stellen und antwortet, wie ich finde sehr detailreich und gut, ohne Fehler einzubauen. Ich verwende diese AI in Kombination mit ChatGPT zum Großteil, um die Zusammenfassung von meinem Artikel zu schreiben. Dazu lasse ich sowohl „Unriddle.ai“ als auch ChatGPT die einzelnen von der Vorlage vorgegebenen Teile zusammenfassen und verwende den besseren von beiden Teilen und ergänze fehlende oder korrigiere falsche Informationen. Die Kombination von diesen beiden AIs ergeben für mich ein zufriedenstellendes Ergebnis. Ich merke, dass es bei (fast) allen AIs Paywalls gibt oder man durch die kostenlose Version eingeschränkt wird. Das ist sicherlich ein Faktor dabei, warum ChatGPT die am meisten verwendete AI ist; es ist kostenlos und dafür liefert es gute Ergebnisse ab, wenn man genaue Prompts eingibt.

TITEL: THE IMPORTANCE OF POSITIVE LEADERSHIP IN THE PROCESS OF CHANGE ON THE EXAMPLE OF THE BANKING SECTOR

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Morawski, Mieczysław, und Lidia Jabłonowska-Luba, Foundations of Management, 2021

Zusammengefasst von: Marius Denk

Fragestellung:

Die Studie untersucht die Bedeutung von positive Leadership bei der Umsetzung wesentlicher organisatorischer Veränderungen, insbesondere im Kontext von Wissensarbeitenden. Konkret wird analysiert, wie positive Führungsansätze den Veränderungsprozess in der Risk Management Division (RMD) einer großen polnischen Bank unterstützen können. Ziel ist es, die spezifischen Eigenschaften und Verhaltensweisen von Führungskräften zu identifizieren, die den Übergang zu neuen Arbeitsweisen und Prozessen erfolgreich gestalten.

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

Erhebungsmethode und -instrument:

Die Studie verwendet sowohl qualitative als auch quantitative Methoden, um umfassende und valide Ergebnisse zu erzielen. Die Hauptinstrumente sind:

- Engagement-Befragung: Eine speziell entwickelte Umfrage, um Veränderungen in den Einstellungen, der Motivation und dem Engagement der Mitarbeitenden zu messen.
- Reiss Motivation Profile (RMP): Ein psychometrisches Instrument zur Ermittlung individueller Motivationsprofile der Führungskräfte, welches 16 Lebensmotive umfasst.

Stichprobenbeschreibung:

Die Untersuchung umfasst fast 600 Mitarbeitende und zehn Führungskräfte der RMD-Abteilung der Bank. Die Bank gehört zu den vier größten in Polen und durchlief von 2013 bis 2019 signifikante organisatorische Veränderungen. Die geringe Fluktuationsrate von unter 10% in der Abteilung ermöglichte eine konsistente Beobachtung derselben Gruppe von Personen über den gesamten Zeitraum, was die Zuverlässigkeit der Ergebnisse stärkt.

Auswertemethode:

Die Auswertung erfolgt durch eine detaillierte Analyse der Ergebnisse der Engagement-Befragung und der RMP-Profile. Zusätzlich fließen qualitative Daten aus Interviews, Beobachtungen und der Analyse von Unternehmensdokumenten in die Bewertung ein. Diese triangulierte Methode stellt sicher, dass die Ergebnisse sowohl tiefgehend als auch umfassend sind, indem sie multiple Perspektiven auf das Thema bietet

Ergebnis:

Die Studie zeigt, dass positive Leadership eine Schlüsselrolle bei der erfolgreichen Durchführung von Veränderungen in wissensintensiven Umgebungen spielt. Wichtige Eigenschaften, die diese Führungskräfte auszeichnen, sind:

- Hoher persönlicher Machtanspruch: Führungskräfte mit einem starken Bedürfnis nach Einfluss und Kontrolle tragen entscheidend zum Erfolg von Veränderungsprozessen bei.

- Idealismus: Diese Führungskräfte haben hohe moralische Standards und streben danach, das Beste für ihre Mitarbeitenden und die Organisation zu erreichen.
- Geringe Rachsucht: Führungskräfte, die wenig rachsüchtig sind, fördern ein harmonisches Arbeitsumfeld und tragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei.
- Moderate Stressresistenz: Diese Führungskräfte können Stress gut bewältigen und bleiben auch in schwierigen Zeiten gelassen und fokussiert.

Diese Eigenschaften tragen dazu bei, dass ein positives Arbeitsumfeld entsteht, das das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördert und somit den Veränderungsprozess unterstützt.

Interessante Studiendetails:

1. Einzigartigkeit der Stichprobe: Die Untersuchung fand in einer der größten Banken Polens statt, was die Relevanz und Bedeutung der Ergebnisse im Finanzsektor unterstreicht. Die Bank durchlief von 2013 bis 2019 eine bedeutende Transformation, die den Kontext für die Studie bildete.
2. Langfristige Beobachtung: Die Studie erstreckte sich über sechs Jahre, was eine tiefgehende und langfristige Analyse der Auswirkungen von positive Leadership ermöglichte. Diese Dauer ermöglichte es den Forschenden, sowohl kurzfristige als auch langfristige Effekte der Führungsansätze zu beobachten und zu bewerten.
3. Umfassende Datenerhebung: Neben der Engagement-Befragung und den RMP-Profilen wurden qualitative Daten durch Interviews, Beobachtungen und die Analyse von Unternehmensdokumenten gesammelt. Diese umfassende Datenerhebung ermöglichte eine tiefgehende und differenzierte Analyse der Führungsdynamiken und ihrer Auswirkungen auf den Veränderungsprozess.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autor*innen der Studie, Mieczysław Morawski und Lidia Jabłonowska-Luba, sind angesehene Expert*innen im Bereich Management und Führung. Mieczysław Morawski steht in Verbindung mit der Technischen Universität Warschau und bringt umfangreiche akademische und forschungsorientierte Erfahrung mit. Lidia Jabłonowska-Luba hat einen ähnlichen akademischen Hintergrund und bringt zusätzlich praktische Erfahrung aus ihrer Arbeit im Bankensektor mit. Diese Kombination aus wissenschaftlicher Kompetenz und praktischer Erfahrung gewährleistet eine fundierte und praxisrelevante Untersuchung.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studie bietet wertvolle Erkenntnisse für Führungskräfte und Manager*innen, insbesondere in wissensintensiven Branchen wie dem Bankensektor. Die Ergebnisse zeigen, dass positive Führungsansätze entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von organisatorischen Veränderungen sind. Insbesondere werden folgende Praktiken hervorgehoben:

- Respekt und Vertrauen: Führungskräfte sollten ihren Mitarbeitenden Respekt entgegenbringen und Vertrauen aufbauen, um ein positives Arbeitsklima zu schaffen.
- Offene Kommunikation: Transparente und offene Kommunikation ist wesentlich, um Mitarbeitende über Veränderungen zu informieren und ihre Bedenken ernst zu nehmen.
- Wertschätzung von Mitarbeitenden: Anerkennung und Wertschätzung der Leistungen und Beiträge der Mitarbeitenden fördern deren Engagement und Motivation.

Diese Praktiken können Führungskräften helfen, Veränderungsprozesse effektiver zu gestalten und die Zufriedenheit und das Engagement ihrer Mitarbeitenden zu erhöhen, was letztendlich zu einer erfolgreichen Umsetzung von Veränderungen führt.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Meine Literaturrecherche absolvierte ich mit der Hilfe von Semantic Scholar (<https://www.semanticscholar.org>). Dabei führte mich die Schlagwortsuche anhand des Suchbegriffs „positive leadership“ zu meinem ausgewählten Artikel.

Das entsprechende Dokument fügte ich dann in ChatGPT Version 4.0 (<https://chatgpt.com>) ein und lies mir den Artikel mit folgendem Prompt zusammenfassen. „Fasse mir dieses Paper ausführlich aber begrenzt auf 2 Word Seiten (Arial 11) anhand dieser Punkte zusammen.“

Fragestellung:

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

Ergebnis:

Interessante Studiendetails:

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:“

Das Ergebnis entsprach nicht meinem Anspruch an diese Ausarbeitung, weshalb ich es durch den Prompt „Führe die einzelnen Punkte ausführlicher aus, um ein tiefes Verständnis des eingefügten Dokumentes zu ermöglichen“ verfeinerte. Um die Ausarbeitung weiter zu optimieren, fügte ich dann den Prompt „bitte gendern“ ein.

Daraufhin wollte ich den von ChatGPT kreierte Inhalt kontrollieren, wozu ich ChatPDF (<https://www.chatpdf.com>) mit folgenden Prompts verwendete: „Was ist die Fragestellung“, „Was sind die Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.)?“, „Was ist das Ergebnis?“, „Was sind Interessante Studiendetails?“, „Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?“ und „Was ist der Nutzen der Ergebnisse für die Praxis?“. Dabei zeigten sich starke inhaltliche Übereinstimmungen.

Als zusätzliche Kontrolle fügte ich die einzelnen Unterpunkte und die von ChatGPT gegebenen Antworten mit dem Prompt „würdest du sagen der folgende Absatz beantwortet den Punkt (Name des Unterpunkts) angemessen? was würdest du verbessern/ ergänzen? Beziehe dich dabei auf das eingefügte PDF. + (jeweiliger Text zum Unterpunkt von ChatGPT)“, in ChatPDF ein. Es wurden Verbesserungen vorgeschlagen, jedoch waren diese meiner Empfindungen nach nicht wesentlich und wurden dementsprechend nicht eigearbeitet.

Letztendlich konnte das Produkt dieser KI-basierten Ausarbeitung meiner persönlichen Prüfung fast komplett standhalten. Die finale Version entspricht, bis auf die Ausbesserung weniger Grammatikfehler, dem Vorschlag von ChatGPT 4.0.

TITEL:

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Yan, Y., Zhang, J., Akhtar, M. N., & Liang, S. (2023). Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism-collectivism. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 42(11), 9109–9118. doi: 10.1007/s12144-021-02192-7

Zusammengefasst von: Lena Vitousek

Fragestellung: Wie wirkt sich positiver Führungsstil auf das Mitarbeiterengagement aus, und welche Mechanismen und moderierenden Variablen liegen diesem Zusammenhang zugrunde?

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

Die Studie verwendete eine longitudinale Umfrage, bei der Fragebögen in zwei Phasen mit einem monatlichen Intervall verteilt wurden. Zur Messung der Konstrukte wurden mehrere Instrumente eingesetzt:

1. Positive Führung: Gemessen mit dem Leadership Practices Inventory (LPI) mit 14 adaptierten Items von Kouzes und Posner (2003).
2. Mitarbeiterengagement: Gemessen mit drei Subskalen für Vigor, Dedication und Absorption, entwickelt von Schaufeli et al. (2006).
3. Zustand des positiven Affekts: Gemessen mit dem Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) (Watson et al., 1988).
4. Individualismus-Kollektivismus: Gemessen mit einer Skala von Earley (1993).

Die Stichprobe umfasste 297 Mitarbeiter aus 60 Teams in 7 Unternehmen in Zentralchina. Nach Bereinigung der Daten wurden 215 gültige Fragebögen aus 48 Teams behalten. Die aggregierte Analyse wurde durchgeführt, um die zwischenmenschliche Übereinstimmung hinsichtlich der positiven Führung zu überprüfen.

Für die Auswertung wurden verschiedene statistische Analysen durchgeführt, darunter konfirmatorische Faktorenanalyse zur Diskriminanzvalidität, hierarchische lineare Modellierung (HLM) zur Untersuchung der Haupt- und Mediationseffekte sowie Tests auf Moderationseffekte.

Ergebnis:

1. Bestätigung der Faktorenstruktur: Die konfirmatorische Faktorenanalyse bestätigte die Diskriminanzvalidität der vier Konstrukte: positive Führung, Zustand des positiven Affekts, Individualismus-Kollektivismus und Mitarbeiterengagement.
2. Haupteffekte: Positive Führung hatte einen signifikant positiven Einfluss sowohl auf das Mitarbeiterengagement als auch auf den Zustand des positiven Affekts.
3. Mediationseffekt: Der Zustand des positiven Affekts wurde als teilweiser Mediator zwischen positiver Führung und Mitarbeiterengagement identifiziert. Das heißt, die positive Führung fördert den Zustand des positiven Affekts, der wiederum das Mitarbeiterengagement fördert.
4. Moderationseffekt: Die Studie zeigte, dass der Individualismus-Kollektivismus die Beziehung zwischen positiver Führung und dem Zustand des positiven Affekts moderiert. Bei Mitarbeitern mit niedriger Kollektivismusneigung verstärkte positive Führung den positiven Affekt signifikant, während dieser Effekt bei Mitarbeitern mit hoher Kollektivismusneigung nicht signifikant war.

Zusammenfassend unterstützen die Ergebnisse die Annahmen der Studie und tragen dazu bei, das Verständnis der Auswirkungen von positiver Führung auf das Mitarbeiterengagement und die zugrunde liegenden Mechanismen zu vertiefen.

Interessante Studiendetails:

1. Kulturelle Moderation: Die Studie untersuchte den Einfluss der Individualismus-Kollektivismus-Orientierung auf die Beziehung zwischen positiver Führung und dem Zustand des positiven Affekts. Kulturelle Unterschiede wurden als signifikant identifiziert.
2. Aggregationsanalyse für positive Führung: Vor der Aggregation auf Teamebene wurden Analysen durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Wahrnehmung der positiven Führung konsistent war.
3. Validierung des Messinstruments für individuelle Unterschiede: Die Studie validierte das Messinstrument für die Erfassung der Individualismus-Kollektivismus-Orientierung.
4. Analyse der gemeinsamen Methodenverzerrung: Verschiedene Modelle wurden getestet, um die Diskriminanzvalidität der Konstrukte sicherzustellen.
5. Subgruppenanalyse für kulturelle Moderation: Subgruppenanalysen wurden möglicherweise durchgeführt, um spezifische Unterschiede zwischen Mitarbeitern mit unterschiedlicher Tendenz zum Individualismus oder Kollektivismus zu untersuchen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Feldkompetenz der Autoren dieser Studie ist im Bereich der Organisationspsychologie und Führungsforschung angesiedelt. Sie haben Erfahrung in der Konzeption und Durchführung von Studien im organisationalen Kontext, insbesondere in Bezug auf Führung, Mitarbeiterengagement und, unter anderem, kulturelle Einflüsse am Arbeitsplatz. Sie verfügen über fundierte Kenntnisse der relevanten psychologischen Theorien, Methoden und Statistik, um die komplexe Zusammenhänge in Organisationen zu untersuchen und zu analysieren.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie bieten verschiedene praktische Nutzen für Organisationen und Führungskräfte:

1. Entwicklung von Führungskräften: Die Erkenntnis, dass positive Führung einen positiven Einfluss auf das Engagement der Mitarbeiter hat, legt nahe, dass Organisationen Führungskräfte gezielt in positiven Führungstechniken schulen können und sollten. Dies könnte dazu beitragen, die Mitarbeiterbindung, -motivation und -produktivität zu steigern.
2. Schulung von Managern: Management-Trainingsprogramme könnten auf die Förderung von positiver Führung abzielen, um Managern beizubringen, wie sie positive Emotionen am Arbeitsplatz schaffen und aufrechterhalten können. Dies könnte die Mitarbeiterzufriedenheit und das Wohlbefinden verbessern.
3. Kulturelle Sensibilität: Die Ergebnisse, die zeigen, dass die Individualismus-Kollektivismus-Orientierung die Wirkung von positiver Führung auf den positiven Affekt beeinflusst, unterstreichen die Bedeutung einer kultursensiblen Führung. Organisationen könnten somit Schulungen anbieten, um Manager darin zu schulen, kulturelle Unterschiede zu erkennen und entsprechend zu handeln.
4. Personalbeschaffung und -entwicklung: Organisationen könnten ihre Personalbeschaffungs- und -entwicklungsstrategien anpassen, um Mitarbeiter mit einer höheren Tendenz zum Kollektivismus zu bevorzugen oder zu fördern, da diese tendenziell einen stärkeren positiven Affekt am Arbeitsplatz erleben.
5. Verbesserung der Organisationskultur: Die Ergebnisse könnten Organisationen dabei unterstützen, eine positive Organisationskultur zu fördern, die von positiven Emotionen, kollektiver Zusammenarbeit und einer unterstützenden Führung geprägt ist. Dies kann sich positiv auf die Mitarbeiterbindung, -leistung und -zufriedenheit auswirken.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Der Text wurde von mir als Erstes mit Hilfe von ExplainPaper bearbeitet, wobei bestimmte Abschnitte hervorgehoben wurden, um das Verständnis zu erleichtern. Leider waren einige Zeilen nicht markierbar oder die Markierungen waren nicht sichtbar. Ich habe den Text dennoch gründlich durchgesehen und die relevanten Informationen in meiner Zusammenfassung berücksichtigt. Die Verwendung von ExplainPaper hat mir geholfen, die Kernpunkte des Textes besser zu verstehen und in meiner Arbeit zu verwenden.

Danach erfolgte die Nutzung von KI zur Zusammenfassung des Artikels in mehreren Schritten, die eine sorgfältige Analyse und Verarbeitung des Textinhalts ermöglichten. Zunächst habe ich ein automatisiertes Textgenerierungsmodell verwendet, um eine erste Zusammenfassung des Artikels zu erstellen. Dieser Schritt ermöglichte eine schnelle Extraktion der Hauptpunkte und Schlüsselergebnisse aus dem Artikel. Anschließend wurden KI-basierte Textanalysewerkzeuge eingesetzt, um spezifische Abschnitte des Artikels genauer zu untersuchen und deren Bedeutung für die Forschungsfrage sowie die praktischen Implikationen für Organisationen und Führungskräfte zu erfassen.

Durch die Identifizierung von Schlüsselwörtern, -phrasen und Themen der KIs konnte ich die relevanten Aspekte der Studie herausarbeiten und ihre Zusammenhänge deutlicher darstellen. Dies ermöglichte eine präzise Hervorhebung der wichtigsten Erkenntnisse, einschließlich der Bestätigung der Faktorenstruktur, der Haupteffekte von positiver Führung und deren Mediations- und Moderationseffekte.

Die Nutzung von KI-basierten Tools ermöglichte es mir auch, die praktischen Anwendungen der Studienergebnisse für Organisationen und Führungskräfte umfassend zu erkennen. Durch die Zusammenführung von verschiedenen Analyseergebnissen und die Berücksichtigung von Kontextinformationen konnte aufgezeigt werden, wie positive Führung das Mitarbeiterengagement beeinflusst und wie kulturelle Unterschiede die Wirkung von Führung auf den positiven Affekt modulieren.

Insgesamt bot die Verwendung von KI eine effiziente und gründliche Methode zur Zusammenfassung des Artikels, wodurch wichtige Erkenntnisse leicht zugänglich gemacht wurden und ihre praktische Relevanz für Organisationen und Führungskräfte hervorgehoben werden konnte.

TITEL: Gritty Leaders: The Impact of Grit on Positive Leadership Capacity

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Sarah E. Schimschal und Tim Lomas, SAGE Publications, 2019

Zusammengefasst von: Anna Makeeva

Fragestellung:

Die Studie untersucht den Zusammenhang zwischen der Ausprägung von "Grit" bei Führungskräften und ihrer Fähigkeit, positive Führungsstrategien und -praktiken umzusetzen. Es wird insbesondere analysiert, wie die Unterfaktoren von "Grit" (Leidenschaft und Ausdauer) sich auf drei Dimensionen positiver Führung (Positive Leadership) auswirken.

Was ist Grit? Der Begriff "Grit" hat keine direkte deutsche Entsprechung, kann aber als eine Kombination aus Ausdauer (perseverance) und Leidenschaft (passion) für langfristige Ziele verstanden werden. Laut dem beschriebenen Artikel sind Menschen mit hohem "Grit" in der Lage, über lange Zeiträume hinweg trotz Herausforderungen und Rückschlägen fokussiert zu bleiben und kontinuierlich auf ihre Ziele hinzuarbeiten. "Grit" umfasst somit sowohl die Fähigkeit, langfristig an einer Sache dranzubleiben (Ausdauer), als auch ein tiefes, anhaltendes Interesse (Leidenschaft) an dem, was man tut.

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

Die Forscher*innen haben 100 Führungskräfte aus verschiedenen Branchen befragt, um den Zusammenhang zwischen "Grit" und positiver Führung (Positive Leadership) zu untersuchen. Diese Studie verwendet eine korrelative Messmethode, um zu bestimmen, ob und wie stark "Grit" und positive Führung (Positive Leadership) miteinander verbunden sind.

Stichprobenbeschreibung:

- **Teilnehmer*innen:** 100 Führungskräfte aus verschiedenen Branchen
- **Demografische Daten:** Es wurden Informationen wie Alter, Geschlecht und Führungsebene erfasst, um eine repräsentative Stichprobe zu gewährleisten.

Erhebungsmethoden und -instrumente: Die Teilnehmer*innen füllten zwei Fragebögen aus:

1. **Grit Scale:** Misst das Ausmaß an "Grit" (Ausdauer und Leidenschaft für langfristige Ziele) auf einer Skala von "trifft gar nicht zu" bis "trifft vollkommen zu".
2. **Positive Leadership Practices Self-Assessment:** Misst die Anwendung positiver Führungspraktiken (Positive Leadership) anhand von 18 Fragen zu drei Dimensionen:
 - **Erreichen von Everest-Zielen (Achieving Everest Goals):** Bewertet die Fähigkeit, hohe und herausfordernde Ziele zu setzen und zu erreichen.
 - **Positive Kommunikation (Positive Communication):** Misst die Fähigkeit, unterstützende und ermutigende Kommunikation zu praktizieren.
 - **Positive Bedeutung (Positive Meaning):** Bewertet die Fähigkeit, Arbeitsaufgaben und Zielen eine tiefere Bedeutung zu verleihen.

Auswertungsmethode: Die gesammelten Daten wurden statistisch analysiert, um den Zusammenhang zwischen "Grit" und positiver Führung (Positive Leadership) zu untersuchen. Die wichtigsten Schritte der Analyse umfassten eine Korrelationsanalyse, um die Stärke und Richtung der Beziehung zwischen "Grit" und positiver Führung (Positive Leadership) zu bestimmen, sowie eine lineare Regressionsanalyse, um zu ermitteln, inwieweit "Grit" vorhersagen kann, wie gut eine Führungskraft positive Führungspraktiken (Positive Leadership) umsetzt.

Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass "Grit" positiv mit positiver Führung (Positive Leadership) korreliert. Dabei zeigte die Komponente „Ausdauer“ eine stärkere Beziehung zur positiven Führung (Positive Leadership) als die Komponente „Leidenschaft“. "Grit" erklärte zudem einen signifikanten Anteil der Varianz in der positiven Führungskapazität (Positive Leadership) der Führungskräfte. Somit wird angenommen, dass „Grit“ eine hohe Vorhersagekraft im Bezug auf die Umsetzung positiver Führungspraktiken (Positive Leadership) hat.

Interessante Studiendetails:

- Führungskräfte mit höherem "Grit" zeigten eine größere Fähigkeit, positive Führung (Positive Leadership) zu praktizieren.
- Die Korrelation zwischen "Grit" und positiver Führung (Positive Leadership) war bei Männern stärker als bei Frauen.
- Ältere und erfahrenere Führungskräfte zeigten stärkere Korrelationen zwischen "Grit" und positiver Führung (Positive Leadership).
- Es wurde festgestellt, dass Ausdauer einen größeren Einfluss auf die positive Führung (Positive Leadership) hat als Leidenschaft.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Sarah E. Schimschal ist die Gründerin und Direktorin von „Positive Legacies“, einer Organisation, die sich auf die Förderung von Wohlbefinden, menschlichem Potenzial und positiver Führung (Positive Leadership) spezialisiert hat und hat einen MSc in Angewandter Positiver Psychologie von der University of East London.

Tim Lomas ist seit 2013 Dozent für Positive Psychologie an der University of East London und hat zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten und Bücher veröffentlicht, die sich unter anderem mit Positiver Psychologie, Achtsamkeit und Geschlecht befassen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass die Entwicklung von "Grit" bei Führungskräften deren Fähigkeit zur positiven Führung (Positive Leadership) verbessern kann. Unternehmen könnten daher in Programme investieren, die "Grit" fördern, um das positive Führungspotential (Positive Leadership) ihrer Führungskräfte zu maximieren und so zu besseren organisatorischen Ergebnissen beizutragen.

Beschreibung der Nutzung von KI

Einsatz von KI zur Erstellung der Zusammenfassung:

- **Verwendete KI:** Consensus.app und ChatGPT von OpenAI
- **Vorgehensweise:**
 - Suche nach dem Artikel in „consensus.app“
 - Hochladen des Artikels auf die Plattform von Chat GPT
 - Aufforderung zur Erstellung einer strukturierten Zusammenfassung gemäß vorgegebener Gliederung
 - Anpassung der Zusammenfassung an spezifische Anforderungen

Prompts, die verwendet wurden:

1. Anfangsprompt:

- „Ich lade einen Artikel hoch. Könntest du bitte den Inhalt anhand der folgenden Anforderungen und Struktur zusammenfassen: Titel, Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum, Zusammengefasst von, Fragestellung, Methoden (Erhebungsmethode und -instrument, Stichprobenbeschreibung, Auswertemethode, usw.), Ergebnis, Interessante Studiendetails, Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?, Nutzen der Ergebnisse für die Praxis? Lass uns die Zusammenfassung auf Deutsch versuchen.“

2. Weitere Prompts:

- „Könntest du den Methodenteil so schreiben, dass ihn jemand ohne großes psychologisches oder statistisches Wissen versteht?“
- „Könntest du die Methodenbeschreibung ein bisschen ausführlicher machen?“
- „Könntest du näher auf die drei gemessenen Skalen von 'Positive Leadership' eingehen, so dass sie verständlich erklärt werden? Bitte basiere alles auf dem Inhalt des Artikels.“
- „Ich kopiere dir nun die komplette Zusammenfassung, die ich gemacht habe. Könntest du sie bitte ein klein wenig kürzen, ohne die Details wegzulassen? Ich denke, dass du vor allem bei der Methodik ein wenig kürzen kannst.“
- „Könntest du die komplette Zusammenfassung auf Fehler untersuchen und mir kurz sagen, ob alles passt?“
- „Zuletzt muss ich angeben, wie ich KI für diese Zusammenfassung verwendet habe. Kannst du eine Zusammenfassung davon für mich erstellen, in Bullet Points? Bitte füge auch meine Prompts hinzu und formuliere sie grammatikalisch korrekt und angemessen für einen Artikel.“

Zusammenfassung der KI-Nutzung:

- Der KI-Assistent hat geholfen, den Artikel zu finden, zu analysieren und eine prägnante, strukturierte Zusammenfassung zu erstellen.
- Die KI wurde genutzt, um spezifische Anforderungen und Korrekturen effizient umzusetzen.
- Durch iterative Anpassung und detaillierte Erklärungen konnte eine verständliche und umfassende Zusammenfassung erstellt werden.

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

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Adams, B. G., Meyers, M. C. & Sekaja, L. (2019). Positive Leadership: Relationships with Employee Inclusion, Discrimination, and Well-Being. *Applied Psychology*, 69(4), 1145–1173. <https://doi.org/10.1111/apps.12230>

Zusammengefasst von: Vincent Ballweber

Fragestellung:

Der Artikel beschäftigt sich mit der Frage: "Wie beeinflussen unterschiedliche Führungsstile die Integration, die Diskriminierung und das Wohlbefinden von Mitarbeitern in unterschiedlichen kulturellen Kontexten?" Die Autoren führten im Rahmen einer internationalen Befragung gleich zwei Studien durch. Beide Studien zielen darauf ab, die Auswirkungen eines authentischen, respektvollen und integrativen Führungsstils auf die Förderung der Integration, die Verringerung von Diskriminierung und die Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter:innen in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zu untersuchen.

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

Die Daten wurden teils durch Paper-and-pencil Fragebogen und teils durch eine Online-Umfrage erhoben. Die Teilnehmer füllten Fragebögen aus, die verschiedene Führungsstile, Inklusion, Diskriminierung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz maßen. Hierbei wurden insgesamt 1030 Angestellte aus fünf Ländern (Island, Indonesien, Deutschland, Niederlande und Südafrika) befragt.

Die erste Studie, untersucht die Beziehung zwischen Führung, Inklusion und Diskriminierung in Südafrika, einem sehr diversen und nicht-westlichen Kontext. Ziel ist es, die Auswirkungen verschiedener Führungsstile auf das Gefühl der Inklusion und das Erleben von Diskriminierung bei Arbeitnehmern zu analysieren. Die Stichprobe bestand aus 569 südafrikanischen Arbeitnehmern (59,22 % Frauen, Durchschnittsalter = 36,07 Jahre).

In der zweiten Studie wird dann auf interkultureller Ebene untersucht, wie verschiedene Führungsstile (authentische, inklusive und respektvolle Führung) auch in anderen Ländern ein Gefühl der Inklusion fördern und Diskriminierung am Arbeitsplatz reduzieren. Darüber hinaus wurde auch analysiert, wie diese Beziehungen das Wohlbefinden der Mitarbeiter beeinflussen. Eine MANOVA wurde mit den Variablen, Land, Führungsstile, Inklusion, Diskriminierung und Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen durchgeführt.

Ergebnis:

In der ersten Studie, welche den Zusammenhang von Führungsstil und Diskriminierung sowie Inklusion in Südafrika untersucht, konnte gezeigt werden, dass authentische, inklusive und respektvolle Führung positiv mit dem Gefühl der Inklusion und negativ mit Diskriminierung korrelieren. Es konnte außerdem ein latentes Konstrukt „positive Führung“ identifiziert werden, welches alle drei Führungsstile umfasst.

Die zweite Studie konnte zeigen, dass positive Führung (eine Kombination aus authentischer, inklusiver und respektvoller Führung) signifikant zur Förderung von Inklusion ($\beta = 0.46$) und zur Verringerung von Diskriminierung ($\beta = -0.24$) beiträgt. Respektvolle und inklusive Führung hatten eine stärkere Beziehung zu diesen Ergebnissen im Vergleich zur authentischen Führung. Inklusion steht im Zusammenhang mit höherer Selbstwirksamkeit und Arbeitsengagement sowie geringerer Burnout-Rate (außer in Island). Diskriminierung zeigt gegenteilige Effekte. Diese Beziehungen sind weitgehend konsistent über die untersuchten Länder hinweg, mit einigen länderspezifischen Unterschieden.

Interessante Studiendetails:

Interessant ist, dass die drei Führungsstile als Indikatoren für ein latentes Konstrukt positiver Führung zusammengefasst werden konnten, welches eine gute Modellpassung zeigte. Positive Führung erklärte 22% der Varianz in Inklusion und 6% der Varianz in Diskriminierung.

Weiters relevant ist der geografische Kontext der Untersuchung. Da die erste Studie nur in Südafrika, einem Land mit hoher ethnokultureller Vielfalt und mehreren Amtssprachen, stattfand, lassen sich die Ergebnisse dieses ersten Teils nicht unbedingt gut auf andere Nationen übertragen. Die zweite Studie, welche sich auf fünf Nationen bezieht, fand unter anderem signifikante kulturelle Unterschiede: Zum Beispiel hatten Mitarbeiter in Island das höchste Maß an Inklusion, während in Indonesien die höchsten Bildungsniveaus vorlagen. Die Studie betont außerdem die Bedeutung der kulturellen Kontexte bei der Anwendung und Wirkung von Führungsstilen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen?

Die Autoren Byron G. Adams, M. Christina Meyers und Lusanda Sekaja sind alle auf dem Gebiet der angewandten Psychologie tätig und haben sich insbesondere auf industrielle Psychologie und organisatorische Verhaltensweisen spezialisiert.

Byron G. Adams fokussiert sich in seiner Arbeit auf Identitäts- und Kulturaspekte in der Arbeitswelt und ist neben seiner Forschung auch selbstständig in der Beratung tätig.

Maria Christina Meyers betreibt vor allem Forschung zum Thema Talent Management an Unternehmen und stärkenbasierte Personalentwicklung.

Lusanda Sekaja ist Vortragende an der University of Johannesburg und derzeit Ph.D. Kandidatin an der Tilburg University in den Niederlanden, wo sie unter anderem Forschung zu sprachlicher Diskriminierung betreibt.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie betonen die Bedeutung positiver Führungsstile für die Förderung einer inklusiven Arbeitsumgebung und die Verringerung von Diskriminierung. Demnach sollten Führungskräfte authentische, inklusive und respektvolle Verhaltensweisen fördern, um eine inklusivere Arbeitsumgebung zu schaffen und Diskriminierung zu reduzieren. Die Autoren schließen aus ihrer Studie, dass die Implementierung authentischer, inklusiver und respektvoller Führungspraktiken das Wohlbefinden der Mitarbeiter steigern kann, was sich positiv auf ihre Leistung und ihr Engagement auswirken kann. Praktisch bedeutet dies, dass Unternehmen in die Entwicklung und Schulung von Führungskräften investieren sollten, um eine Kultur der Inklusion und des Respekts zu fördern, was letztlich zu einem positiveren und produktiveren Arbeitsumfeld führen kann.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Der Artikel wurde von mir leider nicht mit einem Literaturrecherche-Tool, sondern noch relativ altmodisch über Science Direct gesucht und über Sci-Hub heruntergeladen.

Nach erstmaligem durchlesen des Artikels ließ ich mir von ChatPDF eine Zusammenfassung erstellen basierend, auf welcher ich die wichtigsten Punkte nochmal prägnant auf einen Blick hatte. Da ChatPDF jedoch bedauerlicherweise einige Fehler gemacht hatte – beispielsweise war die Sample Size eigentlich bei 1030 Personen, da es sich bei den 1926 Personen nur um jene handelte, die den Fragebogen erhalten, aber nicht ausgefüllt hatten; ChatPDF beschrieb aber 1926 Teilnehmer:innen.

Die Version von ChatPDF habe ich dann durchgelesen und so adaptiert, dass die Informationen mit der Vorlage für die Zusammenfassung konform waren. Da ChatPDF dann jedoch immer noch hin und wieder beide Studien, welche Teil des Papers sind, vermischt hatte, entschied ich mich dazu, auch ChatGPT zu nutzen, um jede der beiden Studien auch einzeln zusammenzufassen. Aus den drei Zusammenfassungen konnte ich dann jene Passagen, die korrekt waren, übernehmen und je nach Anforderung weitere Prompts stellen. Auch konnte ich somit noch entscheiden, was wirklich von Relevanz für meine Zusammenfassung war.

Somit konnte ich für nahezu alle sechs Unterpunkte AI-Unterstützung nutzen. Lediglich für die Infos zu den Autor:innen musste ich selbst Recherche betreiben, was jedoch über die Seiten der Universitäten sowie der persönlichen Websites der Forscher:innen möglich war.

Meine Take-Home-Message aus diesem Verfahren ist auf jeden Fall, dass ChatPDF bei mehreren methodischen Vorgängen in einem Paper anfängt zu schwächeln, und das ChatGPT gerne neue Informationen, die nicht ganz stimmen, produziert.

POSITIVE LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: MEDIATING ROLES OF POSITIVE EMOTION AND COMPASSION:

Sung-Hoon Ko und Yongjun Choi, Problems and Perspectives in Management, 18. Jänner 2021

Zusammengefasst von: Lisa-Marie Pfregner

Fragestellung:

Wie beeinflusst positive Führung die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit ihrer Organisation, und welche vermittelnden Rollen spielen positive Emotionen und Mitgefühl in dieser Beziehung?

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

Die Studie verwendet eine quantitative Erhebungsmethode, bei der standardisierte Fragebögen eingesetzt wurden, um die Daten einer Stichprobe von 312 Mitarbeiter:innen aus zehn großen Unternehmen in Südkorea zu erfassen. Die Mehrheit der Teilnehmenden war in den Dreißigern und arbeitete seit ein bis vier Jahren für ihr derzeitiges Unternehmen.

Um das wahrgenommene Ausmaß an positiver Führung am Arbeitsplatz zu messen, wurden 14 Items des „Positive Leadership Questionnaire“ von Cameron (2012) angewandt. Das Mitgefühl am Arbeitsplatz, definiert als ein Akt des Eingehens auf das Leiden anderer, wurde mit drei Items von Lilius und Kollegen (2008) erfasst. Vier Items von Lilius und Kollegen (2008) wurden genutzt, um positive Emotionen, wie beispielsweise Gefühle von Stolz und Freude über arbeitsbezogene Aspekte, zu erfragen. Die organisatorische Identifikation bedeutet hier, dass Mitarbeitende durch die Bildung einer Unternehmensidentität mit dem Unternehmen verbunden sind und dieses sowie seine Mitglieder als gemeinsames Schicksal erkennen, indem sie die Ziele des Unternehmens teilen. Gemessen wurde dies mit sechs Items von Mael und Ashforth (1992), die sich beispielsweise darauf beziehen, ob Teilnehmende sich bei externer Unternehmenskritik persönlich beleidigt fühlen oder das Unternehmen als „unser Unternehmen“ bezeichnen.

Anhand einer Pfadanalyse untersuchten die Forschenden die direkten und indirekten Effekte der positiven Führung auf die organisatorische Identifikation über die vermittelnden Variablen Mitgefühl und positive Emotionen. Dies half dabei, die Mechanismen zu verstehen, durch die positive Führung die organisatorische Identifikation der Mitarbeiter:innen beeinflusst. Zusätzlich wurde ein Bootstrapping-Verfahren angewendet, um die Mediationseffekte von Mitgefühl und positiven Emotionen in der Beziehung zwischen positiver Führung und organisatorischer Identifikation zu überprüfen. Das ist eine statistische Methode, die verwendet wird, um die Stärke und Signifikanz von Mediationseffekten in komplexen Modellen zu bestimmen.

Ergebnis:

Im Rahmen der Studie wurde festgestellt, dass sich eine positive Führung positiv auf die organisatorische Identifikation der Mitarbeitenden auswirkt, was durch die Ergebnisse der Pfadanalyse bestätigt wurde. Mitgefühl und positive Emotionen wurden als vermittelnde Faktoren in der Beziehung zwischen positiver Führung und organisatorischer Identifikation identifiziert, was durch Bootstrapping-Ergebnisse belegt wird. Positive Führung, die darauf abzielt, eine positive Unternehmenskultur zu schaffen und Beziehungen zu stärken, trägt also dazu bei, dass Mitarbeiter:innen sich stärker mit der Organisation identifizieren. Die statistischen Kennzahlen der Analyseverfahren entsprechen den dafür empfohlenen Kriterien der Wissenschaft.

Interessante Studiendetails:

Das Interessante an der Studie ist, dass sie die Wirkmechanismen hinter der Beziehung zwischen positiver Führung und organisatorischer Identifikation betrachtet. Die Fokussierung auf die Mediationseffekte von positiven Emotionen und Mitgefühl in Bezug auf organisatorische Identifikation stellt somit einen innovativen Ansatz zur Erforschung der Auswirkungen von positiver Führung auf Mitarbeitende dar. Die Studie betont vor allem die Vorteile von Dankbarkeit, Vergebung und positiven Emotionen durch positive Führung, sie hebt die Wichtigkeit von positiven und hochwertigen Beziehungen hervor und unterstreicht den Einfluss der positiven Führung auf die organisatorische Identifikation. Dabei wird gezeigt, dass positive Führung dazu führt, dass Mitarbeiter:innen Mitgefühl als Ausdruck positiver Emotionen und Fürsorge entwickeln. Dies trägt letztendlich dazu bei, die Fluktuation von talentierten Mitarbeiter:innen zu reduzieren, die Mitarbeiter:innenbindung zu stärken und die Identifikation der Mitarbeiter:innen mit der Organisation zu fördern.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Sung-Hoon Ko ist Doktorandin und Assistenzprofessorin an der Graduate School of Education der Kyonggi University in Suwon, Südkorea und verfügt über Fachwissen in den Bereichen Bildungs- und Führungsforschung. Yongjun Choi, ebenfalls Doktorand und Assistenzprofessor am College of Business Administration der Hongik University in Seoul, Südkorea, weist gute Kenntnisse in Betriebswirtschaft sowie Erfahrung mit Studien zum organisatorischen Verhalten auf. Beide Autoren haben zur Erforschung positiver Führung, organisatorischer Identifikation und der Auswirkungen mitfühlenden Verhaltens am Arbeitsplatz beigetragen und dabei ihre Kompetenz in den Bereichen Führung, organisatorischem Verhalten und positiver Organisationswissenschaft hervorgehoben.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Durch die Förderung eines positiven Führungsverhaltens stärken Führungskräfte die Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation, was zu einem langfristigen Engagement für den Unternehmenserfolg führt. Zudem trägt positive Führung dazu bei, die Fluktuationsrate zu reduzieren, da Mitarbeitende mit starker organisatorischer Identifikation weniger geneigt sind, das Unternehmen zu verlassen. Das fördert auch die Kontinuität und Stabilität im Team. Die Betonung von Mitgefühl schafft dabei ein unterstützendes und förderliches Arbeitsumfeld, welches das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen verbessert und die Zusammenarbeit im Team stärkt.

Die Entwicklung hochwertiger Beziehungen unter den Mitarbeitenden wird ebenfalls betont. Diese tragen zu einer positiven Unternehmenskultur bei, die auf Vertrauen, Respekt und Zusammenarbeit basiert. Mitarbeitende, die sich mit der Organisation identifizieren und positive Emotionen erleben, arbeiten motivierter und engagierter. Werden zusätzlich tugendhafte Verhaltensweisen wie Dankbarkeit und Vergebung durch positive Führung gefördert, trägt das dazu bei, den arbeitsbedingten Stress und die emotionale Erschöpfung der Mitarbeitenden zu lindern. Dies wirkt sich positiv auf die individuelle und teambezogene Leistung aus.

Insgesamt liefert die Studie wertvolle Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für Führungskräfte, um positive Führungstechniken zu implementieren, die die organisatorische Identifikation der Mitarbeitenden stärken. Durch die Umsetzung dieser Erkenntnisse können Organisationen ein positives Arbeitsumfeld schaffen, das die Leistung, Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen steigert.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Im Rahmen der Zusammenfassung des Artikels wurden die folgenden KIs genutzt: ChatGPT Version 3.5., library scholarcy, chatpdf und typeset.io.

ChatGPT: Prompts wie „Was ist die Fragestellung der Studie?“, „Was ist die Methodik der Studie?“, „Beschreibe Erhebungsmethode und -instrumente“, „Beschreibe die Stichprobe“, „Beschreibe die Auswertungsmethode“ und „Was ist spannend an der Studie?“ wurden angegeben. Die Antworten waren gut formuliert und wirkten auf den ersten Blick sinnvoll. Bei genauerem Hinsehen waren diese jedoch nicht anwendbar. So waren viele Fehler in statistikbezogenen Fragen zu finden und die Bezugnahme zur Studie war zu allgemein, sodass die Fragen im Endeffekt eher unbeantwortet blieben und die Kontrolle der Ausgabe mehr Zeit in Anspruch nahm als diese Nutzen erbrachte. Die Aufgliederung und Struktur der Antworten ist jedoch positiv aufgefallen.

Library scholarcy: Mithilfe dieser KI war es möglich, die Studie als PDF-Datei hochzuladen und anschließend eine englische Zusammenfassung der Studie als Word-Datei herunterzuladen. Diese Zusammenfassung, aufgeschlüsselt in verschiedene Unterpunkte, gestaltete sich als eher wirr und wurde nach einmaligem Durchlesen nicht weiter genutzt. Die Zusammenfassung bietet allerdings einen kurzen Überblick über den gesamten Inhalt. Um sich genauer mit der Studie zu befassen, fehlt wohl die Möglichkeit, eigenständig in einem Chat Fragen zur Studie zu stellen.

ChatPDF: Nachdem die Studie hochgeladen wurde, öffnet sich neben der Ansicht der PDF-Datei ein Chat-Fenster und es werden direkt Vorschläge für Fragen angezeigt, beispielsweise „How does positive leadership influence employees' organizational identification?“. Die Antworten inkludieren Verweise zu den jeweiligen Textzeilen der Studie, was eine Überprüfung erleichtert. Auch können einzelne Zeilen markiert werden und die KI bietet an, diese zu erklären, zusammenzufassen oder umzuschreiben. Fragen zur englischen Studie konnten auch auf Deutsch gestellt werden und erhielten eine deutsche Antwort. Jede Antwort enthält drei weitere Vorschläge für Nachfolgefragen. Der gesamte Chatverlauf kann heruntergeladen werden. Die Prompts im Sinne der Zusammenfassung lauten: „what is the research question of this paper?“, „Was waren die Methoden der Studie?“, „Was ist die Methodik der Studie?“, „Was sind die Erhebungsmethoden und -instrumente?“, Funktion „Erkläre“ und „Fasse zusammen“ für den Abschnitt zur Definition der organisatorischen Identifikation, „Wie wurde die Studie analysiert?“, „Bitte fasse die Ergebnisse der Studie erklärend zusammen“, Funktion „Fasse zusammen“ für den Abschnitt der Ergebnisse, „Was ist einzigartig an der Studie?“.

Typeset.io: Diese KI ist in ihrer Anwendung beinahe identisch zu ChatPDF. Die Antworten sind qualitativ gleich gut, studienbezogen, zu den jeweiligen Textzeilen verlinkt und enthalten Vorschläge für weitere Fragen. Die Sprache des Chats kann ebenfalls auf Deutsch geändert werden und die Speicherung ist sehr übersichtlich. Infolge einer Text-Markierung können die Funktionen „Erkläre“, „Zusammenfassung“ und „Verwandte Studien“ ausgewählt werden. Die angewandten Prompts lauten: „Methods used in this paper“, „Was waren Erhebungsmethode und Erhebungsinstrumente“, „Beschreibe die Stichprobe“, „What was the age range?“, „Was ist die Forschungsfrage?“, „Wie fand die Auswertung der Studie statt?“, „Welche Analysetechniken wurden verwendet?“, „Was verbessert die Unternehmensidentifikation unter den Mitarbeitern?“, „Welche Verhaltensweisen verbessern die Unternehmensidentifikation?“, „Welchen Einfluss hatte positive Führung auf die organisatorische Identifikation der Mitarbeiter?“, „Was sind die Ergebnisse der Studie?“, „Welche Vorteile können Unternehmen daraus ziehen?“.

Die Antworten der KIs wurden untereinander verglichen und selbst mit der Studie abgeglichen. Vor allem ChatPDF und Typeset.io sind sehr hilfreich, um Studien zu verstehen und sich näher damit zu befassen. Auch die vorgeschlagenen Fragen sind kreativ und fördern das Interesse, nachzufragen.

TITEL: OPTIMISTIC MANAGERS AND THEIR INFLUENCE ON PRODUCTIVITY AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN A TECHNOLOGY ORGANISATION: IMPLICATIONS FOR COACHING PSYCHOLOGISTS

(OPTIMISTISCHE FÜHRUNGSKRÄFTE UND IHR EINFLUSS AUF PRODUKTIVITÄT UND ENGAGEMENT VON MITARBEITENDEN IN EINEM TECHNOLOGIEUNTERNEHMEN: IMPLIKATIONEN FÜR PSYCHOLOGEN*INNEN IM COACHINGBEREICH)

Autorinnen, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Dana Arakawa und Margaret Greenberg (2007), *International Coaching Psychology Review*

Zusammengefasst von: Tim Jacoby

Fragestellung:

Arakawa und Greenberg beschäftigen sich in dieser Studie primär mit der Frage, ob Mitarbeitende bessere Ergebnisse liefern und engagierter bei der Arbeit sind, wenn sie von optimistischen Führungskräften geführt werden. Zusätzlich zu diesen Fragen untersuchen die Autorinnen, auf welche Weise optimistische Führungskräfte die Produktivität ihrer Mitarbeitenden beeinflussen. Sie vermuten, dass Führungskräfte mit einem Positiven Führungsstil – d.h. einen stärkenbasierten Ansatz anzuwenden, eine positive Perspektive beizubehalten und häufig Anerkennung zu zeigen – das Engagement und die Produktivität ihrer Mitarbeitenden erhöhen.

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

Optimismus, Engagement und Positiver Führungsstil wurden anhand von elektronischen Umfragen in verschiedenen Fragebögen erhoben, welche separat an Führungskräfte und Mitarbeitende gesendet wurden. Die Teilnehmenden der Studie waren IT-Fachkräfte und stammten aus einer führenden Sach- und Unfallversicherungsfirma in Worcester, Massachusetts. Insgesamt erhielten 155 Personen die Umfrage elektronisch und 117 Personen nahmen daran teil, was einer vergleichsweise hohen Rücklaufquote von 75 % entspricht. Zusätzlich wurde der Projekterfolg ausgewählter Projekte anhand bestimmter Kriterien wie Ressourceneinsatz, Zeiteinhaltung und Kundenzufriedenheit zurückblickend für 2005 und vorausschauend für 2006 gemessen. Im Anschluss wurde der Zusammenhang zwischen allen gemessenen Variablen untersucht.

Ergebnis:

In Bezug auf die Daten von 2006 zeigte sich, dass ein höherer Optimismus der Führungskräfte mit einem höheren Projekterfolg zusammenhing, jedoch interessanterweise nicht mit einem höheren Engagement der Mitarbeitenden. Führungskräfte, die optimistischer waren, zeigten allerdings selbst ein höheres Engagement, was wiederum stark mit einem höheren Projekterfolg zusammenhing. Dieser Zusammenhang zeigte sich allerdings nur in den Daten von 2006. In beiden Jahren gab es außerdem einen Zusammenhang zwischen dem Optimismus und dem Engagement der Mitarbeitenden, das wiederum positiv mit dem Projekterfolg zusammenhing. Ein Positiver Führungsstil hing in beiden Jahren durchgängig mit einem höheren Projekterfolg zusammen. Zudem sorgte dieser für ein höheres Engagement und einen stärkeren Optimismus unter den Mitarbeitenden.

Interessante Studiendetails:

Die Ausprägung des Positiven Führungsstils wurde hier durch einen eigens entwickelten Fragebogen gemessen und in die folgenden drei Bereiche unterteilt: Inwiefern fördert die Führungskraft die Stärken der Mitarbeitenden? Inwiefern bewahrt die Führungskraft eine positive Perspektive bei

Schwierigkeiten? Inwiefern erkennt die Führungskraft die Bemühungen und Erfolge der Mitarbeitenden an? Alle drei Bereiche stehen in einem starken Zusammenhang und bedingen sich vermutlich gegenseitig, sodass sie alle als Teile von Positivem Führungsstil betrachtet werden können.

Interessanterweise gab es zwischen dem Positiven Führungsstil und dem Optimismus und Engagement der Führungskräfte selbst keinen Zusammenhang, obwohl sich der Führungsstil stark auf die Mitarbeitenden auswirkte. Die Zusammenhänge zeigten allerdings meistens eine positive Tendenz, sodass der nicht signifikante Zusammenhang auch an dem Design der Studie liegen könnten.

Feldkompetenz der Autorinnen:

Die Feldkompetenz der Autorinnen Dana Arakawa und Margaret Greenberg besteht aus ihrem Hintergrund und ihrer Erfahrung im Bereich der Angewandten Positiven Psychologie sowie ihrer beruflichen Praxis. Dana Arakawa arbeitet als Programmassistentin bei der John Templeton Stiftung während Margaret Greenberg Präsidentin der Greenberg Group ist und im Bereich Coaching und Organisationseffektivität arbeitet. Beide Autorinnen haben das Masterstudium in Angewandter Positiver Psychologie an der University of Pennsylvania abgeschlossen und tragen regelmäßig zu Positive Psychology News Daily bei.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studie bietet mehrere praktische Implikationen, die besonders für Führungskräfte und Psycholog*innen im Coachingbereich relevant sind. Die Studie zeigt, dass ein Positiver Führungsstil, der durch Optimismus geprägt ist, die Leistung von Mitarbeitenden und das Engagement dieser erheblich verbessern kann.

Für Führungskräfte, die einen weniger stark ausgeprägten Positiven Führungsstil praktizieren, kann das Erlernen dieses Stils durch Trainingsprogramme und Coachings von großem Nutzen sein. Programme, die sich auf die Entwicklung von Optimismus und positiven Führungspraktiken konzentrieren, können die Leistung und das Engagement der Mitarbeitenden somit in der gesamten Organisation verbessern. Psycholog*innen im Coachingbereich können Führungskräfte dabei unterstützen, ihre eigenen Führungsstile zu reflektieren und zu verbessern. Verschiedenste Coachingtechniken können dabei helfen, spezifische Bereiche zu identifizieren, in denen Führungskräfte ihre Fähigkeiten ausbauen können. Solche gezielten Entwicklungsmaßnahmen können nachhaltige Verbesserungen im Führungsverhalten bewirken und sich langfristig positiv auf das gesamte Unternehmen auswirken.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Literaturrecherche

- Verwendung von Elicit zur Filterung von Ergebnissen
 - o Suche von Artikeln mit folgenden Filtern: Publikationsdatum zwischen 2005 und heute, RCT als Art der Studie, Abstract beinhaltet „study“, „positive leadership“
- Auswahl eines von Elicit vorgeschlagenen passenden Artikels

<https://elicit.com/>

Zusammenfassung des Artikels

- Zusammenfassen der Abschnitte „Methoden“ und „Ergebnis“ mit Elicit über die Spalten „Methodology“ und „Main findings“
- Hochladen des Artikels als PDF bei ChatGPT und stellen der folgenden Fragen:
 - o Was ist die Fragestellung, die die Autoren in dieser Studie untersuchen?
 - o Welche Methoden wurden bei der Untersuchung verwendet? Bitte nenne mir dabei auch die Art der Erhebungsmethode, sowie eine kurze Stichprobenbeschreibung und die Methoden, die zur Auswertung verwendet wurden.
 - o Anhand welcher Kriterien wurde die Projektleistung festgemacht?
 - o War waren die zentralen Ergebnisse der Studie?
 - o In Bezug auf die Ergebnisse der Studie, wie genau hängt ein positiver Führungsstil mit dem Optimismus und Engagement von Mitarbeitenden und Managern sowie mit dem Projekterfolg zusammen?
 - o Welche Studiendetails sind besonders interessant?
 - o Welche Feldkompetenz haben die Autorinnen der Studie?
 - o Welcher Nutzen für die Praxis ergibt sich durch die Studienergebnisse?

<https://chatgpt.com/>

Übersetzung

- Übersetzung der englischen Ergebnisse von Elicit mit DeepL

<https://www.deepl.com/translator>

Generelle Anmerkungen

Grundsätzlich habe ich verschiedenste KI-Tools ausprobiert und verglichen. Da viele Anwendungen kostenpflichtig sind, war es aber eher schwierig, den wirklichen Nutzen einiger Programme zu erkennen. Beispielsweise eignet sich Explainpaper mit Sicherheit gut, um bestimmte Fragen zu einzelnen Abschnitten aus einem Artikel zu stellen. Leider war diese Funktion allerdings nicht kostenlos, sodass ich damit lediglich Artikel zusammenfassen lassen konnte.

Das Programm Elicit eignet sich sehr gut als Recherchetool und ist leicht verständlich. Bei der Zusammenfassung eines Artikels sind die Ergebnisse aber sehr oberflächlich und ungenau.

Glücklicherweise findet man seit dem neuesten Update von ChatGPT viele Funktionen von anderen KI-Anwendungen gesammelt in einem Programm. Das Hochladen eines Artikels funktioniert einwandfrei und ChatGPT beantwortet Fragen zum Artikel mit sehr hoher Präzision und Korrektheit. Die Antworten sollten allerdings noch ausgebaut werden, da sie häufig etwas mechanisch klingen und sehr nah am Original sind. Außerdem ist mir aufgefallen, dass ChatGPT mit „menschlicheren Fragen“ wie „Was fandest du besonders spannend an der Studie?“ eher überfordert scheint und nicht wirklich besondere Aspekte herausstellt.

TITEL: EMPOWERING LEADERSHIP IMPROVES EMPLOYEES' POSITIVE PSYCHOLOGICAL STATES TO RESULT IN MORE FAVORABLE BEHAVIORS

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Minseo Kim & Terry A. Beehr, The International Journal of Human Resource Management, 24.03.2022

Zusammengefasst von:

Tobias Wenig

Fragestellung

Die vorliegende Studie untersucht die Auswirkungen von ermächtigender Führung („empowering leadership“) auf die positiven psychologischen Zustände von Mitarbeitenden und deren Verhalten. Ermächtigende Führung gibt Mitarbeitenden Autonomie, Entscheidungsfreiheit und notwendige Unterstützung. Ein besonderer Fokus liegt auf der Analyse, ob dieser Führungsstil innovatives Arbeitsverhalten fördert und Mobbing am Arbeitsplatz reduziert. Diese Effekte werden über zwei Mediatoren untersucht: das Gedeihen („thriving“) bei der Arbeit und die Arbeitsplatzlangeweile. Das Gedeihen beschreibt optimalen beruflichen Wohlstand und Erfüllung, während Arbeitsplatzlangeweile Unterforderung und Desinteresse darstellt. Ziel der Studie ist es, empirische Belege für diese Hypothesen zu liefern und praktische Empfehlungen für Führungskräfte und Organisationen abzuleiten.

Methoden

Die Studie umfasste 309 Vollzeitbeschäftigte in den USA. Ermächtigende Führung wurde mithilfe der 18-Item Empowering Leadership Scale von Amundsen & Martinsen (2014) gemessen, die Aspekte wie Machtteilung und motivationsfördernde Unterstützung umfasst. Zusätzlich wurden Variablen wie Gedeihen bei der Arbeit, Arbeitsplatzlangeweile, innovative Arbeitsverhaltensweisen und Mobbing anhand spezifischer Skalen bewertet. Das Gedeihen wurde durch die Thriving at Work Scale von Porath et al. (2012) erfasst, Arbeitsplatzlangeweile mittels der Work-related boredom Scale von van Hooff and van Hooft (2014), innovative Arbeitsverhaltensweisen durch die Innovative Work Behavior Scale von Janssen (2000) und Mobbing durch den Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) von Einarsen et al. (2009). Die breite Stichprobe aus verschiedenen Berufen und Branchen stärkt die Generalisierbarkeit der Ergebnisse und bietet Einblicke in unterschiedliche Arbeitskontexte.

Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen eine signifikante Verbindung zwischen ermächtigender Führung, einem Anstieg des Gedeihens bei der Arbeit und einer Reduktion der Arbeitsplatzlangeweile. Diese positiven Zustände korrelieren mit vermehrtem innovativem Arbeitsverhalten und einer Verringerung von Mobbing. Mitarbeitende, die ermächtigende Führung erleben, gedeihen eher bei der Arbeit, was ihre Kreativität und Innovationsfähigkeit fördert. Gleichzeitig verringert sich das Risiko von Langeweile und negativen Verhaltensweisen wie Mobbing. Die Befunde unterstreichen, dass ermächtigende Führung nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steigert, sondern auch ihr Verhalten positiv beeinflusst. Ermächtigende Führungskräfte schaffen ein Umfeld, in dem sich Mitarbeitende wertgeschätzt und unterstützt fühlen, was zu einer positiven Arbeitskultur und verbesserten Arbeitsleistungen führt.

Interessante Studiendetails

Die Studie nutzte eine Vielzahl von Skalen zur Messung von ermächtigender Führung, Gedeihen bei der Arbeit, Arbeitsplatzlangeweile, innovativen Arbeitsverhaltensweisen und Mobbing. Die Teilnehmenden repräsentierten eine breite Palette von Berufen und Branchen, was die Relevanz der Ergebnisse in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen unterstreicht. Ein weiteres interessantes Detail

ist die Verwendung von Strukturgleichungsmodellen zur Analyse der Daten. Diese Methode ermöglicht es, komplexe kausale Beziehungen zu untersuchen und die indirekten Effekte von ermächtigender Führung zu identifizieren. Durch diese analytische Herangehensweise konnte auch gezeigt werden, wie stark die vermittelnden Effekte von Gedeihen bei der Arbeit und Arbeitsplatzlangeweile die Beziehung zwischen ermächtigender Führung und den Verhaltensweisen der Mitarbeitenden beeinflussen.

Feldkompetenz der Autor*innen

Die Autor*innen, Minseo Kim und Terry A. Beehr, sind angesehene Forschende im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie. Ihre langjährige Erfahrung in der Durchführung von Studien zu Führungsverhalten, Mitarbeitendenengagement und psychologischen Zuständen am Arbeitsplatz bringt fundierte Expertise in die vorliegende Studie ein.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Die Erkenntnisse dieser Studie bieten wertvolle Impulse für Organisationen, die eine gesunde und produktive Arbeitskultur schaffen möchten. Durch die Förderung von ermächtigender Führung und die Unterstützung positiver psychologischer Zustände können Unternehmen ein Umfeld schaffen, das das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und das Engagement der Belegschaft steigert. Ermächtigende Führungskräfte fördern eine Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit, was die Innovationsfähigkeit der Organisation stärkt und das Risiko von negativen Verhaltensweisen wie Mobbing reduziert. Unternehmen, die in ermächtigende Führung investieren, können die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die Produktivität ihrer Mitarbeitenden steigern. Diese Führungsstrategie kann zudem die Mitarbeiterbindung erhöhen und die Attraktivität des Unternehmens für neue Talente verbessern. Die Studie bietet somit praktische Empfehlungen für Führungskräfte und Organisationen, die eine positive und nachhaltige Arbeitsumgebung schaffen möchten.

Quellen

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 487–511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, Factor Structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2022). Empowering leadership improves employees' positive psychological states to result in more favorable behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 2002–2038. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2054281>
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348–359. <https://doi.org/10.1037/a0036821>

Disclaimer: Diese Zusammenfassung wurde mithilfe von Chat GPT-3.5 und GPT-4o erstellt.

Beschreibung der Nutzung von KI

Zunächst habe ich Chatpdf.com genutzt, um mir einen Überblick über das Paper zu verschaffen. Mein Prompt hierzu war „Bitte fasse mir den Artikel so zusammen, dass ich alle wichtigen Inhalte auf einmal lesen kann. Gib mir auch wichtige Details zum Studiendesign, sowie der Diskussion der Autor*innen.“. Das Ergebnis war eine meines Erachtens nach solide Zusammenfassung des Artikels mit allen wichtigen Details. Danach beschloss ich, Chatpdf darum zu bitten mir den Artikel anhand der Überschriften aus der Vorlage für die Zusammenfassung, noch genauer zu beschreiben. Das Ergebnis war eher eine Erweiterung des bereits gelieferten Texts und ungefähr 300 Wörter lang. Aus diesem Grund versuchte ich noch ein letztes Mal durch einen Prompt einen längeren Text anhand der Leitüberschriften verfassen zu lassen. Mein Prompt war „Bitte erweitere die geschriebene Zusammenfassung anhand der Leitüberschriften so weit, dass der fertige Text mindestens 1000 Wörter umfasst. Versuche dabei alle Studiendetails zu übernehmen und den Text so zu schreiben, dass auch Laien ihn verstehen.“. Als Ausgabe bekam ich eine wenig genauere bzw. kaum erweiterte Zusammenfassung mit rund 450 Wörtern.

Aus diesem Grund wechselte ich auf openai.com. Dort wird seit Mai 2024 GPT-4o für die ersten paar Outputs gratis angeboten. Diese Version hat Zugriff auf das Internet und ähnelt in den Ausgaben eher GPT-4, welches eigentlich hinter einem Premiummodell versteckt ist. Meine Eingabe sah wie folgt aus: „Im Folgenden gebe ich dir eine KI Zusammenfassung des Artikels 'Empowering leadership improves employees' positive psychological states to result in more favorable behaviors' von Minseo Kim & Terry A. Beehr. Versuche bitte anhand der gegebenen Struktur die Absätze um ca. das Doppelte mit Informationen aus dem Paper zu erweitern. Ziel soll eine exakt 2-seitige Zusammenfassung des Artikels sein, welche auch Laien verstehen können. Bitte versuche die einzelnen Überschriften wie Fragen zu behandeln und in aller Ausführlichkeit zu beantworten. Gib mir außerdem bitte am Ende einen Word Count an. Ziel sollten mind. 1000 Wörter sein.“. Das Ergebnis war von der Länge des Textes her zufriedenstellend, die hinzugefügten Absätze schienen aber zum Teil nur Wiederholungen der bereits geschriebenen zu sein. Ich spielte den Text erneut ein, mit der Aufforderung ihn um 250 Wörter zu kürzen und evtl. Absätze zu ersetzen, um die Informationsdichte zu erhöhen. Der dadurch generierte Text ähnelte schon sehr der Zusammenfassung oben, wurde jedoch noch um 90 Wörter, vor allem im letzten Teil, erweitert. Als letzten Schritt bat ich GPT-4o noch darum, die Quellen für die jeweiligen Skalen einzufügen und im Text, wenn möglich, genderneutrale Sprache zu verwenden und ansonsten das Gendersternchen.

Der fertige Text umfasst meiner Meinung nach alle wichtigen Punkte der Studie. Durch die Angabe der Quellen der Skalen, ist es außerdem leicht sich für ähnliche Studien die jeweiligen Messinstrumente zu suchen. Jedoch ist hier anzumerken, dass nur 2 von 4 Quellen korrekt angegeben wurden und die anderen beiden gar keinen Bezug zum Text oder den verwendeten Messinstrumenten hatten. Ich habe in der Nachbearbeitung die Quellen überprüft und ausgebessert, um Leser*innen die Möglichkeit zu geben, die Skalen zu evtl. für eigene Forschung zu verwenden. Am interessantesten fand ich die Unterschiede zwischen den GPT-Versionen. Die Version 3.5 stieß relativ schnell an seine Grenzen und konnte sich weder an die von mir vorgegebene Mindestanzahl an Wörtern halten, noch richtige Quellen angeben. Allgemein war die dadurch generierte Zusammenfassung zu oberflächlich und definitiv nicht umfangreich genug, um die Studie zu verstehen. Der Wechsel auf GPT-4o war sehr wichtig. Sowohl meine Angabe zur Wortanzahl, als auch meine Angabe zu Erweiterungen („Bitte füge noch 2 Sätze zum Text der letzten Überschrift hinzu, die den Absatz vervollständigen.“) wurden korrekt umgesetzt. Zusammenfassend war es eine interessante Erfahrung, da ich zwar mit der Nutzung von KI vertraut bin, aber noch nie rein durch KI einen Text verfassen habe lassen. Auch wenn ich die Zusammenfassung als umfangreich betrachte, so ist eindeutig klar, dass beispielsweise „Interessante Details“ besser von Menschen, die Experten im Forschungsfeld sind, beschrieben werden könnte, als es die KI hier geschafft hat.

Mindful and Positive leadership Interventions: the impacts on positive experiences, traits, and behaviors

Giraud, L., Frimousse, S. & Le Bihan, *Revue de gestion des ressources humaines*, 09.09.2022

Zusammengefasst von: Niklas Borck

Fragestellung:

Welche Auswirkungen hat eine auf Führung fokussierte positive Intervention, die auf Achtsamkeit ausgerichtet ist, auf die positiven Erfahrungen, Eigenschaften und Verhaltensweisen, die von Managern und ihren Mitarbeitern wahrgenommen werden? Die Studie zielt darauf ab, die erwarteten Auswirkungen der Kombination von auf Führung fokussierten positiven Interventionen mit Achtsamkeitspraktiken in einem beruflichen Umfeld zu analysieren.

Methoden:

Die Studie verwendete ein quasi-experimentelles Design mit einer randomisierten Pre-test-Post-test-Kontrollgruppe. Die Intervention, bekannt als Positive Leadership Experience (PLX), bestand aus einem Unternehmensführungstraining basierend auf Werkzeugen der Positiven Psychologie und Achtsamkeitstrainings. Das Programm umfasste 10 Sitzungen, die sich auf Dankbarkeit, Charakterstärken, positive Emotionen, das beste Selbst, Empathie und den Umgang mit Emotionen konzentrierten. Daten wurden mittels Fragebögen von 243 und 208 Sanofi-Managern und -Mitarbeitern vor (T1) und nach (T2) der Intervention gesammelt. Die Forschungsmethodik nutzte eine longitudinale Datenerhebung zur Bewertung der Auswirkungen der Intervention auf die positiven Erfahrungen, Eigenschaften und Verhaltensweisen der Teilnehmer. Die Ergebnisse wurden mittels verschiedener statistischer Methoden analysiert, darunter t-Tests, Hauptkomponentenanalyse und Cronbachs Alpha Tests, die mit SPSS 26 durchgeführt wurden.

Ergebnis:

Die Studie ergab mehrere signifikante Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen des Positive Leadership Experience (PLX) Programms auf Manager und Mitarbeiter:

Für PLX-Manager:

- Nach dem Programm wurden signifikante Verbesserungen in den Bereichen Empathie, Achtsamkeit, Übereinstimmung und wahrgenommenen Stressniveaus beobachtet.
- Das PLX-Programm hatte einen besonders starken Einfluss auf die Manager, die meisten Veränderungen und die höchste statistische Signifikanz wurden in dieser Gruppe festgestellt.

Für Mitarbeiter mit PLX-Managern:

- Signifikante positive Veränderungen wurden in den Dimensionen Stress, Verfahrensgerechtigkeit, organisatorische Bürgerpflichten, Achtsamkeit und kollektive Bedeutung festgestellt.
- Mitarbeiter mit PLX-Managern nahmen eine größere Verfahrensgerechtigkeit wahr und zeigten mehr organisatorische Pflichten im Vergleich zur Kontrollgruppe.

Insgesamt zeigten die Ergebnisse, dass das PLX-Programm die Einstellungen und Wahrnehmungen sowohl der Manager als auch der Mitarbeiter positiv beeinflusste, was zu Verbesserungen in verschiedenen Aspekten des Wohlbefindens, des Stressmanagements und des organisatorischen Verhaltens führte.

Interessante Studiendetails:

Engagement-Niveau: Die Studie zeigte, dass ein hoher Prozentsatz der Manager aktiv am PLX-Programm teilnahm, wobei über 80 % durchschnittlich mindestens drei Tage pro Woche Achtsamkeitsübungen praktizierten. Dieses hohe Engagement zeigt eine starke Verpflichtung gegenüber dem Programm und seinen Prinzipien.

Langfristige Auswirkungen: Die Forschung hob die nachhaltigen Effekte des PLX-Programms hervor, wobei eine signifikante Anzahl von Managern auch nach Abschluss des Programms weiterhin Achtsamkeitsübungen praktizierte. Dies deutet darauf hin, dass das Programm einen dauerhaften Einfluss auf das Verhalten und das Wohlbefinden der Teilnehmer hatte.

Reduktion des wahrgenommenen Stresses: Die Daten zeigten einen signifikanten Rückgang der wahrgenommenen Stressniveaus bei PLX-Managern, was darauf hindeutet, dass das Programm effektiv war, um den Teilnehmern zu helfen, Stress besser zu bewältigen. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung von Achtsamkeits- und positiven Psychologie-Interventionen zur Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Laurent Giraud hat eine Professur an der Université Savoie Mont Blanc und ist auf Human Resource Management und Organizational Change Management spezialisiert. Stand Juni 2024 hat er an 54 Publikationen mitgewirkt. Soufyane Frimousse arbeitet an der Université de Corse Pascal Fraoli, ist spezialisiert auf Organizational Studies und Business Administration, und hat Stand Juni 2024 an 120 Publikationen mitgewirkt.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Verbessertes Wohlbefinden: Die Ergebnisse legen nahe, dass die Implementierung positiver Führungsinterventionen, wie Achtsamkeitsprogramme, zu einem verbesserten Wohlbefinden von Managern und Mitarbeitern führen kann. Organisationen können diese Ergebnisse nutzen, um ähnliche Programme zu entwerfen und umzusetzen, um die psychische Gesundheit und Widerstandsfähigkeit ihrer Belegschaft zu unterstützen.

Verbesserte Führungspraktiken: Die Studie zeigt, dass positive Führungsinterventionen die Führungspraktiken, einschließlich Empathie, Achtsamkeit und Übereinstimmung, positiv beeinflussen können. Organisationen können diese Erkenntnisse nutzen, um ihre Führungskräfte so zu schulen und zu entwickeln, dass sie diese Qualitäten zeigen, was ein positiveres und unterstützenderes Arbeitsumfeld fördert.

Stressbewältigung: Die Forschung hebt die Wirksamkeit von Achtsamkeitsübungen bei der Reduktion wahrgenommener Stressniveaus bei Managern hervor. Organisationen können Stressbewältigungstechniken, wie Achtsamkeitstraining, in ihre Führungskräfteentwicklungsprogramme integrieren, um Führungskräften zu helfen, besser mit Stress am Arbeitsplatz umzugehen.

Mitarbeiterengagement: Die Studie zeigt, dass Mitarbeiter, die unter Managern arbeiten, die an positiven Führungsinterventionen teilgenommen haben, höhere Niveaus der Verfahrensgerechtigkeit und der organisatorischen Pflichten wahrnahmen. Organisationen können diese Ergebnisse nutzen, um das Mitarbeiterengagement, das Vertrauen und die Bindung zu fördern, indem sie positive Führungsverhaltensweisen fördern.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Zur Zusammenfassung der einzelnen Punkte wurde chatpdf.com verwendet (<https://www.chatpdf.com/>). Dieses tool ermöglicht es, ein PDF hochzuladen und durch gezielte Fragen quasi mit dem Dokument zu chatten. Folgende Prompts wurden verwendet:

What is the research question of the paper?

What methods were used?

How were the results analyzed?

What were the results of the study?

What are some interesting details about the study?

Which practical use do the results have?

Das englische output wurde anschließend mit ChatGPT 4.0 (<https://chat.openai.com/>) ins Deutsche übersetzt und noch manuell überarbeitet, um kleine Übersetzungsfehler auszubessern. Abschließend wurde der Text etwas gekürzt, um Redundanzen zu entfernen.

Die Arbeit mit gängige KI-Tools eignet sich besonders zur schnellen Zusammenfassung von bestehenden Inhalten sehr gut. Die Tools sind intuitiv gestaltet und ermöglichen ein unkompliziertes Arbeiten. Eine Herausforderung besteht in der Suche nach kostenloser Software. Auch bei der Frage nach Inhalten, die nicht im PDF enthalten sind, kommt ein Tool wie ChatPDF an seine Limits. Die kurze Zusammenfassung der Feldkompetenz der Autoren war also zum Beispiel kein geeigneter Punkt für die von mir genutzten AI-Tools. Zentral zu unterstreichen ist mit Sicherheit die Schnelligkeit, mit der man zu Ergebnissen kommen kann. Das Grundgerüst der Zusammenfassung wurde innerhalb von 10 Minuten erstellt, und musste nur noch geringfügig überarbeitet werden.

TITEL: THE EFFECT OF INCLUSIVE LEADERSHIP ON THE WORK ENGAGEMENT: AN EMPIRICAL STUDY FROM TURKEY

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum:

Aslan, H., Mert, İ. S. & Şen, C. (2021). The Effect of Inclusive Leadership on the Work Engagement: An Empirical Study from Turkey. *The Journal Of Asian Finance, Economics, And Business/The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(11), 169–178.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no11.0169>

Zusammengefasst von: Leonard Birmili

Fragestellung:

Die Studie untersucht die Auswirkungen von inklusiver Führung auf die Arbeitsengagement und erforscht die vermittelnde Rolle der psychologischen Sicherheit in dieser Beziehung.

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

Die Daten für die Studie wurden mittels Fragebögen erhoben. Inklusive Führung und psychologische Sicherheit wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala gemessen, während das Arbeitsengagement auf einer siebenstufigen Skala erfasst wurde. Die Stichprobe umfasste 373 Mitarbeiter/innen von Teppichherstellungsunternehmen in Gaziantep, Türkei, nachdem 127 ungeeignete Antworten aus nicht näher erläuterten Gründen ausgeschlossen wurden. Von den Teilnehmenden waren 25,5 % Frauen und 74,5 % Männer; die Altersverteilung betrug 34 % im Alter von 18-29 Jahren, 50,1 % im Alter von 30-45 Jahren und 15,8 % im Alter von 46 Jahren und älter. Hinsichtlich der Berufserfahrung hatten 24,9 % 1-4 Jahre, 53,4 % 5-10 Jahre und 21,7 % 11 Jahre oder mehr Erfahrung. Die Datenanalyse umfasste eine konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) und ein Strukturgleichungsmodell (SEM). Die wichtigsten Konzepte werden im Folgenden erklärt, bevor die Ergebnisse vorgestellt werden.

Inklusive Führung:

Inklusive Führung umfasst Praktiken, die Offenheit, Zugänglichkeit und Verfügbarkeit betonen. Eine inklusive Führungskraft sucht aktiv nach Input von allen Teammitgliedern und schätzt diesen, wodurch jeder sich wertgeschätzt und gehört fühlt. Diese Art der Führung zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- Offenheit: Führungskräfte hören sich neue Ideen an und fördern innovatives Denken.
- Zugänglichkeit: Führungskräfte sind ansprechbar und verfügbar, um Probleme zu besprechen oder Unterstützung zu bieten.
- Verfügbarkeit: Führungskräfte sind aufmerksam gegenüber den Bedürfnissen ihres Teams.

Psychologische Sicherheit:

Psychologische Sicherheit bezieht sich auf die Überzeugung, dass das Arbeitsumfeld für zwischenmenschliche Risiken sicher ist. Teammitglieder fühlen sich wohl dabei, ihre Gedanken, Ideen und Bedenken ohne Angst vor negativen Konsequenzen auszudrücken. Wichtige Komponenten umfassen:

- Vertrauen: Mitarbeitende vertrauen darauf, dass Führungskräfte und Kolleg/innen sie nicht für ehrliche Meinungen oder Fehler bestrafen.
- Unterstützung: Führungskräfte bieten emotionale Unterstützung und schaffen einen sicheren Raum, in dem Mitarbeitende ihre Bedenken äußern können.
- Respekt: Gegenseitiger Respekt herrscht unter den Teammitgliedern, und die Beiträge jedes Einzelnen werden wertgeschätzt.

Arbeitsengagement:

Arbeitsengagement beschreibt die tiefe Verbindung einer Person zu ihrer beruflichen Rolle, geprägt durch Leidenschaft, Engagement und freiwilligen Einsatz. Engagierte Mitarbeitende arbeiten härter, bleiben länger und motivieren andere, was sich positiv auf Rentabilität, Umsatz, Kundenerfahrung und Mitarbeiterfluktuation auswirkt. Im Wesentlichen finden Mitarbeitende Motivation und Identifikation in ihrer Arbeit.

Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass inklusive Führung einen signifikanten und positiven Einfluss auf das Arbeitsengagement hat. Zudem vermittelt psychologische Sicherheit teilweise diese Beziehung, was bedeutet, dass Mitarbeitende, die sich psychologisch sicher fühlen, tendenziell stärker engagiert sind.

Interessante Studiendetails:

Die Studie wies hohe Zuverlässigkeitswerte auf: Inklusive Führung ($\alpha = 0,94$), Psychologische Sicherheit ($\alpha = 0,95$) und Arbeitsengagement ($\alpha = 0,92$), was auf konsistente und zuverlässige Messungen hinweist. Die Modellanpassungsindizes zeigten eine gute Übereinstimmung mit den realen Daten, was die Glaubwürdigkeit und Validität der Ergebnisse stärken. Allerdings ist die Stichprobe auf Mitarbeitende aus Teppichherstellungsunternehmen in Gaziantep, Türkei, beschränkt, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränkt. Da die Stichprobe hauptsächlich aus jungen Menschen bestand, könnte zukünftige Forschung untersuchen, wie sich die Effekte mit dem Alter der Mitarbeitenden unterscheiden, da jüngere Mitarbeitende möglicherweise mehr Unterstützung benötigen, um motiviert zu bleiben, im Vergleich zu erfahreneren Arbeitnehmenden.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Hüseyin Aslan ist Assistenzprofessor an der Fakultät für Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften der Osmaniye Korkut Ata Universität, Türkei. Er hat umfangreiche Forschung im Bereich Organisationsverhalten und strategisches Management durchgeführt. İbrahim Sani Mert ist Professor an der Antalya Bilim Universität mit zahlreichen Veröffentlichungen in den Bereichen Führung und Organisationsverhalten. Cem Şen ist außerordentlicher Professor bei der türkischen Militärvertretung bei der NATO, spezialisiert auf Führung und Management.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Für Organisationen kann die Förderung inklusiver Führung das Mitarbeiterengagement erheblich steigern. Führungskräfte sollten sich bemühen, ein psychologisch sicheres Umfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeitende wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Dies kann zu höherer Arbeitszufriedenheit, gesteigerter Produktivität und insgesamt besserer organisatorischer Leistung führen. Praktische Schritte umfassen das aktive Einholen von Mitarbeiterfeedback, Zugänglichkeit und Ansprechbarkeit sowie die Sicherstellung, dass alle Teammitglieder respektiert und gehört werden.

Beschreibung der Nutzung von KI

Die Zusammenfassung wurde mit Unterstützung von Chat-GPT 4 erstellt. Der Prozess begann mit der Sammlung der wichtigsten Punkte der Studie. Anschließend erstellte Chat-GPT eine erste Zusammenfassung basierend auf diesen Stichpunkten und der Studie selbst. Dabei zeigte sich, dass einige Aspekte unvollständig waren und bestimmte Konzepte klarer erklärt werden mussten. Diese Abschnitte wurden daraufhin mit zusätzlichen Informationen und detaillierten Erklärungen ergänzt. Um die Klarheit weiter zu verbessern, wurde Chat-GPT gebeten, diese Teile erneut zu überarbeiten. Der Text wurde mehrfach überprüft, um sicherzustellen, dass er kohärent ist und alle wesentlichen Aspekte der Studie abdeckt. Chat-GPT spielte eine wesentliche Rolle bei der Verfeinerung des Inhalts, indem es präzise Erklärungen hinzufügte und die Informationen zugänglicher machte. Jede Iteration zielte darauf ab, die Struktur und Lesbarkeit des Dokuments zu verbessern, sodass die endgültige Version alle wichtigen Punkte der Studie umfassend und verständlich darstellt.