



universität
wien

READER Wintersemester 2023/24

Positive Leadership & Positive Psychologie in Organisationen

21 Studien – für Sie mit KI Unterstützung recherchiert und zusammengefasst

Erscheinungsdatum: 2024





Liebe Leserin, lieber Leser,

In den letzten Jahren hat die Positive Psychologie sowohl in der akademischen Forschung als auch in der angewandten Psychologie bedeutende Fortschritte gemacht und zahlreiche Aspekte unseres Fachgebiets beeinflusst, insbesondere auch die Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie.

Als langjähriger Forscher im Bereich der Positive Leadership biete ich seit 2014 Schwerpunktseminare an den Universitäten Wien und Klagenfurt an, um Studierenden dieses faszinierende Thema näherzubringen.

In jüngerer Zeit wurde an deutschsprachigen Universitäten die sogenannte „Third Mission“ initiiert. Dieses Konzept zielt darauf ab, Wissenschaft und Gesellschaft stärker miteinander zu verbinden, um somit einen lebendigen Austausch zwischen Theorie und Praxis zu fördern. In diesem Geiste habe ich das Projekt „Elfenbeinturm meets Praxis“ ins Leben gerufen. Ein zentraler Bestandteil dieses Projekts ist die praktische Anwendung der im Seminar erlernten Techniken und diagnostischen Fähigkeiten durch die Studierenden in realen Situationen.

Die Studierenden recherchieren darüber hinaus aktuelle wissenschaftliche Artikel zum Thema Positive Leadership und Positive Psychologie in Organisationen. Diese Artikel werden gemäß einer vorgegebenen Struktur von den Studierenden zusammengefasst. Diese Kurzaufsätze wurden zu diesem Reader komprimiert und stehen nun interessierten Leserinnen und Lesern auf verschiedenen Plattformen kostenlos zur Verfügung.

Dieses Seminar wurde von der Universität Wien als Best-Practice-Beispiel für die Umsetzung der Third Mission ausgezeichnet. Es sei darauf hingewiesen, dass jede/r Studierende für den Inhalt der erstellten Zusammenfassung selbst verantwortlich ist; die Beiträge wurden weder redaktionell bearbeitet noch auf ihre inhaltliche Richtigkeit hin überprüft.

In diesem Semester habe ich erstmalig Künstliche Intelligenz in den gesamten Lehr- und Lernprozess integriert, einschließlich der Recherche und der Erstellung der Artikel. Zu jedem Beitrag finden Sie daher detaillierte Informationen darüber, welche KI-Programme in welcher Weise verwendet wurden.

Ich hoffe, dass dieser Reader Ihnen viele neue Erkenntnisse und Anregungen bietet. Ihr Feedback und Ihre Fragen zu diesem Projekt sind herzlich willkommen!

Mit besten Grüßen,

Dr. Markus Ebner

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

TITEL: A model exploring relationships between positive leadership, meditation, flow and task performance

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Barua, B., Muchiri, M., Muenjohn, N., & Burgess, J. (2019). A Model Exploring Relationships Between Positive Leadership, Meditation, Flow and Task Performance. The Journal of Developing Areas, 53(2), 229–238. doi: 10.1353/jda.2019.0033

Zusammengefasst von: Elena Ammon

Fragestellung: Welchen Einfluss hat Meditation auf die Beziehung zwischen positiver Führung und Aufgabenerfüllung der MitarbeiterInnen?

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

Es wurde eine Literaturanalyse bisheriger Studien zu den Themen positive Führung, Flow, Aufgabenerfüllung und Meditation gemacht. Hieraus wurde ein Modell erstellt, was die Beziehung zwischen den vier Variablen darstellt. Bezogen darauf wurden sieben Hypothesen aufgestellt, die den Zusammenhang zwischen den Variablen analysieren.

Die 1. Hypothese untersucht die direkte Beziehung zwischen positivem Führungsstil und Meditation.

Die 2. Hypothese basiert darauf, die direkte Beziehung zwischen Meditation und Aufgabenerfüllung der MitarbeiterInnen zu untersuchen.

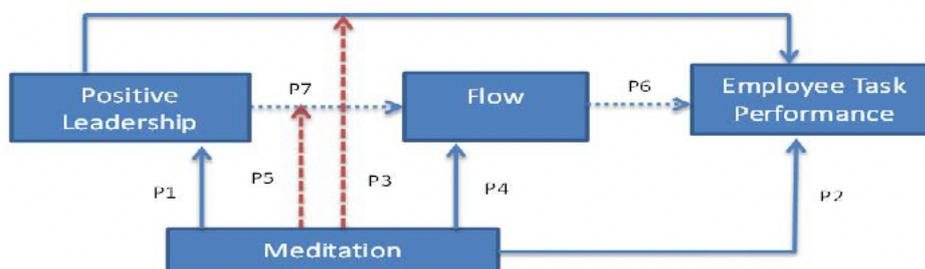
Die 3. Hypothese basiert darauf, die Rolle von Meditation als Moderator zu bewerten, der positive Führung in Beziehung zur Aufgabenerfüllung unterstützt.

Die 4. Hypothese untersucht die direkte Beziehung zwischen Meditation und "Flow".

Die 5. Hypothese basiert auf der Moderatorrolle von Meditation in der Beziehung zwischen positiver Führung und Flow.

Die 6. Hypothese untersucht die Mediatorrolle von Flow in der Beziehung zwischen positivem Führungsstil und Aufgabenerfüllung.

Die 7. Hypothese integriert alle vorherigen Hypothesen und untersucht, ob Flow die Beziehung zwischen positiver Führung und Aufgabenerfüllung mediiert, wenn Meditation die Beziehung zwischen positiver Führung und Flow moderiert.



Ergebnis:

Meditation beeinflusst positiv das Verhalten und die Leistung von Individuen, was sich auf die organisatorische Leistung auswirkt. Die Praxis von Meditation ermöglicht es, positive Stimmungen langfristig aufrechtzuerhalten und fördert Fähigkeiten wie Fokus, Selbstregulierung und Aufmerksamkeit. Laut Fry und Slocum (2008) ist es entscheidend, die Organisation, das Team und die

Individuen zu berücksichtigen, um ein allgemeines Verständnis die Auswirkungen von Meditation zu bekommen. Somit gibt es einen Zusammenhang zwischen positiver Führung und Meditation.

Darüber hinaus stärkt Meditation die emotionale Resilienz von MitarbeiterInnen, ermöglicht eine bessere Kontrolle über die Arbeitsumgebung und fördert größere Anstrengungen, was sich auch positiv auf die Aufgabenerfüllung auswirkt. Frühere Forschung zeigt, dass Meditation positive Auswirkungen auf Praktizierende hat, Teambuilding fördert und die Identifikation mit der Organisation stärkt.

Außerdem wurde gezeigt, dass Meditation als Moderator in verschiedenen organisatorischen Interventionen Individuen dabei half, aufmerksamer zu sein, indem sie positive Emotionen entwickelten und aufrechterhielten. Bisher wurde allerdings nicht die moderierende Rolle von Meditation in der Beziehung zwischen positivem Führungsstil und Aufgabenerfüllung untersucht.

Die regelmäßige Praxis von Meditation kann zu einem Phänomen namens "Flow" führen, wie von Baccarani, Mascherpa und Minozzo (2013) festgestellt. Flow ist durch absolute Hingabe und Vertiefung in eine Handlung gekennzeichnet, in der Zeit keine Rolle spielt und Aktivität und Person eins werden. Die gleichzeitige Entwicklung von Flow und Achtsamkeit führt zu Aufmerksamkeit, Fokussierung, Engagement, Arbeitsfreude und intrinsischer Arbeitsmotivation. Es gibt bereits Studien, die darauf hinweisen, dass Flow eine Folge von Achtsamkeit sein kann und dass Achtsamkeit durch Meditation verbessert wird. Frühere Studien zu positiver Führung zeigen auch, dass Meditation die Leistung und Aufgabenerfüllung beeinflussen.

In vielen dieser Studien wird Flow jedoch nicht als Mediator betrachtet. Zuletzt folgert die Studie, dass Flow die Beziehung zwischen positiver Führung und Aufgabenerfüllung mediiert, wenn Meditation die Beziehung zwischen positiver Führung und Flow moderiert. Diese Folgerung ist jedoch mit Vorsicht zu betrachten, weil eigens hierfür keine Studie erhoben wurde, sondern nur aus früheren Studien einzelne Zusammenhänge von Variablen analysiert wurden und nie alle gemeinsam.

Interessante Studiendetails: Meines Erachtens ist bereits die 5. Hypothese, dass Meditation die Beziehung zwischen positiver Führung und Flow moderiert, schon sehr interessant. Auch die 2. Hypothese, dass Meditation die Aufgabenerfüllung beeinflusst, halte ich für bemerkenswert. Meditation ist ein Werkzeug, das bisher sehr unterschätzt wurde und graduell nun aber auch seine Wirkung in der Wissenschaft zeigt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen? Muchiri und Muenjohn sind auf Management und Führungsstile fokussiert, unter anderem auch positive Leadership. Burgess forscht an positiven und negativen Arbeitsbedingungen allgemein und Barua besonders an Meditation und Spiritualität am Arbeitsplatz.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Anhand dieses Modells empfiehlt der Artikel, dass Meditationsprogramme am Arbeitsplatz, insbesondere auf Führungsebene, weiter gefördert werden sollten. Die Prinzipien der Achtsamkeit, die durch Meditation entwickelt werden, sollten in Führungsprogramme und Feedbacksysteme integriert werden, um positive Auswirkungen auf die gesamte Organisation zu erreichen.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Ich habe die KIs ChatGPT und Explain Paper genutzt. Explain Paper ermöglicht automatisierte Zusammenfassung und Erklärung von wissenschaftlichen Arbeiten, Artikeln oder Texten. Die Zusammenfassungen können für jeden Wissensstand erfolgen, egal ob für 5-jährige oder Experten in dem Gebiet. Die Zusammenfassung der einzelnen Abschnitte war für mich eine Erleichterung, um den Text schneller zu verstehen. Auch fortschrittliche Sprachmodelle wie ChatGPT ermöglichen eine schnelle und präzise Zusammenfassung von komplexen wissenschaftlichen Arbeiten. Dies spart Zeit im Vergleich zum eigenständigen Lesen. Ich habe dann die Zusammenfassung von Explain Paper und ChatGPT miteinander verglichen und die wichtigsten Informationen zusammengestellt. Die automatische Übersetzungsfunktion von ChatGPT hat zudem die Übersetzung des Textes erleichtert. Auch wenn sie manchmal Fehler macht, denke ich, dass ich mit dieser Herangehensweise effizienter gearbeitet habe, als wenn ich den Artikel ohne KI übersetzen hätte müssen.

In diesem spezifischen Artikel hatte ChatGPT allerdings eindeutig Schwierigkeiten die vielen verschiedenen Variablen positive Führung, Flow, Aufgabenerfüllung und Meditation sauber auseinander zu halten. Die KI ist mit zu vielen Variablen überfordert, wiederholt Informationen und formuliert manchmal unklare Sätze. Zudem machte ChatGPT Fehler mit Zitationen oder baute gar keine ein. Das führte dazu, dass ich letztendlich den Text noch einmal komplett selbst lesen muss. Es ist schwer einzuschätzen, ob ich mit einer eigenständigen Zusammenfassung effizienter gewesen wäre. Vom zeitlichen Aufwand her würde ich behaupten, dass die Nutzung von KI ungefähr genauso viel Zeit in Anspruch genommen hat, wie die eigenständige Zusammenfassung des Artikels.

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

Autoren: Sung-Hoon Ko und Yongjun Choi

Zeitschrift bzw. Publikation: Problems and Perspectives in Management, 2021

Datum: 18. Januar 2021

Zusammengefasst von: Beste Aslan Hemmerich

Fragestellung: Die Studie untersuchte den Effekt von positiver Führung auf die Identifikation von Mitarbeitern mit der Organisation sowie die vermittelnde Rolle von Mitgefühl und positiver Emotion auf den genannten Effekt.

Methoden: Die Daten für die Studie wurden mittels einer quantitativen Befragung mit einem standardisierten Fragebogen erhoben. Die Stichprobe umfasste 312 Vollzeit-Mitarbeiter aus 10 großen Unternehmen in Südkorea. Die Daten wurden mittels quantitativer Befragung mit standardisierten Fragebögen erhoben. Positives Führungsverhalten wurde mit dem Positive Leadership Questionnaire nach Cameron (2012) erfasst. Ein Beispielitem lautet: "Unser Teamleiter ermutigt die Teammitglieder, positive Energie zu haben". Positive Emotion wurde mit einer Skala von Lilius et al. (2008) gemessen. Ein Beispielitem ist: "Ich bin stolz auf alles". Für die Messung von Mitgefühl wurde ebenfalls eine Skala von Lilius et al. (2008) verwendet. Als Beispielitem kann hier genannt werden: "Ich erfahre oft Mitgefühl an meinem Arbeitsplatz". Die organisationale Identifikation wurde mit einer Skala von Mael und Ashforth (1992) erhoben. Ein Beispielitem ist: "Ich benutze die Worte 'unsere Firma', wenn ich über meinen Arbeitgeber spreche". Zur Auswertung der Daten wurden zunächst eine konfirmatorische Faktorenanalyse sowie Korrelations- und Regressionsanalysen durchgeführt, um die Validität des Messmodells und die Zusammenhangshypothesen zu überprüfen. Anschließend wurde das mediiierende Verhältnis zwischen positivem Führungsverhalten, Emotion/Mitgefühl und organisationaler Identifikation mittels eines Bootstrapping-Verfahrens analysiert.

Ergebnis: Positives Führungsverhalten stand in einem positiven Zusammenhang mit positiver Emotion und Mitgefühl der Mitarbeiter. Positive Emotion und Mitgefühl standen wiederum in

einem positiven Zusammenhang mit der organisationalen Identifikation der Mitarbeiter. Sowohl positive Emotion als auch Mitgefühl mediieren den Zusammenhang zwischen positivem Führungsverhalten und organisationaler Identifikation. Die Studie unterstreicht zudem den Nutzen von tugendhaftem Verhalten wie Dankbarkeit und Vergebung. Dies kann Mitarbeitern helfen, die unter hoher Belastung leiden.

Interessante Studiendetails: Die Studie zeichnet sich durch ein methodisch stringentes Vorgehen mit etablierten Verfahren der quantitativen Sozialforschung aus. Die Stichprobe ist mit über 300 Teilnehmern ausreichend groß. Die Verwendung des Bootstrapping-Verfahrens zur Analyse der Mediationseffekte entspricht dem aktuellen Stand der Forschung. Die Studie weist auch Einschränkungen auf. Da die Daten ausschließlich von Mitarbeitern aus Großunternehmen in Südkorea erhoben wurden, ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse möglicherweise begrenzt. Es wäre wünschenswert gewesen, auch Mitarbeiter aus kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie anderen Kulturkreisen in die Stichprobe einzubeziehen. Des Weiteren basiert die Studie auf einer Querschnitterhebung zu einem bestimmten Zeitpunkt. Längsschnittstudien wären erforderlich, um kausale Schlussfolgerungen über die Wirkrichtung der untersuchten Zusammenhänge ziehen zu können.

Auch die ausschließliche Verwendung von Selbstberichten der Mitarbeiter kann zu Verzerrungen führen. Eine Einbeziehung von Fremdeinschätzungen, etwa der Führungskräfte, wäre sinnvoll gewesen.

Feldkompetenz der Autoren: Die Autoren sind Experten auf dem Gebiet der positiven Organisationspsychologie mit langjähriger Forschungserfahrung zu positiver Führung und Mitgefühl am Arbeitsplatz.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Die Studie zeigt, dass positive Führung die organisationale Identifikation von Mitarbeitern fördern kann und liefert neue wissenschaftliche Erkenntnisse über die Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten, Emotion und Einstellung der Mitarbeiter. Für die Praxis zeigt sie die Bedeutung einer positiven Führungskultur für die Bindung der Mitarbeiter an die Organisation auf. Auch positive Emotionen und Mitgefühl der Mitarbeiter sollten als wichtige Ressourcen für die Bindung an die Organisation angesehen werden. Die Ergebnisse regen dazu an, Führungskräfte in positiver Führung zu schulen und eine Kultur der Achtsamkeit und des Mitgefühls in Unternehmen zu etablieren.

Quellen und Hilfsmittel

1. Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
2. Cameron, K. (2012). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
3. Claude.ai (Zusammenfassung des gesamten Textes)
4. Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 193-218. <https://doi.org/10.1002/job.508>
5. Sung-Hoon Ko and Yongjun Choi (2021). Positive leadership and organizational identification: Mediating roles of positive emotion and compassion. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 13-23. doi:[10.21511/ppm.19\(1\).2021.02](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.02)

Beschreibung der Nutzung von KI

Die gesamte Zusammenfassung wurde von Claude.ai verfasst. Im folgenden Text werde ich meine Vorgehensweise und meine Erfahrung damit schildern.

Ich habe für die Zusammenfassung zuerst das Tool ChatGPT verwenden wollen. Jedoch hatte ChatGPT 3.5 keine Funktion verfügbar, um den Text hochzuladen. Ich wollte dann den Artikel per Copy-Paste einfügen, aber ChatGPT sagte, dass dies nicht möglich sei, weil der Artikel dafür zu lang sei.

Deshalb habe ich mich für das Tool Claude.ai entschieden. Nachdem ich den Artikel hochgeladen habe, gab ich Claude den folgenden Prompt:

"Can you summarize it? 1000 words in German. It should contain the following points:

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:"

Claude hat mir eine gute Zusammenfassung geliefert, die aber zu viele Aufzählungspunkte hatte. Ich habe ihn darum gebeten, die Aufzählungspunkte in Fließtext umzuwandeln. Mein Prompt war: "can you just please turn the bullet points in the first summary you provided into Fließtext and then send me the summary again?"

Obwohl ich nach 1000 Wörter gefragt habe, habe ich einen kürzeren Text bekommen (ca. 350 Wörter). Ich wollte auf die Methoden näher eingehen, deshalb habe ich nach mehr Details gefragt: "can you include the exact names of the questionnaires used and include an example item positive leadership, positive emotion, compassion and organizational identification that have been mentioned in the text?". Claude hat mir wieder Bullet-Points gegeben, deshalb habe ich Claude wieder darum gebeten, alles im Fließtext zu schreiben "pls fließtext even the names of the questionnaires".

Der Text war immer noch zu kurz, deshalb habe ich Claude zusätzlich den Teil "Implications" zusammenfassen und die Bullet-Points wieder in Fließtext umwandeln lassen "can you summarize the implications part", "fließtext und wiederhole das Wort sie nicht so oft".

Ich wollte auch einige Limitationen in der Zusammenfassung erwähnen, deshalb gab ich Claude den folgenden Prompt: "can you write a few limitations of the study im fließtest in german".

Ich habe dann die Zusammenfassung mit dem Text verglichen und habe geschaut, ob es inkorrekte Informationen gab. Die Informationen im Teil "Feldkompetenz der Autoren" habe ich mit den Informationen auf [researchgate.net](https://www.researchgate.net) verglichen.

Im Allgemeinen bin ich mir sicher, dass ich mir mit der Nutzung der KI Zeit gespart habe, muss jedoch sagen, dass der gesamte Prozess etwas schwieriger als erwartet war. Für mich war die größte

Herausforderung zu beurteilen, ob die verwendeten Wörter bzw. Ausdrucksformen auf Deutsch richtig bzw. natürlich waren, da Deutsch meine dritte Sprache ist und ich öfter gesehen habe, dass Muttersprachler die Sprachverwendung von der KI als unnatürlich bezeichnen, aber diese Unnatürlichkeit mir nicht auffällt.

Ich wollte auch diesen Teil (Beschreibung der Nutzung von KI) mit Claude.ai oder ChatGPT schreiben und habe einige Prompts probiert. Die Prompts waren aber für die beiden Tools zu kompliziert, deshalb habe ich den Text selbst geschrieben.

TITEL: MINDFUL AND POSITIVE LEADERSHIP INTERVENTIONS: THE IMPACTS ON POSITIVE EXPERIENCES, TRAITS, AND BEHAVIORS

Laurent Giraud, Soufyane Frimousse & Yves Le Bihan in *Revue de gestion des ressources humaines*, Volume 124, Issue 2, April 2022, pages 3 to 23 <https://doi.org/10.3917/grhu.124.0003>

Summarized by: [Julius F. Dürr](#)

Research question

How does a positive and mindful leadership intervention affect the positive experiences, traits, and behaviors of managers and their employees?

Methods

The study utilized a randomized pre-test/post-test design with a control group to assess the impact of a Positive Leadership Experience (PLX) intervention at Sanofi Pasteur, a pharmaceutical company. The PLX intervention, spanning 10 sessions of 1.5 hours each, focused on positive and mindful leadership, covering topics like gratitude, character strengths, positive emotions, best self, empathy, and coping with emotions. Supervised by a positive psychology expert, sessions included peer-sharing experiences.

Data were collected from 243 managers and employees at T1 and 208 at T2 from the Research and Development department and other strategic functions across two Sanofi Pasteur sites in Lyon. The sampling strategy, collaboratively designed with the firm, ensured site representativeness. The intervention comprised weekly training sessions over four months for managers.

The survey instrument gauged positive experiences, traits, and behaviors, perceived stress, empathy, mindfulness, organizational citizenship behaviors, and organizational justice. Measurement scales included the Positive Leader scale for managers, organizational citizenship behaviors scale for employees, perceived stress scale, and organizational justice scale. The data analysis encompassed T-tests, Principal Component Analyses, and Cronbach's Alpha tests using SPSS 26 software.

Results:

The study's results can be summarized as follows:

- 1. Impact on Managers:** After the Positive Psychology Intervention (PPI), managers reported feeling more empathy, mindfulness, and consonance, while perceiving less stress. This indicates that the intervention positively influenced the emotional and cognitive traits of the managers, leading to a more empathetic and mindful leadership approach.
- 2. Impact on Employees:** Employees working under trained managers also reported positive outcomes. They perceived their managers as being more mindful and displaying more collective meaning. Additionally, employees with trained managers perceived better procedural justice and displayed more organizational civic virtues. This suggests that the intervention not only affected the managers but also had a ripple effect on the employees, influencing their perceptions and behaviors.
- 3. Measurement Scale for Positive Leadership:** The study found that the Positive Leadership scale was a relevant conceptualization for measuring Positive Leadership. This contributes to the field of Positive Organizational Scholarship by providing a measurement scale for Positive Leadership, which

can be valuable for assessing and understanding the impact of positive leadership within organizations.

4. Implications for Organizations and Leaders: The results have significant implications for organizations and their leaders. They suggest that Positive Psychology Interventions focused on positive and mindful leadership can improve the experiences, traits, and behaviors of both managers and employees. This highlights the importance of Positive Leadership in promoting positive employee attitudes and organizational effectiveness. The findings underscore the potential benefits of incorporating positive and mindful leadership interventions into organizational training and development programs.

Interesting Details:

Unique findings include the observation that only managers' mindfulness was identified as improved by both managers and their employees, while changes in empathy, consonance, and collective meaning were noted from only one perspective. This suggests a nuanced insight into the differential perception of leadership qualities and their development.

The study also suggests future research directions, such as exploring the concept of collective positive leadership and its relationship with individual leadership, which could provide a richer understanding of how leadership qualities are shared and manifested across organizational levels.

Lastly, the study's managerial implications highlight the benefits of incorporating positive and mindful leadership interventions in professional development, emphasizing the importance of soft skills alongside hard skills for organizational success.

Field experience of the authors

The researchers, Laurent Giraud, Soufyane Frimousse and Yves Le Bihan, have expertise in the fields of international human resources management, leadership, change management and positive leadership. Laurent Giraud brings experience as a former manager in the automotive industry and as a lecturer. Soufyane Frimousse combines his role as a lecturer, doctor and head of management sciences with practical experience in the healthcare sector. Yves Le Bihan is President of the French Institute for Positive Leadership and has experience as an executive coach and speaker.

Practical use of the results:

The study's empirical contributions are diverse. Firstly, it validates the Positive Leader measurement scale's reliability and validity, affirming its applicability to both managers and employees. Secondly, it provides longitudinal evidence on managerial positive traits and behaviors, pre- and post-intervention. Thirdly, the study enhances Positive Psychology Interventions (PPIs) research with quasi-experimental data, filling a research gap. Lastly, it adds unique insights from the French context to global positive psychology discourse.

Theoretical contributions highlight the growing interest in spiritual and positive leadership. The study advances Positive Organizational Scholarship with a robust measurement tool and explores Positive Leadership's impact on employee perceptions, enriching theoretical models.

Managerially, the findings support integrating positive and mindful leadership in training programs, emphasizing the need to rethink leadership development for enhanced organizational growth. The study also outlines specific positive psychology and mindfulness exercises favored by managers, offering practical guidance for organizations promoting employee well-being and performance through positive interventions.

Description of AI usage

The text of the summary contains the exact output of different AI models. The AI prompts used for this purpose as well as deleted parts are explicitly listed below.

Literature research

At the beginning, I inserted all of my fellow students' articles selected so far into researchrabbitapp.com. The AI recommended six more recent articles that are similar to or reference the articles added. The study with the most referrals to articles in this reader (Donaldson, 2019; Meyers, 2019; Woerkom, 2021) has been summarized here.

Research question

elicit.com: *"research question"*

Methods

ChatGPT 3.5: *What is the best way to ask an AI about the scientific methods used in a study? I need a detailed overview written in postgraduate level.*

ChatGPT's answer put into app.humata.ai: *Could you provide a comprehensive overview of the scientific methods employed in the study, considering the postgraduate level audience? Specifically, delve into the research design, sampling strategy, data collection procedures, and statistical or analytical methods utilized. Additionally, elucidate on any methodological innovations, potential limitations acknowledged by the authors, and the overall rigor applied in the study. This detailed examination is crucial for a nuanced understanding of the study's scientific underpinnings and methodological robustness.*

Added by me: *Include all tested measurement scales (positive leader, organizational justice, organizational citizenship behaviors, perceives stress scale). Specify the duration of the intervention (How long did one training session take? Over what period of time did the managers receive training sessions?) in detail.*

Answer copied to ChatGPT 3.5: *Make this paragraph about the methods used in the survey two thirds of the length without losing significant information. Make it sound scientific and profound.*

Results

Chat.pdf: *Give a detailed summary of the results.* I deleted the summary at the end of the output.

Interesting Details

Unriddle.ai *What are some noteworthy and intriguing details that emerged from the study? I'm particularly interested in uncovering elements that could captivate a discerning audience at the graduate level. Please emphasize any unique findings, unexpected correlations, or nuanced insights that contribute to the richness of the research.*

I deleted one paragraph that described the empirical contributions instead of an interesting detail.

Field expertise of the authors

To describe the authors' field expertise, I copied information from LinkedIn, their websites or reports into ChatGPT 3.5 as follows:

1. Answer the question of what field expertise the following authors have based on the information provided.

2. Explain the field expertise (i.e. competence in this research area) for each researcher with regard to the topic of the abstract. In particular, list what practical experience the researchers have already had in this research field. (Abstract inserted)

3. Put it all together.

I deleted the summary at the end of the issue.

Practical use of results

Unriddle.ai:

1. What are the practical benefits and contributions of the study?

2. Make this conclusion of empirical contributions of the study sound more scientific.

ChatGPT 3.5: Make this conclusion of empirical contributions of the study two thirds of the length without changing any meaning.

Experience Report

German language output was translated into English and vice versa using DeepL.com. I soon switched to English completely, because some AIs seemed to work in English and only translate the results to German, which was noticeable through some rough translations.

The results from chat.pdf and openread.academy were too detailed to describe the research question and already included results. The predetermined column of elicitor.com fit well.

When describing the methods, chatpdf, openread.academy and unriddle.ai were not able to correctly reflect the number of participants. The information provided in the study referred to the participants as a whole in T1(243) and T2(208). However, the AIs reproduced this information as the number of managers (243) and number of employees (208). Humata.ai however was able to reflect the numbers correctly. I added specific details necessary to understand the professionalism of the study. Here the AI models also had their difficulty listing more correct details. Chat.pdf once wrote "The survey instrument *likely* included items related to positive experiences (...)". I also had to delete part of a sentence, which said that the trainings were for managers *and* employees, whereas only managers received the PLX-Training.

For the results of the study I experimented with the grade of detail. For example I tried the prompt: *Include numbers like 4.37 in t1 and 4.62 in t2 for empathy in plx managers. Also add the given p-values.* Chat.pdf was able to provide correct information about the results of the study, but apparently invented new data for mindfulness. You were also told that p-values were not given, even though they were. Overall, I had the impression that AIs had difficulty rendering data and tables correctly, let alone interpreting them.

ChatGPT 3.5 *Write a very short summarizing description and experience report about my work, where I used only AI to summarize a scientific article. Write about using AIs for this kind of task in general. Also include the following: efficiency, great to get an overview, lack of detail, specific jargon, wrong interpretations:*

The process proved highly efficient, delivering a rapid overview of key points. While beneficial for a quick snapshot, the AI-generated summaries lacked detailed nuances present in the original text. Challenges included handling specific jargon, leading to occasional oversimplifications or misinterpretations. This experience underscores the efficiency of AI for quick overviews but emphasizes the need for human oversight and domain expertise to address limitations in detail and interpretation.

Mayer C-H and May MS (2021) Women Leaders Transcending the Demands of Covid-19: A Positive Psychology 2.0 Perspective. *Front. Psychol.* 12:647658. doi: 10.3389/fpsyg.2021.647658 - Zusammengefasst von Marco Glönkler

Fragestellung:

Die vorliegende Studie analysiert die Reden dreier prominenter weiblicher politischer Führungspersonen – Angela Merkel, Jacinda Ardern und Tsai Ing-Wen – im Kontext der COVID-19-Pandemie. Der Fokus liegt dabei auf den Aspekten der positiven Psychologie 2.0 (PP2.0) und dem PURE-Modell, wobei insbesondere auf die Dimensionen Purpose, Understanding, Responsibility sowie Enjoyment & Evaluation eingegangen wird.

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

Die Methodik der Studie beinhaltet eine umfassende Analyse der Reden der genannten Politikerinnen. Hierbei wurden verschiedene Aspekte berücksichtigt, darunter die Erhebungsmethode (Transkription der Reden), die Stichprobenbeschreibung (alle öffentlichen Reden der genannten Frauen zu Beginn der COVID-19-Pandemie), sowie die Auswertemethode (Anwendung von PP2.0 und dem PURE-Modell zur Strukturierung der Analyse).

PP2.0 ist eine Weiterentwicklung des ursprünglichen Konzepts der Positiven Psychologie. Während die Positive Psychologie traditionell den Fokus auf das Streben nach Glück und Wohlbefinden legt, erweitert PP2.0 diese Perspektive, indem es sich auf den Umgang mit den Spannungen und Widersprüchen im Leben konzentriert. PP2.0 betont die Integration von sogenannten "Polaritäten" oder Gegensätzen, wie zum Beispiel Stabilität und Veränderung. Anstatt sich für eine Seite zu entscheiden, soll man lernen, mit den dynamischen Spannungen zwischen diesen Gegensätzen umzugehen.

Das PURE-Modell ist ein Konzept, das sich auf Führung und persönliche Entwicklung konzentriert. Es besteht aus vier zentralen Elementen Purpose (Zweck), Understanding (Verständnis), Responsibility (Verantwortung), Enjoyment and Evaluation (Freude und Bewertung).

Beide Konzepte, PP2.0 und das PURE-Modell, sind darauf ausgerichtet, ein umfassenderes Verständnis von persönlichem Wachstum, Führung und Wohlbefinden zu fördern, indem sie die Komplexität des Lebens und der menschlichen Erfahrung berücksichtigen.

Die Forscher legen besonderen Wert auf die Identifikation von Tendenzen und Mustern in den Reden im Hinblick auf die genannten Modelle.

Ergebnis:

Die Ergebnisse der Studie zeigen, wie die politischen Führungspersonen die Konzepte von PP2.0 und dem PURE-Modell in ihren Reden anwenden. Die Analysen legen offen, wie die Politikerinnen das Verständnis der Bürger für die Pandemie fördern, Verantwortung und Zusammenhalt betonen, und dabei auf den Zweck des gemeinsamen Überwindens der Krise abzielen. Die Ergebnisse geben Einblick in die Art und Weise, wie die politischen Führungskräfte auf die COVID-19-Pandemie reagieren und dabei emotionale Intelligenz, Empathie und kommunikative Fähigkeiten nutzen.

Interessante Studiendetails:

Besonders interessant ist die Hervorhebung der weiblichen Schutzmerkmale in der politischen Führung, darunter Fürsorglichkeit, Empathie und Kreativität. Die Studie unterstreicht, dass erfolgreiche politische Führung in Krisenzeiten eine Vielzahl von Eigenschaften erfordert, die nicht geschlechtsgebunden sind. Des Weiteren wird die Resilienz der Bürger und ihre Fähigkeit, mit schwierigen Strategien und Interventionen umzugehen, betont.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren dieser Studie zeigen eine bemerkenswerte Kompetenz im Bereich der politischen Kommunikation und der Anwendung psychologischer Modelle auf die Analyse von Reden. Ihre Fähigkeit, komplexe politische Botschaften zu entschlüsseln und sie mit psychologischen Konzepten zu verknüpfen, zeugt von einer tiefen Verständnisbasis sowohl in politischen als auch psychologischen Disziplinen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse dieser Studie bieten praktischen Nutzen für politische Führungskräfte, Kommunikatoren und Berater. Sie liefern Einblicke in effektive Strategien zur Krisenkommunikation, insbesondere in Bezug auf den Umgang mit Unsicherheit, Förderung von Gemeinschaftsgefühl und Verantwortungsbewusstsein. Die Betonung der weiblichen Schutzmerkmale unterstreicht zudem die Vielfalt an Führungsqualitäten, die in Zeiten von Krisen besonders wirksam sein können.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Für diese Zusammenfassung eines wissenschaftlichen Artikels wurde eine künstliche Intelligenz (KI) eingesetzt, genauer ChatGPT, Version 3.5, ein Chatbot, der über KI verfügt und mit den Nutzer*innen über Nachrichten kommuniziert. Maschinelle Lerntechnologie liefert Antworten auf sogenannte Prompts, die der Aufgabenstellung entsprechen.

Der Prozess begann mit klaren Anweisungen, die spezifische Informationen zu verschiedenen Aspekten des Artikels erforderten.

Prompts für die Aufgabe:

1. **Fragestellung:**
 - Beschreibe die Forschungsfrage oder das Hauptthema des Artikels.
2. **Methoden:**
 - Erkläre die angewandten Methoden, einschließlich der Erhebungsmethode, der Instrumente, der Stichprobenbeschreibung und der Auswertemethoden.
3. **Ergebnis:**
 - Fasse die Hauptergebnisse der Studie zusammen.
4. **Interessante Studiendetails:**
 - Hebe Details oder Aspekte der Studie hervor, die besonders interessant oder relevant sind.
5. **Feldkompetenz der Autoren:**
 - Bewerte die Fachkenntnisse und Glaubwürdigkeit der Autoren basierend auf der präsentierten Arbeit.
6. **Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:**
 - Diskutiere, wie die Ergebnisse dieser Studie in der realen Welt angewendet werden könnten.

Anschließend mussten lediglich einige Formulierungen angepasst werden, und Kleinigkeiten entfernt oder ergänzt werden. Grundsätzlich hat die AI hier schnell ein zufriedenstellendes Ergebnis abgeliefert. Nachträglich wurde noch gegendert.

Die KI wurde genutzt, um aus einer umfangreichen Datenmenge relevante Informationen zu extrahieren und diese in einem strukturierten Format darzustellen. Dies spart Zeit und Ressourcen, die normalerweise für manuelle Recherche und Zusammenfassung erforderlich wären.

Insgesamt verdeutlicht die Verwendung von KI in dieser Aufgabe einen ausgewogenen Ansatz, bei dem menschliche Fähigkeiten in der Bewertung und Anwendung von Informationen mit den effizienten Verarbeitungsfähigkeiten von KI kombiniert werden.

Positive Leadership action framework: Simply doing good and doing well

Redín, D. M., Meyer, M. & Rego, A. (2023). Positive leadership Action Framework: simply doing good and doing well. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.977750>

Zusammengefasst von: Jasper Hill

In diesem Artikel wurde ein Positive Leadership Action Framework (PLAF) ausgearbeitet, um Positive Leadership übersichtlich zu strukturieren. Das Ziel ist es dadurch zu verstehen, wie Tugenden des Positive Leaders mit einer Tugendhaftigkeit des gesamten Unternehmens zusammenhängen. Zudem soll herausgestellt werden wie moralisch vorbildliches Verhalten und wirtschaftlicher Erfolg im Einklang miteinander existieren können. Hierzu wurden zuerst die Eckpfeiler von positive Leadership herausgearbeitet und anschließend konkrete Handlungsmöglichkeiten für positive Leaders präsentiert.

Das PLAF wird in 3 Blöcke aufgeteilt, welche auf Basis aktueller Literatur und Forschung erstellt wurden.

Der erste Block beschreibt Tugenden auf individueller Ebene. Die Autoren orientieren sich hierbei hauptsächlich an der aristotelischen nikomachischen Ethik, welche nahelegt, dass Tugendhaftigkeit nicht allein auf rationalen Aktivitäten und reinen Denkmustern basiert, sondern vielmehr auf Handlungen und Gewohnheiten beruht. Es genügt nicht, lediglich über tugendhafte Prinzipien nachzudenken; physische, aktive Handlungen sind unerlässlich. Tugendhaftes Verhalten wird dabei weniger als ein endgültiges Ziel betrachtet, sondern vielmehr als der Weg zur persönlichen Perfektion. Aristoteles betont, dass absolute Perfektion nie vollständig erreicht werden kann. Die herausgebildeten Gewohnheiten resultieren aus wiederholten Verhaltensweisen und sind entscheidend, um als authentische Vorbildfunktion wahrgenommen zu werden. Neben einer fachlichen Vorbildfunktion sollte auch eine moralische Vorbildfunktion angestrebt werden. Charakter bildet die dritte Säule der Tugendhaftigkeit. Es wird betont, dass selbst wenn Menschen in verschiedenen Bereichen ihres Lebens unterschiedliche Tugenden zeigen, ihr Charakter so ausgeprägt sein sollte, dass ein glückliches und florierendes Leben angestrebt wird. Im idealen Fall sollten die individuellen Vorstellungen von einem erfüllten Leben mit den Werten und Vorstellungen des Unternehmens übereinstimmen, sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext.

Der zweite Block fokussiert sich auf die organisatorische Tugendhaftigkeit. Hierbei geht es um tugendhafte Verhaltensweisen, Prozesse und Routinen auf kollektiver Ebene im Unternehmen. Diese beinhalten die Förderung positiver Einflüsse auf Menschen, die Betonung moralischer Güte, die Initiierung sozialer Verbesserungen und die Berücksichtigung der menschlichen Neigung zur Selbstverstärkung. Hierbei spielen insbesondere die verstärkenden und puffenden Qualitäten eine bedeutende Rolle. Die verstärkende Qualität erzeugt eine selbstverstärkende Tendenz in Organisationen, da beobachtetes tugendhaftes Verhalten anderer dazu neigt, ähnliche Handlungen zu inspirieren. Die dabei entstehenden positiven Emotionen können förderlich für positive Aktivitäten in der Organisation sein und einen selbstverstärkenden Kreislauf in Gang setzen. Im Gegensatz dazu schützt die puffende Qualität vor Dysfunktionen und Schäden auf individueller und Gruppenebene, stärkt die Widerstandsfähigkeit von Organisationen und trägt zur Prävention schädlicher Ereignisse bei. Zwei essenzielle Tugenden, die dabei eine bedeutende Rolle spielen, sind Vergebung und Mitgefühl. Natürlich spielen besonders Führungskräfte eine entscheidende Rolle in der Förderung organisatorischer Tugendhaftigkeit. Sie schaffen eine Umgebung, die tugendhaftes

Verhalten durch klare Regeln, Leitlinien und Organisationsstrukturen unterstützt. Als Vorbilder dienen sie dazu, Tugendhaftigkeit durch ihre Praktiken vorzuleben und die Einstellungen in der Organisation zu beeinflussen. Insgesamt führt organisatorische Tugendhaftigkeit zu selbstverstärkenden Aufwärtsspiralen positiven Verhaltens und trägt dazu bei, Individuen sowie Organisationen vor schädlichen Ereignissen zu schützen.

Der dritte Block beschreibt die Wichtigkeit wirtschaftlichen unternehmerischen Erfolg und moralisch vorbildliches Verhalten in Einklang bringen zu können. Nur so kann positive Leadership in den Augen der Autoren funktionieren. „Doing well“ ist also im Optimalfall durch „doing good“ zu erreichen und es wird beispielsweise durch soziale innovative Projekte sowohl etwas Gutes getan als auch das Unternehmen wirtschaftlich weitergebracht.

Auf Basis dieser Theorie wurde eine literaturbasierte und explorative Studie durchgeführt die sich hauptsächlich auf Forschung von Meyer (2015) bezieht welcher bereits untersuchte was konkret in positiven Unternehmen gemacht wird. Die Autoren beschreiben daraufhin fünf Gruppen von positiven Führungstätigkeiten, die einen positiven Einfluss auf Organisationen haben. Die erste Gruppe befasst sich mit der Schaffung positiver Zukunftserwartungen durch Handlungen wie die Förderung von Inspiration, Dankbarkeit und Freude. Dies ist entscheidend für die Entwicklung einer organisatorischen Kultur, die gedeiht. Die zweite Gruppe umfasst Maßnahmen zur Schaffung einer positiven formalen Umgebung. Dazu gehören transparente Kommunikation, faire Arbeitsbedingungen und eine vielfältige Atmosphäre, die inklusive Beziehungen fördert. Die dritte Gruppe konzentriert sich auf die Schaffung einer positiven informellen Umgebung durch Mitgefühl, Vertrauensbildung und Zusammenarbeit, sowohl beruflich als auch persönlich. Die positive Führungskraft fördert eine Atmosphäre des Zusammenhalts und der Zugehörigkeit. Die vierte Gruppe, "Förderung des positiven beruflichen Wachstums", beinhaltet Maßnahmen wie Unterstützung, Mentoring und Herausforderung, um das berufliche Potenzial der Mitarbeiter zu entfalten. Die fünfte Gruppe, "Förderung des positiven persönlichen Wachstums", zielt darauf ab, Mitarbeiter in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen, ihre Ressourcen aufzubauen und ihre Gesundheit zu verbessern. Dabei wird auch die Bedeutung von Freizeit betont. Insgesamt betont der Text, wie positive Führung zu Wohlbefinden, Zusammenhalt und wirtschaftlichem Erfolg in Organisationen beiträgt.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der Artikel eine gute Übersicht über positive Leadership gibt und bereits gefundene aktuelle Forschung in einem anschaulichen Framework verbildlicht. Es wird gut herausgestellt wie die Führungskraft als Motor für positive Change agieren sollte und wie sie durch optimales Führungsverhalten individuelle Tugendhaftigkeit der Mitarbeitenden in Kollektive Tugendhaftigkeit des Unternehmens münden lassen kann. Des Weiteren wird herausgestellt, dass Führung erlernt werden kann und nicht durch Charakteristika per se gut oder schlecht ist. Besonders gute Verwendung könnten die Ergebnisse des Artikels vor allem in der Förderung von PL in Unternehmen finden.

Beschreibung der Nutzung von KI

Verwendete KI Hilfsmittel:

ChatGPT-3.5
Chat GPT-4
DeepL Translator
Explainpaper.com
Elicit.com
jasper.ai

Im ersten Schritt wurden explainpaper.com und elicit.com für einen ersten Überblick und erstes Verständnis einzelner Artikelabschnitte verwendet. Dies kam vor allem im Abschnitt der Einleitung zum Einsatz. Chat GPT wurde hauptsächlich zur Formulierung und zum besseren Verständnis einzelner Artikelabschnitte genutzt. (Es ist anzumerken, dass ich nur zu Anfang mit CHatGPT-3.5 gearbeitet habe und nach kürzerer Zeit einen Zugang zu ChatGPT-4 hatte.) So wurde vermehrt zuerst in kurzen Sätzen selbstständig ein Teil des Artikels zusammengefasst und anschließend zur fließenden Formulierung in ChatGPT-4 eingesetzt. Der DeepL Translator wurde sowohl zur Übersetzung einzelner Worte als auch zur Übersetzung ganzer Sätze verwendet und diente somit ebenfalls hauptsächlich als Tool zur besseren Verständlichkeit des bearbeitenden Artikels. Abschließend wurde jasper.ai verwendet, um die Zusammenfassung an meinen persönlichen Schreibstil anzupassen. So wurden eigene Formulierungen von mir als Basis eingefügt und anschließend von ChatGPT-4 formulierte Textabschnitte an meinen persönlichen Stil angepasst.

Grundsätzlich fiel mir der Umgang mit den Beschriebenen KI-Hilfstools relativ leicht, da ich mit den meisten der angegebenen Tools bereits Erfahrung hatte.

Die Umstellung von ChatGPT-3.5 auf ChatGPT-4 war eine große Hilfe. Zwar konnte 3.5 die meisten Dinge auch zu meiner Zufriedenheit lösen. Einige male entstanden jedoch Probleme bei Folgeanweisungen. Das heißt, die erste Anweisung wie „Fasse folgenden Abschnitt auf deutsch zusammen“ oder „Formuliere folgende Stichpunkte zu einem zusammenhängen Text“ wurde meistens zu meiner Zufriedenheit ausgeführt. Im weiteren Verlauf wurden Folgeanweisungen wie „mache das gleiche nochmal aber mit diesem Text“ ab und zu von der KI falsch verstanden. So entstanden manchmal lediglich Übersetzungen und keine Zusammenfassungen. Zudem wurden einige Male Anweisungen wie „Verzichte auf das Verwenden des Wortes XY“ mehr oder weniger einfach ignoriert und im nächsten generierten Satz wurden genau diese Worte wieder verwendet. Solche Probleme traten bei ChatGPT-4 wenig bis gar nicht auf.

Mit dem DeepL Translator hatte ich beinahe keine Probleme, wobei ich bei wenigen einzelnen Worten auf andere Übersetzer zurückgegriffen habe, um mir einige Synonyme anzusehen (Google Übersetzer Pons, LEO).

Mit explainpaer.com entstand lediglich häufiger das Problem, dass ich den zu markierenden Text nicht richtig oder vollständig markieren konnte und ich so oftmals ungewollte in mehreren Abschnitten arbeiten musste. Bei elicit.com entstanden keine Probleme. Diese KI wurde jedoch auch am wenigsten genutzt.

Jasper.ai bereitete auch wenige Probleme, da ich mit diesem Tool bereits auf meiner Arbeit in Kontakt gekommen bin.

TITEL: EMPOWERING LEADERSHIP AND MEANINGFUL WORK: THE MEDIATING ROLE OF LEARNING GOAL ORIENTATION

Matsuo, M., Arai, K., & Matsuo, T. (2019). Empowering leadership and meaningful work: The mediating role of learning goal orientation. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 328–338. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12165>

Zusammengefasst von: Phillip Jandrasits

Fragestellung:

These hypotheses were tested to understand the direct and indirect effects of empowering leadership and learning goal orientation on meaningful work.

H1: Learning goal orientation is positively related to meaningful work.

H2: Empowering leadership is positively related to meaningful work.

H3: Empowering leadership is positively related to learning goal orientation.

H4: Empowering leadership has an indirect effect on meaningful work through learning goal orientation.

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

The study was conducted using longitudinal survey data of 388 employees in medical institutions in Japan. The study used a multilevel modeling specification to test the hypotheses. Empowering leadership, learning goal orientation, and meaningful work were measured using self-reported questionnaires. The study evaluated the potential for common method bias and conducted several diagnostic analyses to address it. The results suggested that the effect of a common method bias was minimal in the present research. The study used multilevel analyses to investigate the effect of empowering leadership on learning goal orientation. The study also used structural equation modeling to test the hypotheses. The fit indices of the three-factor model were better than those of the single- and two-factor models. The study also adopted multilevel analyses in which the empowering leadership data were aggregated at the unit level.

Ergebnis:

Hypothesis 1: Learning goal orientation is positively related to meaningful work ($\gamma = 0.30$, $p < 0.001$).

Indication: The results suggest that employees with a stronger learning goal orientation are more likely to perceive their work as meaningful.

Hypothesis 2: Empowering leadership is positively related to meaningful work ($\gamma = 0.12$, $p < 0.001$).

Indication: The results indicate a significant positive relationship between empowering leadership and meaningful work, suggesting that when employees perceive their leaders as empowering, they are more likely to find their work meaningful.

Hypothesis 3: Empowering leadership is positively related to learning goal orientation ($\gamma = 0.25$, $p < 0.001$). Indication: The findings suggest that empowering leadership is associated with a higher level of learning goal orientation among employees, indicating that empowering leaders may foster a culture of continuous learning and development.

Hypothesis 4: Empowering leadership has an indirect effect on meaningful work through learning goal orientation ($\gamma = 0.08$, $p < 0.001$). Indication: The study found that empowering leadership has an

indirect effect on meaningful work through learning goal orientation, suggesting that empowering leaders may enhance employees' learning goal orientation, which in turn contributes to a greater sense of meaningfulness at work.

Summarized the findings extend prior research in two important ways. First, they found that empowering leadership has a direct positive effect on meaningful work. This means that when leaders provide support and guidance to their employees, such as through role modeling and coaching, it helps employees understand their tasks better and feel a sense of accomplishment in their work. As a result, they perceive their work as more meaningful. Secondly, the researchers found that empowering leadership also influences meaningful work indirectly through learning goal orientation. Empowering leaders promote autonomy among employees by encouraging self-regulation and autonomous motivation to learn. This leads to proactive behaviors in the workplace which contribute to an increased perception of meaningfulness in one's job. Overall, these findings suggest that empowering leadership can directly enhance employee's experience of meaningful work by providing developmental support and guidance while also indirectly influencing it through promoting learning goal orientation for autonomous motivation towards learning new skills or knowledge related activities at workplace.

Interessante Studiendetails:

Cross-Cultural Implications: While the study collected data from employees working in Japanese medical institutions, the authors acknowledged the potential influence of cultural norms and organizational practices on the results, highlighting the importance of testing the research model in different countries and industries for generalizability.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Makoto Matsuo is a Professor of Management in the Graduate School of Economics and Business Administration at Hokkaido University. His research interests include experiential learning, workplace learning, human resource development, and career management. Kohei Arai is an Associate Professor at Osaka Prefecture University. His research field is Cost Accounting and Cost Management. Takami Matsuo is a Professor of Management Accounting at Kobe University. His fields of interest include the Implementation Study of Management Control Systems and Management Control System in Public Sectors.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

The practical implications of this study suggest that organizations can take specific actions to promote the meaningfulness of employees' work. Firstly, organizations can focus on cultivating empowering leadership through in-house and external professional training programs. This involves strengthening developmental support, which includes role modeling and guidance, by providing coaching training for managers. Secondly, it is important for organizations to recognize that employees' work meaningfulness is influenced primarily by a psychological process. While previous research has emphasized assigning challenging jobs as a means of promoting leadership development, attention should also be given to leadership behaviors that influence employees' goal orientation towards their work. Lastly, considering the mediating role of learning goal orientation on the relationship between empowering leadership and meaningful work, it may be beneficial for organizations to incorporate learning goal orientation training into their existing empowering leadership programs. Managers would need to learn specific skills required to enhance employees' learning goals using various empowering techniques. Additionally, regularly monitoring the level of empowering leadership among managers as well as assessing employee's learning goal orientation and perceived meaningfulness through periodic surveys could prove effective in maintaining progress over time.

Beschreibung der Nutzung von KI

Zur Erstellung dieser Zusammenfassung wurden verschiedene KI-Tools verwendet. Im Folgenden soll ihre Verwendung dokumentiert werden. Aufgrund der Verwendung unterschiedlicher KI-Tools habe ich mich entschieden diese Dokumentation in die jeweiligen Absätze zu gliedern.

Insgesamt kamen zum Einsatz:

<https://www.chatpdf.com>

<https://www.explainpaper.com>

<https://copilot.microsoft.com/>

Dokumentation

Fragestellung

KI-Tool: chatpdf.com

Prompt: „Which hypotheses were tested? Name them from H1 to H4“

Ergebnis: ChatPDF lieferte das gewünschte Ergebnis fast korrekt. Inhaltlich gab es keine Fehler, jedoch war die Bezeichnung der Hypothesen H1-H3 falsch. Die eigentliche H1 wurde als H3 angegeben, die eigentliche H2 als H1 und die eigentliche H3 als H2. Auch durch verschiedene Prompts konnte dieser Umstand nicht behoben werden und forderte eine manuelle Korrektur. Die falsche Bezeichnung der Hypothesen bestand auch später in anderen Prompts weiterhin.

Methoden

KI-Tool: chatpdf.com

Prompt: „How was the study conducted, what was the sample, what were the results and how were they evaluated?“

Ergebnis: Mit diesem Prompt konnte die KI etwas besser umgehen und lieferte eine ausführliche Antwort. Diese wurde lediglich um die kurze Beschreibung der Ergebnisse gekürzt, da auf diese ohnehin an anderer Stelle genauer eingegangen wird.

Ergebnis

KI-Tool: chatpdf.com

Prompt: „Summarize the results of the tested hypothesis by hypothesis with their γ and p-value and an short explanation of their indications“

Ergebnis: Wie auch schon in der Fragestellung waren H1-H3 falsch zugeordnet, inhaltlich jedoch korrekt. Die kurzen Beschreibungen der Indikationen lieferten ein ausreichend zufriedenstellendes Ergebnis. Dieses Ergebnis wurde zur besseren Lesbarkeit formatiert. In diesem Punkt sei noch zu ergänzen, dass viele andere Prompts die Ergebnisse nicht vollständig abgebildet haben und es einige Zeit dauerte einen passenden Prompt zu finden. Aufgrund dieser Tatsache habe ich mich entschieden für die genauere Inhaltliche Erklärung ein anderes KI-Tool zu verwenden.

KI-Tool: explainpaper.com

Prompt: Der Absatz „Theoretical implications“ wurde zur Gänze markiert und als Erklärtyp wurde ‚undergraduate‘ gewählt

Ergebnis: Da ChatPDF in dieser Aufgabe kein zufriedenstellendes Ergebnis geliefert hat wurde auf Explainpaper zurückgegriffen, da dieses KI-gestützte Software mit Aufgaben dieser Art besser zurechtkommt. Das Antwort des Tools war etwas zu kurz und wurde mit dem Prompt „explain further“ inhaltlich ausführlicher gestaltet. Die Antwort des Erklärtyp ‚undergraduate‘ unterschied sich zum Typ ‚graduate‘ nur marginal. Aufgrund der etwas leichteren Verständlichkeit im Satzbau habe ich mich schließlich für ‚undergraduate‘ entschieden.

Interessante Studiendetails:

KI-Tool: chatpdf.com

Prompt: „Name some interesting details about the study“

Ergebnis: Als Ergebnis lieferte ChatPDF vier Details der Studie, wovon ich mich für eine wichtige Ergänzung entschieden habe, da interkulturelle Aspekte in Studienergebnissen oft in den Hintergrund rücken. Inhaltlich waren die Antworten der KI alle korrekt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

KI-Tool: copilot.microsoft.com

Prompt: „Give me a short description of the research interests of authors Makoto Matsuo from Hokkaido University, Kohei Arai from Osaka Prefecture University and Takami Matsuo from Kobe University“ als Unterhaltungsstil wurde ‚Im höheren Maße Genau‘ ausgewählt.

Ergebnis: Da ich hier Ergebnisse erwartet habe, die nicht im Artikel selbst vorkommen, habe ich mich für Microsoft Copilot entschieden. Zu beachten war dabei lediglich, nicht nur die Namen der Autoren zu nennen, sondern auch deren Universitätszugehörigkeit in den Prompt einzubinden. Damit konnten falsche Ergebnisse namensgleicher Personen ausgeschlossen werden. Bei der Überprüfung des Ergebnisses stellte ich fest, dass die Software als Quellen die jeweiligen Universitätswebsites heranzog. Inhaltlich gab es keine Fehler.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

KI-Tool: explainpaper.com

Prompt: Der Absatz „Practical implications“ wurde zur Gänze markiert und als Erklärtyp wurde ‚undergraduate‘ gewählt

Ergebnis: Aufgrund der guten Ergebnisse bei der Zusammenfassung Studienergebnisse oben habe ich mich wieder entschieden auf Explainpaper zurückzugreifen. Ebenfalls habe ich die Antwort mit dem Prompt „explain further“ erweitert. Das Tool lieferte eine zufriedenstellende Zusammenfassung des Praxisnutzens und benötigte inhaltlich keine Überarbeitung.

Erfahrungsbericht

Die Verwendung verschiedener KI-gestützter Tools stellt größtenteils eine Erleichterung des Arbeitsprozesses dar. Jedoch sollte den Antworten dieser nicht blind geglaubt werden. Gute Ergebnisse habe ich oft nur durch Probieren verschiedener Prompts und der Überprüfung der Antworten erzielt. Insgesamt sollte man sich immer überlegen welches Tool welche Aufgaben zur persönlichen Zufriedenheit erledigen kann. Einen sehr großen Nutzen sehe ich darin, sich schnell eine gute Übersicht über die Inhalte eines Artikels verschaffen zu können.

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

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

Zusammengefasst von: Carolina Kern

Fragestellung

Welchen Einfluss hat positive Führung auf das Mitarbeiterengagement in einem chinesischen kulturellen Kontext, und wie wird diese Beziehung durch den positiven Affekt der Mitarbeiter und durch die Orientierung an Individualismus und Kollektivismus moderiert?

Die erste Hypothese (H1) besagt, dass positive Führung einen signifikant positiven Einfluss auf das Engagement der Mitarbeiter hat.

Die zweite Hypothese (H2) besagt, dass positive Führung den positiven Affekt der Mitarbeiter fördert.

Die dritte Hypothese (H3) besagt, dass der Zustand des positiven Affekts die Beziehung zwischen positiver Führung und Mitarbeiterengagement vermittelt, d.h. positive Führung fördert das Mitarbeiterengagement, indem sie den positiven Affekt verstärkt.

Die vierte Hypothese (H4) besagt, dass Individualismus-Kollektivismus-Orientierung die Beziehung zwischen positiver Führung und positivem Affekt der Mitarbeiter negativ moderiert, d.h. die Beziehung ist stärker für Mitarbeiter mit niedrigem Kollektivismus-Affekt.

Methoden

Die Studie untersucht den Einfluss von positivem Führungsverhalten auf die Mitarbeiterbindung in einem chinesischen kulturellen Kontext. Die Erhebungsmethode war die Längsschnitbefragung mit 297 zufällig ausgewählten Mitarbeitern aus 60 Teams in sieben Unternehmen in Zentralchina, wovon insgesamt 215 Fragebögen von 48 Team gültig waren und somit in der Auswertung berücksichtigt wurden.

Die Studie wurde in 2 Phasen, mit einem Abstand von einem Monat durchgeführt. In der ersten Phase beantworteten die Teilnehmer Fragen zu grundlegenden Informationen, dem Verhalten von Führungskräften, ihrem aktuellen positiven Affekt und ihrer individualistisch-kollektivistischen Orientierung. In der zweiten Phase erhielten die Teilnehmer einen Fragebogen zum Engagement. Die Skalen, die in der Studie verwendet wurden, sind der PANAS von Watson et al. (1988) zur Messung des Zustands positiver Affekt und die Skala zur Messung von Individualismus-Kollektivismus von Earley (1993). Positive Führung wurde anhand des LPI von Kouzes und Posner (2003) erfasst, während das Mitarbeiterengagement mit der Methode von Schaufeli et al. (2006) gemessen wurde. Die Konstrukte wurden jeweils mit mehreren Items, welche ins Chinesische übersetzt wurden auf einer 5-Punkte-Likert-Skala gemessen.

Die Forscher haben auch Kontrollvariablen wie Geschlecht, Alter, Arbeitserfahrung, Gehaltsniveau und Teamgröße berücksichtigt. Die Auswertungsmethode war die konfirmatorische Faktorenanalyse, um die Diskriminanzvalidität der vier Konstrukte zu prüfen. Zusätzlich wurde die Methode der hierarchischen linearen Regression verwendet, um die Hypothesen der Studie zu testen.

Ergebnis:

Die Studie zeigt, dass positive Führung das Engagement und den positiven Affekt der Mitarbeiter signifikant positiv beeinflusst (H1 & H2). Die positive Auswirkung auf das Engagement wird durch den positiven Affekt vermittelt (H3), der durch positive Führung verstärkt wird. Zudem wird der Zusammenhang zwischen positiver Führung und positivem Affekt durch die individuelle Orientierung von Individualismus-Kollektivismus negativ moderiert (H4). Mitarbeiter mit kollektivistischer Orientierung weisen somit eine schwächere Beziehung zwischen positiver Führung und dem Zustand des positiven Affekts auf als Mitarbeiter mit individualistischer Orientierung.

Interessante Studiendetails:

Die Forscher haben spezielle Maßnahmen ergriffen, um die Bedenken der Befragten zu reduzieren, indem sie die Fragebögen mit doppelseitigem Klebeband versehen und die Anweisung schreiben, den Fragebogen in dem Umschlag mit doppelseitigem Klebeband zu versiegeln.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Alle der 4 Autoren arbeiten an Wirtschafts- oder Managementuniversitäten und forschen an verschiedenen Themen im Bereich der Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie.

Yanling Yan beschäftigt sich beispielsweise mit Themengebieten wie Marketing, Verhaltensökonomie und Konsumgüterwirtschaft. Zu Junwei Zhangs Themengebieten gehören unter anderem das Personalwesen, die Arbeitsökonomie, Organisationsstudien und Arbeitsökonomie. Muhammad Naseer Akhtar befasst sich mit Organisationsverhalten, Führung, Organisationsänderung und Mitarbeiterbeziehungen und Shichang Liang widmet sich Themen wie soziale Ausgrenzung sowie Kulturelle Soziologie und Diversität.

Insgesamt scheinen die Autoren über eine hohe Feldkompetenz zu verfügen, da sie Wissen aus verschiedenen Bereichen der Organisationspsychologie mitbringen. Allerdings ist anzumerken, dass dies ihr erster Artikel zur positiven Psychologie ist.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie haben wichtige praktische Konsequenzen für Unternehmen. Positive Führungskräfte-Trainingsprogramme können den Managern helfen, die positiven Emotionen der Mitarbeiter zu verbessern und somit zusätzliche Ergebnisse zu erzielen. Unternehmen sollten Manager befähigen, positive Führung effektiv umzusetzen, indem sie Schulungsprogramme entwickeln, die positive Beziehungen fördern, eine positive Teamatmosphäre schaffen und die Entwicklung von positiver Kommunikation und Bedeutung unterstützen. Es ist wichtig, dass das Gelernte in die Praxis umgesetzt wird, indem die Lernmotivation der Manager gesteigert wird, ein Arbeitsumfeld geschaffen wird, das die Umsetzung der Schulungsergebnisse erleichtert, das Design der Schulungsprogramme optimiert wird und die Kommunikation vor, während und nach der Schulung betont wird.

Außerdem sollten Manager anhand der Ergebnisse anstreben, Mitarbeiter mit hohen kollektivistischen Tendenzen einzustellen, um das Engagement zu fördern. Manager können auch Mitarbeiter durch die Unternehmenskultur schulen, ihren Sinn für Kollektivismus zu stärken. Bei stark kollektivistisch orientierten Mitarbeitern ist die Wirkung positiver Führung auf ihren positiven Affekt nicht signifikant, daher sollten bei diesen Mitarbeitern andere Führungsstrategien eingesetzt werden, um einen positiven Affekt auszulösen (z.B. leader-member exchange oder transactional leadership).

Diese Implikationen können Organisationen dabei unterstützen, positive Führung zu fördern und die positiven Auswirkungen auf die Mitarbeiter zu maximieren.

Beschreibung der Nutzung von KI

Während der Literaturrecherche und dem Zusammenfassen des Artikels habe ich verschiedene KI-Tools verwendet, welche mir größtenteils bisher unbekannt waren. Die genaue Vorgehensweise und meine Erfahrungen mit den verschiedenen Programmen werde ich nachfolgend erläutern.

Literaturrecherche

Bei meiner Literaturrecherche habe ich zwei verschiedene Tools ausprobiert, um einen aktuellen Artikel zu Thema „positive Leadership“ zu finden. Eines der verwendeten Tools war ResearchRabbit, ein zitationsbasiertes Literatur-Mapping-Tool. Bei der Nutzung dieses Tools, fiel mir auf, dass ich viele ältere Paper gefunden habe und nur wenige aktuelle, wodurch es für die Suche von aktuellen Publikationen eher ungeeignet war.

Anschließend habe ich Semantic Scholar verwendet. Mit dem Schlagwort „positive Leadership“ habe ich innerhalb weniger Minuten einen passenden Artikel gefunden. Zusätzlich zu den Schlagworten gibt es bei Semantic Scholar auch die Möglichkeit Filter einzustellen, um die Suche weiter einzugrenzen. Das Tool erwies sich somit als äußerst nützliches Werkzeug zur Literaturrecherche.

Zusammenfassung des Artikels

Um den Artikel zusammenzufassen, verwendete ich ChatPDF. Die Nutzung war unkompliziert und übersichtlich. Nach dem Hochladen des Artikels, erschien ein Textfeld, in dem Fragen zu dem Artikel gestellt werden konnten.

Zu Beginn habe ich auf Englisch gechattet und fragte: „What ist the research question of this paper?“. Von der Antwort war ich positiv überrascht, da diese simpel formuliert und korrekt war. Mithilfe von DeepL, einem Übersetzungsprogramm habe ich die Antwort auf Deutsch übersetzen lassen. Auch dies hat wunderbar funktioniert. Daraufhin habe ich ChatPDF gefragt: „Kannst du auch deutsch?“ und folgende Antwort erhalten: „Ja, ich kann auch Deutsch sprechen. Wie kann ich Ihnen helfen?“. Die Möglichkeit, in verschiedenen Sprachen zu chatten, ist für mich ein wichtiger und positiver Aspekt.

Negativ anzumerken ist hingegen, dass ChatPDF manchmal verschiedene Aspekte einer Frage direkt zusammenfasst. Dadurch entstehen teilweise schwer verständliche und komplexe Sätze, beispielsweise erhielt ich auf die Frage nach den Hypothesen einen Satz, in denen alle 3 Hypothesen integriert wurden. Es ist wichtig, genaue Anweisungen zu geben, z.B. „formuliere jede Hypothese einzeln“, um eine strukturiertere Antwort zu erhalten, allerdings waren die generierten Hypothesen dennoch nicht vollständig korrekt. Zum einen waren die Hypothesen teilweise falsch formuliert, zum anderen habe ich von ChatPDF nur drei Hypothesen erhalten, obwohl der Artikel vier Hypothesen enthielt.

Als Vergleich probierte ich anschließend Unriddle aus. Auch hier fragte ich mittels einer Chat Funktion, welche Hypothesen untersucht wurden. Unriddle versteht zwar die deutsche Sprache, kann aber im Gegensatz zu ChatPDF nur auf Englisch antworten. Die ersten beiden Hypothesen wurden korrekt herausgearbeitet, aber auch dieses KI-Tool hatte Schwierigkeiten bei der Formulierung der Hypothesen, insbesondere bei den Moderationshypothesen, sodass ich die dritte und vierte Hypothese selbst ohne den Einsatz von KI herausarbeiten musste.

Da mich bisher ChatPDF aufgrund der leichten Handhabung und der Möglichkeit, den Chat in verschiedenen Sprachen zu führen am meisten überzeugt hat, führte ich die Zusammenfassung mit diesem Hilfsmittel fort. Um den Abschnitt zur Methodik zusammenzufassen, verwendete ich die Eingabeaufforderung: „Fasse die Methodik zusammen, gehe dabei besonders auf die Erhebungsmethode, die Erhebungsinstrumente, die Stichprobenbeschreibung und die

Auswertungsmethode ein.“ Die generierten Angaben waren alle korrekt, jedoch musste ich den Text etwas umformulieren, um eine klare Struktur zu schaffen und den Lesefluss zu verbessern. Zudem fehlten Informationen über die verwendeten Skalen, weshalb ich mit dem neuen Prompt. „Welche Skalen wurden verwendet?“ nachfragte. Dennoch erhielt ich unvollständige Informationen und fügte viele Ergänzungen hinzu.

Auch bei der Frage: “Welche Ergebnisse liefert die Untersuchung?“, um die Ergebnisse zusammenzufassen, erhielt ich eine knappe und unvollständige Antwort, weshalb ich nachfragte.“ kannst du mir die Ergebnisse genauer erläutern?“. Daraufhin erhielt ich dann eine ausführliche, leicht verständliche Zusammenfassung. Dennoch wurde nur auf die Ergebnisse von drei der vier Hypothesen eingegangen, wodurch erneut Ergänzungsbedarf bestand. Zur besseren Nachvollziehbarkeit habe ich bei den Ergebnissen außerdem in Klammer gesetzt, um welche Hypothese es sich handelt.

Zuletzt fragte ich ChatPDF: “Welchen Nutzen haben die Ergebnisse der Studie für die Praxis?“. Auf diese Frage hin, erhielt ich eine gute Zusammenfassung, bei der ich lediglich den Absatz zu kollektivistischen Tendenzen ergänzen musste.

Um Informationen über die Feldkompetenz der Autoren zu erlangen, entschied ich mich ChatGPT-3.5 zu nutzen, da ChatPDF nur auf Informationen, die im Artikel enthalten sind, zugreifen kann. Die Eingabeaufforderung lautete: “Welche Feldkompetenzen haben die Autoren Junwei Zhang, Yanling Yan, Muhammad Naseer Akhtar des Artikels "Positive leadership and employee engagement: The roles of state positive affect and individualism-collectivism"?“. ChatGPT-3.5 konnte mir keine Informationen über die Autoren geben, riet mir aber dazu, mich über die offizielle Website der Zeitschrift oder auf Plattformen wie ResearchGate zu informieren. Über ResearchGate bin ich dann zu Informationen über die Autoren gelangt und habe den Textabschnitt selbst verfasst.

Nun hatte ich eine fertige Zusammenfassung, die größtenteils durch den Einsatz künstlicher Intelligenz generiert wurde. Mithilfe von Paperpal, einem KI-basierten Grammatikprüfer und Online-Schreibwerkzeug, kürzte ich einzelne Abschnitte der Zusammenfassung (Methoden, Ergebnisse sowie Nutzen der Ergebnisse für die Praxis). Dies war sehr hilfreich, da viele Sätze vereinfacht wurden, wodurch der Text kürzer und verständlicher wurde. Allerdings ist anzumerken, dass teilweise auch Inhalte gekürzt wurden, daher ist es ratsam zu prüfen, ob keine relevanten Informationen verloren gegangen sind und ergänzt werden müssen. Dennoch hat mir persönlich dieses Tool sehr gut gefallen.

Fazit

Insgesamt ist positiv anzumerken, dass alle von mir getesteten KI-Tools übersichtlich und unkompliziert in der Nutzung waren. In allen der genannten Tools konnte ich mich schnell zurechtfinden und erhielt somit schnell Antworten und Ergebnisse. Zudem war ich beeindruckt von der Vielzahl an verschiedenen KI-Tools mit unterschiedlichen Funktionen.

Negativ anzumerken ist hingegen, dass man der Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte nicht blind vertrauen kann, wodurch viel Zeit für die Überprüfung der Informationen investiert werden muss. Zudem ist die Nutzung mancher kostenloser KI-Tools limitiert, sodass nicht alle Funktionen freigeschaltet sind oder nur eine begrenzte Anzahl an Fragen und Anwendungen erlaubt sind.

Insgesamt würde ich sagen war das Zusammenfassen des Artikels durch Künstliche Intelligenz für mich persönlich aufwändiger als ohne KI-Einsatz. Dies liegt jedoch vermutlich unter anderem daran, dass ich wenig Erfahrungen mit der Verwendung von KI habe und somit nicht wusste, welche Programme für bestimmte Anwendungen sinnvoll sind. Darüber hinaus hängt die Qualität der Antworten stark von der Qualität der Eingabeaufforderung ab, wodurch Übung notwendig ist, um ein Gespür zu entwickeln, wie man die Fragen am besten formuliert, um eine präzise Antwort zu erhalten. Dennoch können KI-Tools als Unterstützung und Überprüfung durchaus hilfreich sein.

Evaluating Positive Psychology Interventions at Work: A Systematic Review and Meta-Analysis

Donaldson, S., Lee, J. Y. & Donaldson, S. I. (2019). *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4(3), 113–134.

Zusammengefasst von Yusuf Kiziler, Matrikelnummer:12229631

Der Artikel *Evaluating Positive Psychology Interventions at Work: A Systematic Review and Meta-Analysis* von Scott I. Donaldson, Joo Young Lee und Stewart I. Donaldson untersucht detailliert den Zusammenhang zwischen positiven psychologischen Interventionen (PPI) am Arbeitsplatz und verschiedenen Outcomes der Arbeitspsychologie. Hierzu gehören unter anderem ein gesteigertes Arbeitsengagement, verbesserte Arbeitsleistung und die Reduktion von Arbeitsstress. Positive psychologische Interventionen in Organisationen werden als Maßnahmen betrachtet, die das Wohlbefinden fördern, positive Emotionen hervorrufen und Charakterstärken wie Weisheit und Zielstrebigkeit aufbauen oder steigern. Der Artikel konkretisiert fünf solcher Interventionen, darunter zum Beispiel die Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen. Es wurden zwei Hypothesen formuliert und getestet, darunter unter anderem: Positive psychologische Interventionen verbessern erwünschte Arbeitsverhältnisse, z.B. das Wohlbefinden, und mindern unerwünschte Arbeitsverhältnisse, z.B. exzessiven Arbeitsstress. Diese Hypothese wird weiter präzisiert, indem angenommen wird, dass alle fünf vorgestellten Maßnahmen (zum Beispiel Interventionen zum Wohlbefinden) sich positiv auf erwünschte (d.h. diese erhöhen) und negativ auf unerwünschte Arbeitsverhältnisse (d.h. diese reduzieren) auswirken. Um diese Zusammenhänge zu erforschen, wurde eine systematische Literaturrecherche (im Gesamten eine Meta-Analyse) durchgeführt, d.h. kurzgefasst wurden zusammenhängende Literatur analysiert und statistisch ausgewertet. Genauer erfolgte hierbei eine strukturierte Suche nach relevanter Literatur in Bezug auf die obigen Hypothesen. Die identifizierten Studien wurden nach definierten Qualitätsstandards standardisiert ausgewählt und statistisch analysiert. In die Analyse wurden peer-reviewte Studien, unveröffentlichte Artikel, Working Papers und Doktorarbeiten zwischen den Jahren 2000 und 2018 einbezogen. Voraussetzung war, dass diese Studien experimentelle oder quasiexperimentelle Interventionen im Bereich positiv-psychologischer Maßnahmen in Organisationen einschlossen.

Die erste Suche ergab 621 Artikel, von denen nach Beseitigung von Duplikaten und weiteren Bereinigungen 72 Artikel übrigblieben. Nach Anwendung der oben genannten

Inklusionsstandards wurden schließlich 22 Artikel als Stichprobengröße ausgewählt, mit insgesamt $N = 6027$ TeilnehmerInnen aus über 10 Ländern. Die abhängige Variable (AV) wurde in erwünschte Arbeitsverhältnisse (z.B. Leistung, berufliches Wohlbefinden) und unerwünschte Arbeitsergebnisse (z.B. Arbeitsstress) unterteilt. Für jede Studie wurde die standardisierte Mittelwertdifferenz (d) nach Cohen berechnet. Zudem wurde bewusst ein Modell mit zufälligen Effekten gewählt, da die einbezogenen Studien verschiedene Kontexte, Probanden und andere Variablen aufwiesen (z.B. unterschiedliche UV, also unterschiedliche Maßnahmen der positiven Psychologie). Diese Entscheidung wurde getroffen, um sicherzustellen, dass die Variabilität der Effektgröße nicht allein auf typische Stichprobenfehler zurückzuführen ist. Insgesamt ergab die Studie, dass Positive Psychologie Interventionen (PPI) eine geringe bis mittlere Wirkung auf Arbeitsverhältnisse haben (Hedges $g = .31$, 95% CI [0.24, 0.38], $p < .001$). Zusätzlich wurde festgestellt, dass die Auswirkungen von PPI auf unerwünschte Arbeitsverhältnisse etwas stärker waren als auf erwünschte Arbeitsverhältnisse. Die Ergebnisse zeigen auf, dass eben solche organisationalen positiv-psychologischen Maßnahmen dazu führen können, erwünschte Faktoren wie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu steigern und unerwünschte Faktoren wie beispielsweise Arbeitsstress zu mindern. Es ist dennoch zu beachten, dass kein Gesamteffekt bezüglich der Arbeitsleistung gefunden wurde. Interessant ist zudem gewesen, dass eben verschiedene Theorien der positiven Psychologie bezüglich Arbeitsverhältnisse ausgewertet wurden und dabei die Förderung von Dankbarkeit und Stärken der MitarbeiterInnen die stärksten Effekte hatten ($g = .34/.35$). Diese Interventionen können also zu erhöhter Arbeitszufriedenheit und z.B. höherem beruflichem Engagement führen. PPI sollten also in organisationaler Ebene in Betracht gezogen werden - zumal gewisse Interventionen keine enormen Ressourcen oder Zeitinvestitionen benötigen (z.B. Schreibaufgaben für Dankbarkeit). Ferner sollten auch zukünftige Forschungen auch PPI bei Arbeitsleistungen weiter untersuchen, da diesbezüglich hier keine Effekte gefunden wurden – solche Forschungen könnten dennoch für viele Organisationen relevant sein. Erwähnenswert ist zudem, dass die Autoren ebenfalls intensiv in der Forschung der positiven Organisationspsychologie tätig sind: Scott I. Donaldson (PhD) ist als Wissenschaftler tätig in der Erforschung von Wohlbefinden und positiv-psychologischen Interventionen, vor allem mit dem Fokus auf den Arbeitsplatz. Stewart I. Donaldson, Universitätsprofessor, hat unter anderem ebenfalls einen Fokus auf die Wissenschaft des Wohlbefindens und der positiven Organisations- und Sportpsychologie - sowie weiteren Themengebieten wie die Überwachung von Gesundheitsprogrammen.

Beschreibung der Nutzung von KI

Die experimentelle Nutzung von generativer KI für die Zusammenfassung des Artikels sowie den Fragestellungen erfolgte von mir zunächst mit *ChatPDF*: ein textbasierter Online-Chatbot, mit dessen Hilfe beim Hochladen einer PDF verschiedene Fragen beantwortet werden können. Als Fragen habe ich dann die zu beantwortenden Aspekte gestellt (z.B. *Was sind die Fragestellungen des Artikels, was sind die Methoden* etc.). Die Antworten wurden jedoch nicht übernommen – dieser Chatbot wurde von mir nur benutzt, damit ich ein schnelleres Textverständnis bekomme – noch bevor ich den Text lese. Nachdem ich also die Informationen erhalten habe, habe ich den Artikel selbstständig und vollständig gelesen – jedoch ohne Markierungen und Notizen.

Für die ersten Aspekte half ChatPDF eben wenig – da diese Informationen sehr klar vom Text extrahiert werden konnten. Bei der Fragestellung nach interessierten Studiendetails war ChatPDF jedoch ein guter Ideengeber – dadurch musste ich weniger über interessante Details nachdenken, jedoch finde ich dieses Vorgehen theoretisch kritisch – da die Fähigkeit, selbstständig zu denken, dadurch gedämpft werden könnte. Auch die Feldkompetenzen der AutorInnen wird im Artikel nicht explizit erwähnt – hier habe ich dann selbstständig eine Internetrecherche durchgeführt. Ich hätte auch ChatGPT fragen können, jedoch gibt es zurzeit noch die starke Gefahr des Halluzinierens, und da ich die Informationen gegenüberprüfen müsste, wäre das für mich keine gute Arbeitersparnis, weshalb ich eben mithilfe von Google eine eigene Recherche durchgeführt habe.

Letztlich habe ich zwar eigenen Text zu den Fragen verfasst, jedoch habe ich diesen leicht korrigieren lassen durch ChatGPT: Dabei wurden kleinere Umformulierungen und Korrekturen vorgenommen – der Grundtext ist aber überwiegend gleichgeblieben. Ich habe es bewusst höflich formuliert und sogar die Relevanz für mich erwähnt, da gezeigt werden konnte, dass durch diese beiden Aspekte tatsächlich ChatGPT akkuratere und bessere Antworten geben kann.

Quellenverzeichnis

ChatPDF GmbH (2023). *ChatGPT*. (November 15 version) [Large language model]. <https://www.chatpdf.com>

Donaldson, S., Lee, J. Y. & Donaldson, S. I. (2019). Evaluating Positive Psychology Interventions at Work: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4(3), 113–134. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00021-8>

OpenAI. (2023). *ChatGPT*. (November 15 version) [Large language model]. <https://chat.openai.com/chat>

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

Byron G. Adams, M. Christina Meyers & Lusanda Sekaja, Applied Psychology, Datum: 25 October 2019

Zusammengefasst von: Celina Meissl

Fragestellung:

The main objectives of the research paper were to (1) investigate whether the three styles of leadership: authentic, respectful, and inclusive leadership have the potential to foster inclusivity and diminish instances of discrimination specifically within a South African context and (2) determine if this association has any influence on the overall well-being of individuals within varying nationalities such as the Dutch, Germans, Icelanders, Indonesians, and South Africans.

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

To test the research questions two cross-sectional studies were conducted:

Study 1

The sample in Study 1 comprised of 569 South African employees, 59.22% female, with an average age of 36.07 years. Alongside gender and age, participants provided information regarding their ethnic background, educational attainment, and duration of employment within their current company. Evaluation of authentic leadership was determined by completing the Authentic Leadership Questionnaire, comprising of 8 items. Inclusive leadership assessment utilized a measure consisting of 17 items developed by Van Engen and Meyers which yet remains unpublished. Respectful leadership was gauged using the Respectful Leadership Scale including 12 items by Van Quaquebeke and Eckloff (2010). Salib's (2014) nine-item inclusion measure was employed to gauge inclusion levels, while discrimination was assessed through the Chronic Work Discrimination and Harassment scale. Statistical methods involved means computation, correlation analysis, and Partial Recursive Modeling to explore the relationships among leadership styles, inclusion, and discrimination.

Study 2

The second study involved 1,030 employees (57% female) averaging 33.79 years, distributed across Germany (n = 190), Iceland (n = 195), Indonesia (n = 284), the Netherlands (n = 164), and South Africa (n = 197). It replicated Study 1's measures, documenting the subjects' sociodemographics, leadership styles (authentic, inclusive, respectful), and inclusion and discrimination in the workplace. Additionally, participants completed well-being assessments. Burnout was measured using the Utrecht Burnout Scale (UBOS), and Work Engagement via the UWES-9 scale, gauged vigor, dedication, and absorption. Self-efficacy was assessed through a shortened New General Self-Efficacy Scale. Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) examined the country's impacts on leadership, inclusion, discrimination, and well-being. Correlations and Multigroup Path Modeling analyzed associations and mediation between positive leadership, inclusion, discrimination, and well-being across countries, employing nested models for variations in relationships.

Ergebnis:

Study 1

Study 1 highlights the interconnectedness of leadership styles—authentic, inclusive, and respectful—in relation to inclusion and discrimination. These styles coalesced into "positive leadership," vital for workplace inclusion. Respectful and inclusive leadership showed stronger contributions to this composite factor, emphasizing positive behaviors. Although authentic leadership had a weaker impact, its focus on self-reflection reduced intolerance and fostered inclusion. This study emphasizes the importance of respectful and inclusive behaviors in shaping a positive work environment, elucidating each style's role in fostering inclusion and mitigating discrimination.

Study 2

In Study 2, akin to Study 1, three leadership styles coalesced into a unified positive leadership factor, demonstrating consistent links with inclusion and discrimination across different countries. This underlines the universal importance of respectful and inclusive leadership in fostering inclusion and curbing discrimination. The research delves into varied cultural settings, revealing discrimination's adverse impact on work engagement universally, with nuances in culturally diverse versus homogenous contexts. Excluding Iceland, inclusion emerges as a robust positive factor, enhancing well-being, possibly lessening burnout in diverse cultures.

Interessante Studiendetails:

The study extends prior research by examining diverse cultural contexts and their impact on leadership styles, emphasizing that discrimination negatively impacts work engagement universally but differently across culturally homogenous versus heterogeneous settings. The most interesting parts of the study include the findings that inclusion was a more consistent mechanism in the relationship between positive leadership and positive aspects of well-being across all countries studied, except for Iceland, where the active social support component in the form of felt inclusion may not be as critical to protect employees' energetic resources and avoid burnout.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Byron G. Adams: Interdisciplinary identity psychologist researching identity complexities across cultures using diverse methods, focusing on inclusion, diversity, and psychosocial aspects. Holds academic roles, contributing to organizations like SSEA and NIP.

Maria Christina Meyers: Degrees in Business Psychology and Human Resource Studies, specializes in positive psychology, talent management, and organizational well-being, while teaching and presenting research internationally as an Assistant Professor at Tilburg University.

Lusanda Sekaja: Industrial Psychology Master's graduate, specialized in talent development, sociolinguistics, and qualitative research, focusing on inclusion and impression management in her Ph.D. studies.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

The study emphasizes that positive leadership behaviors are essential for cultivating inclusive workplaces and reducing discrimination. These behaviors foster environments where employees feel valued, boosting performance and organizational success. Prioritizing these behaviors, aligned with employee well-being, is crucial. Their universal relevance highlights respect, equality, and self-reflection as pivotal for inclusion. This research guides organizations in creating a positive workplace and enhancing diversity through positive leadership styles. Recognizing the significance of these behaviors across diverse contexts enables the establishment of inclusive environments, ensuring all employees feel valued, thereby improving overall well-being and performance.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Ich habe die folgenden KIs für die Zusammenfassung des Papers benutzt:

ChatPDF

Prompts: What kind of study was conducted? What are the main findings? Which hypothesis does this paper have? Can you name the specific hypothesis? On which page can I find the hypothesis? Which hypothesis is underlying the first study? How many studies were conducted in this paper? Which sample was used in the first study? Which sample was used in the second study? Which field competence do the researchers have? what is the aim of this study? Which statistical methods were used? Which statistical measurement were used in study 1/Study 2? Which are the most interesting parts of the study?

ChatPDF initially seemed promising, correctly responding to the initial prompts. However, when I asked about the sample size for the first study in the paper, it provided an incorrect number of participants and incorrect nationalities. Upon correction, it apologized and confirmed my response. The main issue was ChatPDF's inability to differentiate between the two studies. When asked about the statistical methods used in Study 1/Study 2, it only presented the statistical methods from Study 2. Similarly, when inquiring about the hypotheses of Study 1, it consistently provided hypotheses from the second study.

Humata

Prompts: How many studies were conducted in the paper? Which hypothesis underly the first study? What questions does this paper want to answer? Which sample was used in study 1? Which methods were used in study? What questions did the researchers want to answer with this paper? What practical use do the findings have? What are interesting details of the conducted studies? Which statistical measurement were used in study 1/Study 2?

Humata initially seemed promising but, like ChatPDF, often provided incorrect answers. However, it delivered good responses to questions regarding "What practical use do the findings have?" and "What are interesting details of the conducted studies?"

Explainpaper

Explainpaper was very helpful in understanding specific sections of the paper. The ability to customize the explanation was especially useful. Unfortunately, the chat feature is a paid subscription, and I did not opt for it.

Quillbot

I had prior experience with Quillbot before this task and had a subscription for it, but unfortunately, it expired. Quillbot was very helpful for paraphrasing sentences and worked well for translating from German to English. Since I no longer have a subscription for Quillbot and couldn't select the 'academic' option, I searched for a free program.

ahrefs.com

The 'free' version of Quillbot that I found is on ahrefs.com. It worked great and helped me paraphrase passages, and (allowed me to choose an academic style) you could choose between different styles, including academic. This tool was very helpful.

ChatGPT

Prompts: Which statistical measurements were used in this study? I have to write a text on which statistical methods were used in the study, can you write me a text with about 100 words in which you state what statistical methods were used and for what purpose? Can you summarize this text in academical language in about 70-90 words? Can you rephrase this academically? Can you shorten this text? What are the main result of a study out of this discussion? Can you rewrite this a more understandable but still academic way? Can you summarize the main findings of this study in 100 words?

ChatGPT, the all-round talent, assisted me with translation, academic paraphrasing of sentences, and notably, listing the statistical methods. When I asked ChatGPT about the statistical methods used in Study 1, it promptly provided me with the correct answers. The better one masters the prompts, the better the results obtained. It was also very helpful in shortening texts.

Overall, ChatGPT helped me the most with this task. However, it was interesting to test the other AIs. An important lesson I've learned is that one can never completely trust AIs, and it's essential to have read the paper beforehand to avoid reproducing the fantasies of an AI. Nonetheless, AIs can assist and expedite the process of understanding a paper.

TITEL: RESILIENCE AS THRIVING. THE ROLE OF POSITIVE LEADERSHIP PRACTICES

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Vera, D., Samba, C., Kong, D.T., & Maladonado T. (2021). *Organizational Dynamics*, 50(2)

Zusammengefasst von: Dominik Meixner

Fragestellung

Die Autoren untersuchen die Frage, welche Führungsmethoden die Fähigkeit mit sich bringen, dass eine Organisation nach Widrigkeiten nicht nur standhalten, sondern sogar trotz der Widrigkeiten aufzublühen kann.

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

Bei diesem Artikel handelt es sich nicht um den klassischen in der psychologischen Forschung vorkommenden Artikel. Die „Rolle der positiven Führung“ wird anhand von drei Fallbeispielen, welche retrospektiv analysiert wurden, dargestellt. Bei den Subjekten der Fallbeispiele handelt es sich um Firmen, bzw. deren Führungspersonen, die durch eine Krise gegangen sind und wie sie mit den Krisen umgegangen sind.

Anhand der drei Fallbeispiele, arbeiten sich die Autor:innen durch drei Instanzen, um in der letzten eine Matrix vorzustellen, welche sowohl positive Führung, als auch organisationale Resilienz vereint, um Krisen, die eine Organisation unausweichlich durchlaufen wird, optimal handzuhaben.

Ergebnis:

Zuerst beschrieben die Autor:innen den Einfluss von positiver Führung auf Mitarbeiter von Organisationen. Hierbei beziehen sie sich auf das Konzept „positive Führung“ nach Kim Cameron, welcher ebendiese mittels vier positiven Führungsstrategien (4Ps) beschreibt: das Kultivieren eines positiven Klimas; das Fördern positiver Beziehungen; das Ermutigen positiver Kommunikation und das Aufzeigen von Sinn.

Anhand des Beispiels EDSI (Educational Data Systems, Inc.), wurde gezeigt, wie positive Führungsstrategien in einer Organisation umgesetzt werden können. So trifft sich der CEO der Organisation, mit dem Ziel positive Beziehungen aufzubauen und zu fördern, jedes Jahr mit jedem der Mitarbeitenden. Diese können ihm dann eine Sache erzählen, auf die sie sich in den nächsten 80 Tagen freuen, egal ob im beruflichen oder persönlichen Kontext. Er notiert diese und erkundigt sich, wie das Ereignis ablief, bzw. gratuliert bei passenden Ereignissen.

Danach stellen die Autor:innen die 3As vor, welche die Fähigkeit der organisationalen Resilienz während und nach Widrigkeiten darstellen: Einschätzen/Bewerten (**A**ssessing), also das beobachten und interpretieren der externen Umwelt. Akzeptieren (**A**ccepting) welches das Hinnehmen des negativen Umstandes wie er ist, ohne ihn zu be- bzw. verurteilen. Hierbei geht es, allem Voran, um die Zeit, die es dauert um von „das kann doch nicht wahr sein“ zu „wir müssen es nehmen wie es ist“ zu kommen. Adaptieren (**A**dapting) meint, dass sich die Organisation an die neue Umgebung anpasst um nicht abzufallen und ihren Wert zu verlieren.

Als Fallbeispiel wählen die Autor:innen hier die Firma InterMune. Nachdem der ehemalige CEO die

Firma, durch sein involviert sein in ein Bundesverbrechen, stark belastet hat, übernahm der neue CEO Dan Welch, die Firma. Er bewertete die Lage und kam zu dem Schluss, dass einiges nicht richtig läuft. Neben der behördlichen Krise, beschrieben die Mitarbeiter den Arbeitsplatz als „toxisch“ und die finanzielle Lage war ebenfalls mangelhaft.

Durch das Akzeptieren der benötigten Veränderung und dem setzen etlicher Schritte zur Besserung schaffte es Dan Welch, die Firma, trotz aller Widrigkeiten, am Leben zu halten und sogar gestärkt aus den Krisen gehen zu lassen.

In letzter Instanz schlagen die Autor:innen vor, dass die Kombination der 3As und 4Ps einen einander verstärkenden Effekt hat, beispielsweise dadurch, dass im Schritt des Akzeptierens Veränderung als ein Prozess mit einem positiven Sinn in Verbindung gebracht wird und dadurch den Mitgliedern einer Organisation eine optimistische und hoffnungsvolle Sichtweise auf die besagte Veränderung ermöglicht.

Diese Kombination der beiden Modelle, stellen die Autor:innen anhand des Beispiels Reuters vor. Reuters war von dem Terroranschlag am 11. September 2001 stark betroffen und verlor Angestellte. Trotz dieser Widrigkeit behielt die Organisation einen klaren Fokus und kommunizierte ihre Prioritäten: „People first, then the customers, then the business“, wobei hier mit ‚People‘ die Mitarbeitenden und ihre Familien gemeint sind. (Einschätzen/Bewerten & positives Klima).

Schlussendlich präsentieren die Autor:innen noch Vorschläge für Führungskräfte in der Covid-19 Krise. Diese postulieren sie anhand der im Artikel erarbeiteten Matrix (3A x 4P).

Interessante Studiendetails:

Es handelt sich bei der Studie nicht um eine aus dem Fachbereich der Psychologie kommende, sondern um eine, die von Management-Expert:innen verfasst wurde und sich der von Kim Cameron postulierten positiven Führung bedient.

Die Natur der Studie weicht, durch ihren qualitativen Ansatz, welcher, anhand von Fallbeispielen, Bezug zu tatsächlichen Organisationen aufbaut, aber, durch das unterlassen von qualitativer Arbeit, nur anekdotisch bleibt.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Jede:r der Autor:innen hat eine Professur an Universitäten in den USA oder Kanada inne. Alle diese Professuren sind in dem Bereich Management, in dem die Autor:innen auch die meiste Erfahrung und Kompetenz haben.

Dennoch sticht auch Forschungsinteresse an Bereichen wie positive Psychologie, Demut und Kultur hervor, welche Organisationen stark mit der Psychologie verbinden.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse können von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen sowie von Personen die Führungskräfteentwicklung betreiben und im Management verwendet werden. Sie sollten jedoch nur in der Forschung verwendet werden, da es sich um ein neu vorgestelltes Modell handelt, welches keinerlei Bestätigung oder Widerlegung in dieser Studie findet. Wie bereits erwähnt handelt es sich bei den Fallbeispielen schlicht um anekdotische Bezüge auf die Praxis, die versuchen etwas zu beschreiben, es aber nicht erklären können.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Ich wollte die KI verwenden um den Text Korrekturlesen zu lassen, jedoch zeigt mir Word die Fehler direkt an und die überarbeiteten Versionen von der KI (Chat-GPT) habe ich nicht übernommen. Daher habe ich für diesen Text praktisch keine KI verwendet.

THE INTERTWINED RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING, WORK-RELATED POSITIVE EMOTIONS, AND WORK ENGAGEMENT. EVIDENCE FROM A POSITIVE PSYCHOLOGY INTERVENTION STUDY:

Costantini, A. & Sartori R., The Open Psychology Journal, 05.11.2018:

Zusammengefasst von: Jonas Reitbauer (11931384), 28.12.2023

Fragestellung:

Die Studie untersucht die Auswirkungen einer dreitägigen positiven Psychologie-Intervention (FAMILY Intervention) auf die Arbeitsgestaltung, positive Emotionen und die Arbeitsengagement von Büroangestellten in einer öffentlichen Verwaltung in Norditalien. Die Forscher*innen verwendeten eine semi-experimentelle Studie mit Vorher-Nachher-Messungen und untersuchten, wie die Intervention das Arbeitsengagement der Mitarbeiter*innen beeinflusste. Darüber hinaus wurde die Rolle von Arbeitsgestaltung und positiven Emotionen bei der Förderung des Arbeitsengagements untersucht. (ChatPDF, persönliche Kommunikation, 25. Dezember 2023)

Methoden:

Die Studie verwendete eine semi-experimentelle Vorher-Nachher-Design-Methode, um die Auswirkungen einer dreitägigen positiven Psychologie-Intervention auf die Arbeitsgestaltung, positive Emotionen und Arbeitsengagement von 43 Büroangestellten in einer öffentlichen Verwaltung in Norditalien zu untersuchen. Die Teilnahme an der Intervention war freiwillig. Die Teilnehmer füllten vor und nach der Intervention Fragebögen aus, die Job-Related Affective Well-being (JAWS), Arbeitsgestaltung und Arbeitsengagement-Skalen enthielten. Die Forscher*innen verwendeten Bootstrap-Schätzungen und gepaarte t-Tests, um die Auswirkungen der Intervention zu untersuchen. Die Teilnehmer*innen waren zu 60,2% weiblich und zu 39,8% männlich, mit einem Durchschnittsalter von 50,45 Jahren (SD = 7,71). (ChatPDF, persönliche Kommunikation, 25. Dezember 2023)

Ergebnis:

Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass die dreitägige positive Psychologie-Intervention eine positive Wirkung auf die Arbeitsgestaltung, positive Emotionen und Arbeitsengagement der Büroangestellten hatte. Insbesondere verbesserte die Intervention das Arbeitsengagement, positive Emotionen und Arbeitsgestaltung signifikant im Vergleich zu den Vorher-Messungen. Die Ergebnisse zeigten auch, dass Arbeitsgestaltung ein Aktivator des positiven Zyklus zwischen positiven Emotionen und Arbeitsengagement ist, der nach der Intervention aufrechterhalten wurde. Die Studie liefert somit Hinweise auf die Wirksamkeit von positiven Interventionen zur Förderung des Arbeitsengagements und der positiven Emotionen am Arbeitsplatz. (ChatPDF, persönliche Kommunikation, 25. Dezember 2023)

Interessante Studiendetails:

Einige interessante Details aus der Studie sind:

1. Die Intervention basierte auf sechs Schritten, darunter die Förderung positiver Emotionen, die Identifizierung und Entwicklung individueller Stärken sowie die Schaffung einer Verbindung zwischen persönlichen Werten und der Organisationsmission.
2. Die Forscher*innen verwendeten Bootstrap-Schätzungen und gepaarte t-Tests, um die Auswirkungen der Intervention zu analysieren.
3. Die Ergebnisse zeigten eine signifikante Verbesserung des Arbeitsengagements, der positiven Emotionen und der Arbeitsgestaltung nach der Intervention im Vergleich zu den Vorher-Messungen.

(ChatPDF, persönliche Kommunikation, 25. Dezember 2023)

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autor*innen der Studie haben offensichtlich Fachkompetenzen in den Bereichen der positiven Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Forschungsmethoden. Sie haben die Fähigkeit gezeigt, komplexe Konzepte wie Arbeitsengagement, positive Emotionen und Arbeitsgestaltung zu untersuchen und zu verstehen. Darüber hinaus haben sie die Methoden der positiven Psychologie-Intervention entwickelt und angewendet, um die Auswirkungen auf die Arbeitsplatzdynamik zu untersuchen. Ihre Fachkompetenzen erstrecken sich auch auf die Anwendung fortgeschrittener statistischer Analysen, wie Bootstrap-Schätzungen und gepaarte t-Tests, um die Ergebnisse zu validieren. (ChatPDF, persönliche Kommunikation, 25. Dezember 2023)

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie haben mehrere praktische Implikationen für Organisationen und Unternehmen. Die Studie zeigt, dass positive Psychologie-Interventionen, die auf die Förderung von positiven Emotionen, individuellen Stärken und der Verbindung zwischen persönlichen Werten und der Organisationsmission abzielen, das Arbeitsengagement, die positiven Emotionen und die Arbeitsgestaltung von Mitarbeiter*innen verbessern können. Organisationen können diese Erkenntnisse nutzen, um positive Interventionen in ihre Personalentwicklungsprogramme zu integrieren und so das Arbeitsengagement und die positiven Emotionen ihrer Mitarbeiter*innen zu fördern.

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass Arbeitsgestaltung ein wichtiger Faktor für die Förderung des positiven Zyklus zwischen positiven Emotionen und Arbeitsengagement ist. Organisationen können daher die Arbeitsgestaltung ihrer Mitarbeiter*innen verbessern, indem sie ihnen mehr Autonomie und Entscheidungsfreiheit geben und ihnen die Möglichkeit geben, ihre Arbeit an ihre individuellen Stärken und Interessen anzupassen.

Insgesamt können die Ergebnisse der Studie dazu beitragen, die Qualität der Arbeitsumgebung zu verbessern und die Mitarbeiter*innenzufriedenheit und -produktivität zu steigern. (ChatPDF, persönliche Kommunikation, 25. Dezember 2023)

BESCHREIBUNG DER NUTZUNG VON KI

Für die Suche nach passender Literatur zu positiver Psychologie und „Positive Leadership“ wurde die Website www.researchrabbit.ai verwendet. ResearchRabbit macht es einfach, per Stichworten innerhalb medizinischer oder allgemeiner Datenbanken nach passenden Studien zu suchen. Verwendet wurden die Stichworte „positive leadership“, „positive psychology“ und „positive psychology and work“. Nachdem einige Artikel aufgrund des medizinischen oder klinisch-psychologischen Charakters verworfen wurden, fiel die Entscheidung auf „The Intertwined Relationship Between Job Crafting, Work-Related Positive Emotions, and Work Engagement. Evidence from a Positive Psychology Intervention Study“ von Costantini & Sartori (2018). Zusätzlich wäre es möglich, über ResearchRabbit ähnliche Literatur und Zitationen per Mausklick anzeigen zu lassen.

Der ausgewählte Forschungsartikel wurde für die weitere Analyse per Upload-Funktion auf www.explainpaper.com hochgeladen. Leider taten sich bei Explainpaper einige Hürden hervor, die das Zusammenfassen des Artikels erschwerten. Die kostenlose Version des Programmes ließ nämlich nur eine Analyse von einzelnen hervorgehobenen Textstellen zu und bot keine Chat-Funktion mit der KI. Die Arbeit damit entpuppte sich daher als etwas umständlicher als erwartet. Deshalb wurde explizit nach einer weiteren künstlichen Intelligenz gesucht, die eine Analyse des Dokuments möglich machte.

Ein, vergleichsweise, sehr gutes Ergebnis brachte schließlich www.chatpdf.com hervor. Dieses kostenlose Programm enthielt eine Chat-Funktion, die sowohl sehr allgemeine als auch sehr spezifische Fragen zum Dokument und dessen Inhalt beantworten und zusammenfassen konnte. Die Antworten wurden selbstverständlich persönlich nachkontrolliert und erwiesen sich als weitgehend richtig. Für die hier gezeigte Zusammenfassung des Artikels wurden Fragen und Befehle verwendet, wie sie prinzipiell auch den vorhandenen Überschriften entsprechen („Fasse die Fragestellung der Studie zusammen“, „Fasse die Ergebnisse der Studie zusammen“, „Welchen Nutzen haben die Ergebnisse der Studie für die Praxis?“, etc.).

Etwas, das jedoch selbst ChatPDF Schwierigkeiten bereitete, war die Regelung, im wissenschaftlichen deutschen Sprachgebrauch korrekt zu gendern. Trotz Befehlseingabe über die Chat-Funktion gelang dies dem Programm nicht, weshalb die gesamte Zusammenfassung dahingehend händisch verbessert wurde. Auch wiederholten sich manche Inhalte der Zusammenfassungen zwischen den gestellten Fragen und wurden deshalb aus der Endfassung gekürzt.

Die Frage nach der Feldkompetenz der Forscher*innen beantwortete ChatPDF aufgrund der Analyse des Artikels und ohne Hintergrundwissen über die Forschenden selbst. Deshalb basiert die Einschätzung der Kompetenz vor allem auf den im Artikel aufscheinenden Praktiken.

Alles in allem bot ChatPDF aber eine sehr einfach strukturierte Vorgehensweise, stellte Beispielfragen zur Verfügung, an denen man sich orientieren konnte, und beantwortete auch spezifischere Fragen über den Inhalt des Dokuments. Auch der deutsche Sprachgebrauch (abgesehen vom Gendern) bereitete der KI keinerlei Schwierigkeiten.

Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality and individual resources

Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., Bhatti, G. A., & Farooqi, S. (2020). Understanding employee thriving: The role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(11-12), 1345-1362.

Zusammengefasst von: Yvonne Shamiyeh

Fragestellung:

Die Forschungsfrage fokussiert sich darauf, die Faktoren zu untersuchen, die zum „thriving“ der Mitarbeiter:innen beitragen. Die Studie zielt darauf ab, den Einfluss von Arbeitsplatzkontext, Persönlichkeit und individuellen Ressourcen auf das Wohlbefinden und den Erfolg von Mitarbeiter:innen zu verstehen. Konkret sollen die Auswirkungen von Unhöflichkeit am Arbeitsplatz, prosozialer Motivation und psychologischem Kapital auf das „thriving“ der Mitarbeiter untersucht werden. Prosoziale Motivation bezieht sich auf den Wunsch, anderen zu helfen, und Mitarbeiter:innen, denen es an Interesse an anderen und an Optimismus in Bezug auf ihre Rechte, Leistungen und Gefühle bei der Arbeit mangelt, werden wahrscheinlich weniger vital und interessiert am Lernprozess sein.

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

Die in der Studie verwendete Stichprobe bestand aus 187 Bankangestellten, wobei die Mehrheit männlich war (n=130). Der Bildungshintergrund der Befragten bestand hauptsächlich aus Hochschulabsolvent:innen (49) und Postgraduierten (130) sowie einer geringeren Anzahl von Student:innen (8).

Um „thriving“ am Arbeitsplatz zu messen, wurde die ten item scale von Porath et al. (2012) genutzt. Um prosoziale Motivation zu messen wurde die five item scale von Grant et al. (2009) genutzt. In der Studie wurden die Workplace Incivility Scale (WIS), die aus sieben Items besteht die sich auf das Ignorieren von Personen und das wahrgenommene Urteil beziehen, angewandt. Zusätzlich wurde der Psychological Capital Questionnaire (PCQ) verwendet, um Unhöflichkeit am Arbeitsplatz bzw. psychologisches Kapital (PsyCap) zu messen. Dieser enthielt Items zu Hoffnung, Selbstwirksamkeit, Optimismus und Resilienz.

Dabei wurden die Beziehungen zwischen Unhöflichkeit am Arbeitsplatz, prosozialer Motivation, PsyCap und Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen untersucht. Mit Hilfe einer Korrelationsanalyse wurden die Hypothesen der Studie getestet.

Ergebnis:

Die Studie kam zu mehreren zentralen Ergebnissen:

Unhöflichkeit am Arbeitsplatz war negativ mit dem Wohlbefinden der Mitarbeiter korreliert, während prosoziale Motivation positiv mit dem Wohlbefinden korrelierte. Psychologisches Kapital (PsyCap) moderierte die Beziehung zwischen Unhöflichkeit am Arbeitsplatz und

Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, was darauf hindeutet, dass Mitarbeiter:innen mit einem höheren PsyCap-Niveau besser in der Lage waren, mit negativen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz umzugehen und einen positiven psychologischen Zustand aufrechtzuerhalten. PsyCap moderierte auch die Beziehung zwischen prosozialer Motivation und Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, was darauf hindeutet, dass Mitarbeiter:innen mit höheren PsyCap-Werten eher von ihrer prosozialen Motivation profitieren und ein größeres Wohlbefinden sowie mehr Erfolg bei der Arbeit erleben.

Insgesamt unterstreicht die Studie, wie wichtig es ist, sowohl Faktoren am Arbeitsplatz als auch auf individueller Ebene zu berücksichtigen, wenn es darum geht, das „thriving“ von Mitarbeiter:innen zu fördern. Außerdem legt sie nahe, dass Unternehmen sich darauf konzentrieren sollten, die psychologischen Ressourcen von Mitarbeiter:innen, wie z. B. PsyCap, zu verbessern, um ihnen zu helfen, mit negativem Verhalten am Arbeitsplatz umzugehen und positive Ergebnisse zu erzielen.

Interessante Studiendetails:

Ein interessantes Detail der Studie "Understanding employee thriving: the role of workplace context, personality and individual resources" ist der Fokus auf das Zusammenspiel zwischen negativen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (insbesondere Unhöflichkeit am Arbeitsplatz), Eigenschaften auf individueller Ebene (prosoziale Motivation) und persönlichen Ressourcen (psychologisches Kapital) bei der Beeinflussung des Wohlbefindens der Mitarbeiter. Durch die Untersuchung dieser Faktoren im Zusammenhang hebt die Studie Aspekte der Dynamik, die zum Wohlbefinden und zum Erfolg der Mitarbeiter am Arbeitsplatz beitragen, hervor.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Ausbildungswege und Abschlüsse der Autoren deuten auf Fachwissen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft und Organisationsverhalten hin, was eine Kombination aus akademischem und praktischem Wissen in den Bereichen Management, Psychologie und Personalwesen widerspiegelt. Dieses vielfältige Fachwissen hat wahrscheinlich zum interdisziplinären Charakter der Studie beigetragen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Das Wissen aus dieser Studie kann für Unternehmen wertvoll sein, um Faktoren zu verstehen, die zum „thriving“ der Mitarbeiter am Arbeitsplatz beitragen. Indem gegen Unhöflichkeit am Arbeitsplatz vorgegangen und prosoziale Motivation gefördert wird, können Unternehmen das „thriving“ und das allgemeine Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter verbessern.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Genutzte KI: Chatpdf, explainpaper, unriddle, typesetiO, (deepL- Übersetzungsplattform: keine KI im strengen Sinne).

Fragestellung: Explainpaper, Chatpdf

Methode: Für das sample: unriddle. Restliche Methodik: TypesetiO.

Ergebnis: Chatpdf

Interessante Studiendetails: Chatpdf

Feldkompetenzen: Chatpdf

Nutzen der Ergebnisse: TypsetiO

Meine Vorgehensweise im Rahmen der Zusammenfassung des Artikels bestand in einem ersten Schritt immer darin, eine zielführende Frage zu formulieren und diese verschiedene KI zu fragen. Anschließend verglich ich die Ergebnisse, wählte die am treffendsten formulierte Antwort aus und kontrollierte diese auf Richtigkeit. Sofern diese gegeben war, kopierte ich den Text in DeepL zur Übersetzung. Der übersetzte Text wiederum musste dann noch auf Formulierung hin bearbeitet werden. Während die KI die Überarbeitung und Zusammenfassung des Textes merklich erleichterte, war die Kontrolle ein wesentlicher Aspekt der Arbeit mit der KI.

Die KI „übertreibt“ gerne bzw. formuliert unwissenschaftlich. So meinte sie etwa, dass man durch die Studie ein „umfassendes“ Wissen über das Wohlbefinden und den Erfolg der Mitarbeiter:innen erlangen würde. Die Studie befasst sich mit einem spezifischen Phänomen und kann somit nicht als flächendeckend bezeichnet werden (würde das Wort „umfassend“ generell nicht mit einer einzelnen Studie in Verbindung bringen, vielleicht bei einer Metaanalyse). Weiters können Lücken entstehen, weshalb ein Abgleich mit dem Text generell empfehlenswert ist. Bsp: Keine der angegeben KI hätte etwa die ten bzw. five items scale in der Methodik aufgenommen- hier wäre interessant zu wissen, ob dies auf eine Struktur im Text zurückzuführen ist, durch welche diese Information nicht dem Methodik Teil zugeordnet wird. Manche KI geben sehr ausführliche Antworten, von denen aber nur Aspekte nutzbar sind.

Zu den einzelnen KI:

TypsetiO: sucht einem oft die korrekte Stelle im Text, ist dafür aber nicht gut umformuliert (teilweise fast wörtliche Übernahme der im Text stehenden Formulierungen- Plagiatsgefahr). Dafür ist TypesetiO übersichtlich und dennoch ausführlich.

Explainpaper: ist weniger für Zusammenfassungen geeignet, aber dafür sehr hilfreich, um den Artikel zu Beginn zu erklären. Ein gutes Verständnis-Tool.

Chatpdf: Mein klarer Favorit für Zusammenfassungen. Sehr ausführlich, wodurch (fast) immer die Fragestellung abgedeckt ist. Diese KI war etwa die einzige, die ein sinnvolles Ergebnis zur Frage nach der Feldkompetenzen von den Autoren liefern konnte. Hier kam es

sonst zu unsinnigen Antworten oder der Fehlermeldung, dass die Frage nicht durch den gegebenen Kontext zu beantworten sei.

Unriddle: nutzte ich auch oft zum Vergleich mit den anderen KIs. Unriddle hat die vorgegebene Anfrage „Explain to me like I’m five“- die Funktion ist nicht für Zusammenfassungen oder ein tiefergehendes Verständnis sinnvoll, ich wollte die Funktion aber hervorheben, weil ich sie als kreatives Feature empfand.

Die genauen Befehle kann ich leider nicht mehr angeben, da der „Chatverlauf“ nicht mehr vorhanden war, nachdem das Programm automatisch beim erneuten Öffnen meines Laptops aktualisiert wurde. Entsprechend werde ich sie hier grob nach Gedächtnis festhalten:

Fragestellung: „What is the research question?“

Methode: “Which methods were used?“ und “Explain the sample to me“

Ergebnis: “What are the results?“ und “Which results did the study yield?“

Interessante Details: “What are interesting details about the study?“

Feldkompetenzen: “What are the field competences of the authors?“

Nutzen der Ergebnisse: “What is the practical use of this paper?“

Insgesamt war meine Erfahrung mit den KIs überraschend unkompliziert und haben die Arbeitsdauer massiv verkürzt. Die Kontrolle funktioniert durch die meist angegebene Textstelle auch unkompliziert und zeiteffizient.

Lieber Herr Ebner,

liebes Team,

wie mit Herrn Ebner am 16.11.2023 per Mail vereinbart, reiche ich hiermit die Artikelaufgabe doppelt bearbeitet ein, als Ersatzleistung für die Reflexion des Coachings. Vielen Dank für Ihr Verständnis!

Beste Grüße,

Julia Steinschorn

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

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Sunil Kumar Ramdas & Harold Andrew Patrick, *South Asian Journal of Human Resource Management*, 6(2), 258–277, 2019

Zusammengefasst von: Julia Steinschorn

Fragestellung:

Die Studie beschäftigt sich mit der Rolle von positivem Führungsverhalten und Vertrauen am Arbeitsplatz in Bezug auf „Flourishing“ (Aufblühen) der Mitarbeiter:innen in IT-Organisationen. Dabei wird untersucht, ob Vertrauen am Arbeitsplatz bessere Beziehungen zwischen den Mitarbeiter:innen ermöglichen kann, die sich auf deren Lebenszufriedenheit auswirkt und ob positives Führungsverhalten zu einem höheren Leistungsniveau innerhalb des Unternehmens führen kann. Die Studie zielt darauf ab, die Bedeutung von Vertrauen am Arbeitsplatz und positivem Führungsverhalten für das Flourishing der Teilnehmenden zu untersuchen und zu verstehen.

Es werden drei Hypothesen aufgestellt:

H1: Positives Führungsverhalten durch direkte Vorgesetzte hat keinen Einfluss auf das Flourishing von Mitarbeiter:innen.

H2: Vertrauen am Arbeitsplatz hat keinen Einfluss auf das Flourishing von Mitarbeiter:innen.

H3: Die Beziehung zwischen positivem Führungsverhalten und dem Flourishing von Mitarbeiter:innen wird nicht durch Vertrauen am Arbeitsplatz mediiert.

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

In der vorliegenden Studie wurde eine deskriptive Forschungsmethode verwendet, bei der standardisierte, valide Skalen zwischen März und Juli 2018 einer Stichprobe von Software-Mitarbeiter:innen in IT-Organisationen vorgegeben wurden. Die Auswahl der Studienteilnehmer:innen erfolgte durch eine Zufallsstichprobe, bei der Mitarbeiter:innen aus IT-Organisationen in Bangalore, dem Silicon Valley Indiens, ausgewählt wurden.

Die Fragebögen wurden an 500 Befragte verteilt, wovon 203 Personen die Skalen vollständig ausgefüllt haben. Die Stichprobe bestand aus 63% männlichen und 37% weiblichen Befragten, die alle mindestens 24 Monate Berufserfahrung im IT-Sektor hatten und zumindest 12 Monate in der aktuellen Organisation tätig waren. Der Großteil der Befragten waren Absolventen (55,7%) oder Postgraduierte (42,9%) und die meisten waren zwischen 26 und 40 Jahren alt. Die Berufserfahrung der Stichprobe lag zwischen 2 und 10 Jahren (83,25%) und die Erfahrung in der aktuellen Organisation lag zwischen 2 und 15 Jahren (88,2%).

Die Studienteilnehmer:innen füllten im Rahmen der Erhebung drei standardisierte Skalen zu den Themen positives Führungsverhalten, Vertrauen am Arbeitsplatz und Flourishing aus. Insgesamt umfasste der Fragebogen 34 Items, die alle auf einer siebenstufigen Likert-Skala bewertet werden sollten: 20 Items zu positiver Führung, sechs Items zu Vertrauen am Arbeitsplatz und acht Items zu

Flourishing. Anschließend wurden die Daten mit SPSS 20.0 analysiert, wobei eine ANOVA, eine Regressionsanalyse und ein Strukturgleichungsmodell gerechnet wurden.

Ergebnis:

Die Studie untersuchte den Zusammenhang zwischen positivem Führungsverhalten, Vertrauen am Arbeitsplatz und Flourishing bei Software-Mitarbeiter:innen in IT-Organisationen. Deskriptive Analysen ergaben, dass Mitarbeiter:innen alle drei Konstrukte in moderatem Ausmaß erleben. Die Ergebnisse zeigten, dass positives Führungsverhalten einen signifikant positiven Einfluss auf das Vertrauen am Arbeitsplatz und das Flourishing der Mitarbeiter:innen hat. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Vertrauen am Arbeitsplatz eine signifikant positive Wirkung auf das Flourishing der Teilnehmer:innen hat. Wenn Mitarbeiter:innen Vertrauen in ihre Führungskräfte haben, sind sie eher bereit, sich zu engagieren und ihre Arbeit mit höherer Qualität zu erledigen. Die Studie deutet somit darauf hin, dass positives Führungsverhalten und Vertrauen am Arbeitsplatz wichtige Faktoren sind, die das Wohlbefinden und die Leistung von Mitarbeiter:innen in IT-Organisationen beeinflussen können. Vertrauen am Arbeitsplatz scheint die Beziehung zwischen positivem Führungsverhalten und Flourishing zu mediieren. Alle drei Hypothesen wurden abgelehnt und die Alternativhypothesen angenommen.

Interessante Studiendetails:

Die Studienautoren nennen die zunehmende Globalisierung von und den raschen technologischen Fortschritt in IT-Organisationen, sowie der unter anderem daraus resultierenden Diversität ihrer Belegschaft als möglichen Faktor für Instabilität innerhalb eines Unternehmens. Sie führen in ihrer Studie das Potenzial eines gelungenen, positiven Führungsstils als wirkungsvolle Einflussmöglichkeit für ein stabiles Unternehmenswachstum an.

Welche Feldkompetenz haben die Autor:innen?

Sunil Kamar Ramdas, PhD lehrt am Center of Management Studies an der Jain Universität in Bengaluru, Indien und spezialisiert sich auf Themen wie Führung, Management und Personalentwicklung.

Dr. Harold Andrew Patrick ist Dekan und Professor der Jain Universität. Er beschäftigt sich unter anderem mit Organisationspsychologie, Diversität, Führung und Entrepreneurship.

Beide Autoren haben eine Vielzahl von wissenschaftlichen und international angesehenen Publikationen und Forschungsarbeiten veröffentlicht, die ihre Expertise in diesen Bereichen unterstreichen.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass Führungskräfte, die Strategien eines positiven Führungsverhaltens anwenden, das Vertrauen ihre Mitarbeiter:innen steigern können, was weiters zu Flourishing führen kann. Diese Informationen können für Manager:innen und Führungskräfte speziell in IT-Organisationen nützlich sein, die das Wohlbefinden und die Leistung der Mitarbeiter:innen verbessern möchten. Durch Betonung von positivem Führungsverhalten und Schaffung einer Kultur des Vertrauens können Organisationen ein positives Arbeitsumfeld schaffen, das Mitarbeiter:innenengagement und Flourishing fördert. Weiters gehen die Autoren darauf ein, dass Manager:innen ihren Führungsstil auf den Stärken der Mitarbeiter:innen und Anerkennung dieser aufbauen sollten und in der Vielfalt der Belegschaft Chancen sehen sollen.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Für die Recherche habe ich PsycINFO, PSYINDEX, www.connectedpapers.com und die [directory of open access journals \(www.doaj.org\)](http://www.doaj.org) genutzt.

Zuerst habe ich den Artikel bei www.chatpdf.com hochgeladen, da ich dieses tool bereits kannte und schon ein paar Mal genutzt habe. Der KI habe ich einzeln Fragen nach Fragestellung, Methode, Ergebnissen, Studiendetails und Praxisrelevanz gestellt. Ich war positiv überrascht, dass die KI inzwischen einen Verweis darauf liefert, aus welchem Absatz sie die ausgegebenen Informationen nimmt, das hat sie früher noch nicht getan. Am meisten Probleme hatte die KI bei der Frage nach interessanten Studiendetails – hier wurde mir trotz mehreren Versuchsansätzen nichts meiner Meinung nach Passendes ausgegeben. An mehreren Stellen habe ich bei der KI nachgefragt und etwa um eine ausführlichere Antwort auf meine Frage gebeten.

Im Anschluss habe ich den Artikel an www.typeset.io geschickt und ähnlich wie bei www.chatpdf.com versucht eine brauchbare Zusammenfassung des Textes zu generieren. Hier hat mir persönlich die Ausgabe nicht besonders gefallen, da ich sie unbrauchbar verkürzt fand. Außerdem war die deutsche Übersetzung sehr schlecht. Könnte ich die englische Ausgabe nicht einfach selbst übersetzen, hätte ich potenziell eine Seite wie www.deepl.com benutzt. Generell hatte die KI Probleme mit deutschen Fachbegriffen: „Flourishing“ war beispielsweise meistens „das Gedeihen“.

Zuletzt habe ich meinen gesamten Text an www.languagetool.org weitergereicht, ihn von der KI hier korrigieren und überarbeiten lassen. Besonders gut hat mir das tool allerdings nicht gefallen – es war beispielsweise der Meinung das Wort „mediieren“ existiere gar nicht. Hilfreich wiederum waren Hinweise auf Wortwiederholungen, die ich in Folge noch überarbeitet habe.

Literatur:

Ramdas, S. K. & Patrick, H. A. (2019). Positive Leadership Behaviour and Flourishing: The Mediating Role of Trust in Information Technology Organizations. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 6(2), 258–277. <https://doi.org/10.1177/2322093719870024>

POSITIVE PSYCHOLOGY MICRO-COACHING INTERVENTION: EFFECTS ON PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND GOAL-RELATED SELF-EFFICACY

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M.,
Frontiers in Psychology, 12, 2021

Zusammengefasst von: Julia Steinschorn

Fragestellung:

Die Autorinnen beschäftigten sich mit dem Einfluss eines auf der positiven Psychologie basierenden Mikro-Coachings. Dieses Coaching stützte sich auf die Stärken der Teilnehmer:innen und hatte Auswirkungen auf das psychologische Kapital von Mitarbeiter:innen. Psychologisches Kapital wird definiert als der positive psychologische Entwicklungsstand einer Person, der durch Selbstwirksamkeitserwartung, Optimismus, Hoffnung und Resilienz gekennzeichnet ist. Es wird hypothetisiert, dass eine stärkere Ausprägung des psychologischen Kapitals mit besserer Arbeitsleistung, Zufriedenheit und organisatorischem Engagement in Verbindung steht. Im Rahmen der Studie gingen die Autorinnen davon aus, dass das psychologische Kapital von Mitarbeiter:innen durch die Coaching-Intervention gefördert würde und dieser Effekt auch vier Monate später noch beobachtbar sei.

Weiters beschäftigt sich die vorliegende Studie mit dem Zusammenhang von zielbezogener Selbstwirksamkeitserwartungen und der tatsächlichen Zielerreichung von im Rahmen der Intervention festgelegten, persönlichen Zielen. Zielgerichtete Selbstwirksamkeit bezieht sich auf die Überzeugung einer Person, dass sie in der Lage ist, die zur Erreichung bestimmter Ziele erforderlichen Maßnahmen zu organisieren und durchzuführen. Sie ist damit ein zentraler psychologischer Faktor im Coachingprozess.

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

Im Rahmen der Studie wurde eine sechswöchige, stärkenbasierte Coaching-Intervention durchgeführt, bestehend aus zwei Gruppensitzungen und drei Einzelsitzungen, durchgeführt von Psycholog:innen mit Expertise in positiver Psychologie und Coaching.

Die Stichprobe umfasste 60 technische und ingenieurwissenschaftliche Mitarbeiter:innen eines multinationalen Automobilunternehmens in Spanien. Durchschnittlich waren die Teilnehmer:innen 36 Jahre alt, 70% waren männlich, 82% hatten einen unbefristeten Vertrag und waren durchschnittlich 8,6 Jahre im Unternehmen tätig. Die Teilnehmer:innen wurden in eine Experimentalgruppe und eine Wartelisten-Kontrollgruppe geteilt. Nach einer Pre-Test-Erhebung beider Gruppen begann erst die Experimentalgruppe mit der Coaching-Intervention, kurz nach deren Beendigung startete die Kontrollgruppe damit. Jeweils direkt nach der Intervention füllten beide Gruppen eine Post-Test-Erhebung aus, sowie vier Monate nach Beendigung durch die Kontrollgruppe ein Follow-Up.

Das psychologische Kapital wurde mit einer angepassten Version des Psychologischen Kapital Fragebogens (PCQ) gemessen, der 12 Aussagen zu vier Faktoren umfasst: Selbstwirksamkeit, Optimismus, Hoffnung und Resilienz. Die Teilnehmer:innen bewerteten jede Aussage auf einer sechsstufigen Likert-Skala. Ihre zielbezogene Selbstwirksamkeit bewerteten die Teilnehmer:innen

anhand eines einzelnen Selbstbericht-Items. Teilnehmer:innen der Intervention setzten sich außerdem ein spezifisches Ziel, das auf die Coachinginhalte abgestimmt war. Die Zielerreichung wurde in der letzten Sitzung anhand einer prozentualen Skala von 0 bis 100 bewertet.

Deskriptive Datenanalysen wurden mit dem statistischen Programm SPSS 25.0 durchgeführt. Es wurde eine Varianzanalyse (ANOVA) gerechnet, um die Effekte des Interventionsprogramms zu prüfen, wobei zwischen den Gruppen (Experimentalgruppe und Kontrollgruppe) und Messzeitpunkten (vor und nach der Intervention) unterschieden wurde. Zusätzlich wurden einfache lineare Regressionsanalysen eingesetzt, um die spezifische Verbindung zwischen zielbezogener Selbstwirksamkeit zum Zeitpunkt vor der Intervention und Zielerreichung nach der Intervention zu bewerten.

Ergebnis:

Die ANOVA ergab signifikant höhere Werte im psychologischen Kapital der Experimentalgruppe verglichen mit der Kontrollgruppe, sowie signifikante Steigerungen im psychologischen Kapital zu späteren Zeitpunkten. Das stärkenbasierte Mikro-Coaching hatte also einen positiven Effekt auf das psychologische Kapital, der über die Zeit anhielt. Zudem war die zielbezogene Selbstwirksamkeit ein signifikanter Prädiktor für das Erreichen von selbstgesteckten Zielen.

Interessante Studiendetails:

Die Studie hat einige Einschränkungen. Erstens waren die Teilnehmenden nicht zufällig den Gruppen zugeordnet, was die Ergebnisse beeinflussen könnte. Zweitens war ein Vergleich zwischen den Gruppen beim Follow-up nicht möglich, da die Kontrollgruppe kurz nach der Experimentalgruppe startete. Drittens könnten die Messungen von Selbstwirksamkeit und Zielerreichung durch Einzelitemskalen verzerrt sein. Viertens basieren die Ergebnisse auf Selbstberichten, was die Objektivität einschränkt.

Welche Feldkompetenz haben die Autorinnen?

Dr. Marisa Salanova lehrt als Professorin für positive Organisationspsychologie an der Universität Jaume in Spanien. Sie beschäftigt sich unter anderem mit der Frage, wie Arbeitsengagement optimiert und Organisationen resilienter gestaltet werden können, sowie mit Flow-Erleben, Selbstwirksamkeit und psychologischem Kapital.

Maria Josefina Pelaez Zuberbühler, PhD hat an der Universität Jaume studiert und forscht derzeit am Karolinska Institut der norwegischen Universität für Wissenschaft und Technologie zu gesundheitspsychologischen Themen im Arbeitskontext.

Alina Corbu absolviert gerade ihren PhD an der Universität Jaume. Ihr Fokus liegt auf positiver Arbeitspsychologie, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Arbeitszufriedenheit und dem Einfluss von Coaching auf persönliches und professionelles Wachstum.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studienergebnisse zeigen, dass bereits wenige Coaching-Sitzungen effektiv sein können. Dies ist besonders in schnelllebigen und sich verändernden Unternehmensumfeldern von Bedeutung, wo nicht immer ausreichend Zeit für umfangreiche Coachings ist. Kurze Coachingsitzungen sind vorteilhaft, da sie motivierend wirken und auf spezifische Ziele ausgerichtet sind. Dabei werden nicht nur positive Ressourcen entwickelt, sondern die Coachees erhalten auch Unterstützung im Umgang mit Herausforderungen und Schwierigkeiten. Coaching bietet somit die Möglichkeit, Fähigkeiten zu entwickeln und die Arbeitseffektivität auch unter schwierigen Bedingungen zu steigern. Es handelt sich um eine kurzfristige Intervention, die auf langfristige Vorteile abzielt.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Für die Recherche habe ich PsycINFO, PSYINDEX, www.connectedpapers.com und die [directory of open access journals \(www.doaj.org\)](http://directory.of.open.access.journals.org) genutzt.

Für meinen zweiten Artikel habe ich erst www.mind-verse.de ausprobiert. Konkret habe ich die Funktion „Zusammenfassen und Vereinfachen“ genutzt. Die KI fasst den kopierten englischen Text des Artikels zusammen und übersetzt automatisch auf Deutsch. Die Ausgabe fand ich zwar gut, allerdings gefiel mir das viel zu klein geratene Eingabefeld nicht. Gibt man dort zu viel auf einmal ein wird es sofort unübersichtlich.

Dann habe ich den Artikel zusätzlich auf www.perplexity.ai hochgeladen und die KI im Chat nach Zusammenfassungen der einzelnen Textabschnitte befragt. Diese KI gibt Antworten ausschließlich in englischer Sprache aus.

Wegen der Ähnlichkeit zu dem mir bereits vorher bekannten www.chatpdf.com habe ich den zweiten Artikel schließlich noch an www.explainpaper.com gereicht. Hier kann man Textpassagen markieren und auswählen auf welchem Niveau man diese erklärt haben möchte, beispielsweise „Graduate“. Um sich mit der KI spezifischer über den Text unterhalten zu können bräuchte man leider die Pro-Version.

Abschließend habe ich mir www.paperdigest.org angesehen, hier war ich aber auch eher unglücklich mit der stark verkürzten Zusammenfassung.

Den von mir aus den unterschiedlichen Ausgaben der KI zusammengestellten und teils mit www.deepl.com übersetzten Text habe ich dann an www.peer-ai-tutor.streamlit.app weitergereicht, um mir ein Korrekturat einzuholen. Insgesamt hat mir diese Seite besser gefallen als www.language-tool.org des ersten Artikels, da ganz konkrete Verbesserungsvorschläge gemacht werden. Etwa weist die KI auf einzelne, zu lange Sätze hin und schreibt diese in zwei getrennte Sätze um. Andererseits nahm die KI aber auch Sätze aus ihrem Kontext und kritisierte, dass hier entscheidende Information fehlen würde, die allerdings sofort im nächsten Satz stand. Peer konnte jedenfalls bei mir punkten, indem es beispielsweise scheinbar wusste, was eine Likert-Skala ist.

Zuletzt habe ich den Text noch an www.mimir-mentor.com geschickt. Diese Seite war das einzige Tool, das mich überhaupt auf gendergerechte Sprache und eventuelle Fehler hingewiesen hat. Selbst die vorgeschlagenen Korrekturen meines bereits gegenderten Textes wurden mir nämlich von Peer zu einer nicht gendergerechten Fassung abgeändert. Durch Mimir-Mentor habe ich schließlich ein von mir übersehenes „Teilnehmer“ gefunden.

Ein weiteres, abschließendes Fazit zum Einsatz von KI: leider sind viele Tools kostenpflichtig, zugangsbeschränkt, nur eine Demoversion, fast überall muss man sich für die Nutzung anmelden. Mich hat etwas gestört die vielen E-Mails danach wieder abzubestellen, die mir in Folge regelmäßig gesendet wurden. Ich denke für zukünftige Aufgaben würde ich weiterhin nur einige wenige Websites nutzen, wie etwa www.chatpdf.com, das mir schon öfters nützlich war, keinen Spam schickt und ohne Einschränkung kostenlos ist.

Literatur:

Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J., & Salanova, M. (2021). Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>

THE EFFECTS OF A CHARACTER STRENGTH FOCUSED POSITIVE PSYCHOLOGY COURSE ON UNDERGRADUATE HAPPINESS AND WELL-BEING

B.W. Smith, C. G. Ford, K. Erickson & A. Guzman, *Journal of Happiness Studies* **22**, 343-362 (2021).

Summarized by: D. G. Szabó

Question:

The study aimed to investigate the effects of a character strength focused positive psychology course on student well-being. The authors examined changes in happiness and well-being in students taking the course and compared them with students taking other psychology courses. They hypothesized that positive psychology students would have significant improvements in measures of well-being during the semester, and that these changes would be greater than those of the students in other psychology courses.

Methods:

A quasi-experimental design was employed, resulting in a final sample size of 112 undergraduate students in the positive psychology course and a comparison group of 176 undergraduates in other psychology courses. The participants completed the PERMA Profiler, a measure of well-being, during the first and last weeks of the semester. The PERMA Profiler assesses all five elements of well-being, including positive emotion, engagement, relationships, meaning, and accomplishment, as well as happiness, health, negative emotion, and loneliness. Independent t-tests were used to compare the students who completed both questionnaires with those who only completed the first questionnaire in both groups. Paired t-tests assessed the pre and post scores within each group. Repeated measures GLMs were employed to examine differences in pre-post changes in the PERMA scores between the positive psychology course and other psychology course groups. The statistical significance level was set at $p < .05$, and effect sizes were interpreted according to Cohen's guidelines. SPSS Version 26 was used for all analyses.

Results:

The positive psychology course had a significant and positive impact on student well-being, as indicated by considerable improvements in happiness, all five elements of well-being (PERMA), the summary score for all five elements (PERMA total), and health. These improvements were significantly greater in the desired direction compared to students taking other psychology courses. The effect sizes for the group differences in the five elements of PERMA and the PERMA total were large for meaning and the PERMA total, medium-to-large for positive emotion, relationships, and accomplishment, and small-to-medium for engagement, indicating substantial improvements in these areas. Moreover, the positive psychology course led to significant decreases in negative emotion and loneliness, further highlighting its broad impact on student well-being. Additionally, there were no significant differences between the students who completed both questionnaires and those who only completed the first questionnaire in the positive psychology course, suggesting consistent results across participants. The study demonstrated the broad and beneficial impact of a character strength focused positive psychology course on the happiness and well-being of undergraduate students, suggesting the potential of such a course to have a substantial effect on various domains of well-being.

Interesting study details:

Course content: The positive psychology course of the study focused on enhancing happiness and well-being through a comprehensive approach. It delved into three key areas: (1) the nature of happiness and well-being, (2) the values in action (VIA) character strengths, and (3) the interconnectedness of individual and community well-being. This comprehensive framework aimed to provide students with a deep understanding of happiness, practical tools for personal development, and an appreciation for the broader impact of individual well-being on the community. Designed with active and experiential learning in mind, the course incorporated elements such as personal engagement, peer teaching assistants, and weekly assignments based on empirically supported positive psychology interventions. The curriculum covered topics like identifying personal strengths, goal setting, finding flow, practicing gratitude, expressing kindness, and envisioning the best possible life. The course was voted as the best course at the university by students and was continuously improved over the years through feedback loops. The authors emphasize they are happy to share their syllabus, textbook, and all that they have learned in developing their course.

Limitations & future directions: Non-random assignment might have introduced differences between groups, improvements could have been influenced by student expectations, and the short-term assessment lacked information on lasting effects. These limitations suggest areas for future research improvement. Future research directions include examining sustained effects over time, identifying factors driving positive outcomes, exploring individual differences in effectiveness, comparing online and face-to-face courses, studying the impact on community well-being, and conducting comparative studies to pinpoint essential components fostering student well-being. Furthermore, the effect of course size should be studied: although the current study did not directly compare course sizes, it suggests that a relatively large positive psychology course could potentially positively impact the well-being of a substantial group.

What field competence do the authors have?

The authors of this paper are united by their work at the University of New Mexico at the Department of Clinical and Health Psychology with a focus on Positive Psychology. B. W. Smith, the corresponding author, is an Associate Professor specializing in Clinical and Health Psychology, focusing on resilience and thriving in the face of stress. His research delves into interventions, such as mindfulness, emotional regulation, and gratitude, contributing to positive psychology. Smith's work emphasizes practical applications, from developing the Brief Resilience Scale to creating mindfulness-based interventions, making his findings valuable for promoting well-being in various contexts, including education and organizational settings.

Practical use of the results:

The study's findings indicate the practical utility of positive psychology courses in enhancing student well-being, happiness, and health. By integrating these courses into educational curricula, institutions can actively contribute to individual and community well-being. Moreover, the findings emphasize the importance of continued research to refine positive psychology interventions for broader implementation in educational settings. Furthermore, the results should be extended, researched, and applied to a wide variety of contexts. In organizational contexts for example, incorporating a version of this positive psychology course could be a strategic approach to improve employee well-being, engagement, and community impact. Overall, the study's outcomes provide actionable insights for educators and organizations, showcasing the tangible benefits of integrating positive psychology practices into both educational and workplace environments.

Page 3: Description of the use of AI

Literature research

The first tool I tested was <https://www.researchrabbit.ai/>. First I created a collection of my fellow students' articles. Next, I examined the resulting network graphically and filtered for articles published in 2020 and later in order to obtain results that were as up-to-date as possible. In the "later work" category, six articles appeared that were unfortunately not suitable for the task either due to an unsuitable format (no hypothesis testing) or content (no specific reference to positive psychology or leadership) or were not freely accessible. In the "similar work" category, there were 1661 results, only two of which had been published within the last five years. Both were unsuitable for the task. After adjusting the tools and selecting and deselecting certain articles, as well as expanding the collection with suggested articles, I received some promising results, which unfortunately were not freely accessible. When it comes to writing longer papers and organizing your own bibliography, I consider Research Rabbit to be a useful tool. At the same time, however, I think that the filter function could be more sophisticated and intuitive. While some good results were suggested, there were also many that did not fit thematically. Therefore, I tried the website <https://elicit.org> next. The design of the website is intuitive, and the filter function allows you to customize your search requests. Another advantage is that additional columns can be selected (e.g. *hypotheses tested, study design, abstract summarized* etc.), making the most relevant findings visible at first glance.

Finally, as a comparison to the AI-supported tools, I conducted a traditional literature search on Google Scholar (*filter: year of publication > 2020; sorted by relevance*). Among others, the website offers a practical backward-tracing (*works cited*) and forward-tracing (*cited by*) function. Using the search term "PERMA-lead study" led to 73 results, of which one potential article had already been selected by another course member. "Seligman Positive Psychology" delivered around 16,000 results within 0.05 seconds. Two of the first five were already eligible for the assignment. One of the articles was already taken, so I opted for the other. "Positive psychology coaching" also returned many suitable results, some of which I recognized as articles from other course members. However, it is noteworthy that the results depend heavily on the previous search history. In summary, traditional research was much faster in this case, although this may also be because I am already more experienced at it. In general, I see a lot of potential in AI-supported tools and will continue to use them and practice using them.

Article analysis

For the article analysis I mainly used *Chatpdf.com* with the following commands: *What were the main questions/ hypotheses of this paper?*

- *What methods did the authors use in this study?*
- *What were the main findings of the study?*
- *What were some interesting study details?*
- *What field competence do the authors have?*
- *What implications do the results of this study have?*
- *What implications do the results of this study have in an organizational context?*
- *What are the benefits/ purpose of the study?*

Overall, the answers were correct and quite accurate. Some details were missing from the methods, which I subsequently added. When asked about interesting study details, the AI simply repeated the most important results. Therefore, I specifically asked about aspects that I deemed relevant:

- *Please summarize the content of the positive psychology course /Does course size matter? / What structure did the course follow and why?/ What were the three main topics of the positive psychology course?/ Do the authors offer the course content for free?*
- *Please summarize future research questions/ directions/ ideas for future studies?*
- *Please summarize all of the potential limitations of the study*

The question on the implications in the organizational context was particularly compelling, as the AI had to create content here that went beyond what was explicitly written in the article and was quite congruent with the extended implications I was aiming for.

Writing and editing

Using the trimming function, I shortened selected passages via <https://www.paperpal.com> (the daily limit for the free version is 5 x 300 words). First, I edited this shortened version myself and then inserted it into <https://revise.writefull.ai> to check and improve it. With the free version, it was only possible to check small sections at a time, and the suggested changes did not make any significant contribution. After the revision process, some of the vocabulary was still very repetitive. When I compared the final result of the AI after going through *Chatpdf.com* and *Paperpal.com* with the corresponding passages in the article, some of them were even more concise and clearer in the original. Therefore, for the last three questions, I used *ChatGTP-3.5* (<https://chat.openai.com>) for *Please turn the following snippets into a short text summarizing the content of [...]*

- *Thank you! Now please summarize the original text again, using the following specifications [...]*

Some errors occurred in the content, which I corrected for the final version. Furthermore, I extended the question on the field competence of the authors by researching the author profiles on the original website and gave *ChatGTP-3.5* the prompt:

- *Please summarize the field competencies of this researcher in 2-3 sentences.*

Links to the detailed chat histories:

Chatpdf: <https://www.chatpdf.com/share/e1E1MhHf5IAWuKbFHnpcM>

ChatGTP-3.5: <https://chat.openai.com/share/63b45e62-55cb-4e0f-99bc-62f6f8569728>

Conclusion

The AI-supported programs led to a reduction in working time in some work steps. Especially at the beginning, the article analysis from *Chatpdf.com* was very helpful for an initial overview. In terms of content, it was almost error-free and written in a language understandable to non-experts. However, some important aspects were simply omitted, especially regarding the scientific methods, but also some vital study details. If I had merely adopted the analysis without reading the paper myself, this key information would have been lost. The editing programs are most effective if you are already familiar with the text and can therefore specify the prompts. *ChatGTP-3.5* worked most efficiently for me personally, but also contained the most errors. In summary, the AI programs are a helpful tool at the current stage of development, given that they are not used exclusively, but integratively and in support of human evaluation.

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

Autorin: Marjolein C. J. Caniëls, Publikation: Frontiers in Psychology, Datum: 20.01.2023

Zusammengefasst von: Alina Tobler

Fragestellung:

Das Ziel der vorliegenden Studie besteht darin die Auswirkungen von positivem Führungsverhalten auf die Vitalität (psychische Energie) der Mitarbeiter im Kontext von Remote-Arbeit zu untersuchen. Es wird erforscht, wie positive Führungsverhaltensweisen wie individuelle Leistungsbewertung, Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern sowie die Bereitstellung von Unterstützung und Ermutigung bei Aufgaben das Mitarbeiterwohlbefinden beeinflussen können. Des Weiteren werden in dieser Studie auch die Auswirkungen der Dauer der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern auf positives Führen und das Arbeitsengagement näher betrachtet.

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

In dieser Studie wurden Daten von 186 Mitarbeitern verschiedener niederländischer und flämischer Unternehmen über eine Open-Source-Online-Umfrageplattform namens LimeSurvey erhoben. Die endgültige Stichprobe war überwiegend weiblich und verfügte über zumindest einen Bachelor-Abschluss.

Die Teilnehmer mussten zwei Fragebögen ausfüllen, zwischen denen ein siebenwöchiger Abstand lag. Die Wahl eines 7-wöchigen Intervalls zwischen den Messungen beruhte auf bewährten Verhaltensweisen und praktischen Gründen. Der erste Messpunkt (T1) konzentrierte sich auf die Erfassung von Informationen über das Führungsverhalten der eigenen Führungskraft sowie auf die Frage, ob die Teilnehmer aufgrund von COVID-19 und dessen Auswirkungen auf ihre Arbeit mehr als üblich von zu Hause aus arbeiten. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Studie Daten über die Dauer der Beziehung zwischen Mitarbeiter und Führungskraft erhoben. Der zweite Messzeitpunkt (T2) wurde genutzt, um Daten über die abhängige Variable, die Vitalität der Mitarbeiter, zu erheben. Die Daten wurden dann mit der Open-Source-Software Jamovi und R Studio analysiert, wobei Regressions- und Moderationsanalysen zur Überprüfung der Hypothesen verwendet wurden. Um die Gültigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurde eine konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA) durchgeführt, um die Modellanpassung zu bewerten, und es wurden Kollinearitäts-Statistiken für die unabhängigen Variablen berechnet. Es wurden mehrere Verfahren eingesetzt, um die übliche Methodenverzerrung zu minimieren, darunter Pseudonymisierung, die Bitte um ehrliche Antworten und die Möglichkeit, die Befragung jederzeit ohne Angabe von Gründen abzubrechen.

Ergebnisse:

Die Ergebnisse dieser Studie deuten darauf hin, dass positives Führungsverhalten positiv mit der Vitalität der Arbeitnehmer verbunden ist. Die Studie ergab insbesondere, dass Verhaltensweisen von Führungskräften wie das Loben von Mitarbeitern, die Anerkennung individueller Leistungen, das Ausdrücken von Dankbarkeit, das Ermutigen und das Unterstützen bei Aufgaben in einem Arbeitsumfeld unkompliziert und effektiv sind. Darüber

hinaus kann die Entwicklung von Fähigkeiten zum Aufbau von Beziehungen die Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitern verbessern und ist nachweislich positiv mit der Vitalität korreliert. Die Studie fand auch heraus, dass remote arbeitende Mitarbeiter, die aufgrund von COVID-19 immer häufiger anzutreffen sind, besonders von positiver Führung profitieren können. Darüber hinaus ergab die Studie, dass die Dauer der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitern die Beziehung zwischen positiver Führung und Vitalität der Mitarbeiter moderiert, wobei ein stärkerer positiver Effekt bei Arbeitnehmern mit einer längeren Betriebszugehörigkeit beobachtet wurde.

Interessante Studiendetails:

Ein interessantes Detail dieser Studie ist, dass sie während der COVID-19-Pandemie durchgeführt wurde, die viele Arbeitnehmer dazu zwang, mehr als üblich von zu Hause aus zu arbeiten. Im Rahmen der Studie wurden Selbstauskünfte von Arbeitnehmern darüber eingeholt, ob sie aufgrund von COVID-19 und dessen Auswirkungen auf ihre Arbeit mehr als üblich von zu Hause aus gearbeitet haben. Ein weiteres interessantes Detail ist, dass in der Studie eine Reihe von Verfahren angewandt wurden, um die übliche Methodenverzerrung einzuschränken. Darüber hinaus wurde in der Studie festgestellt, dass die Entwicklung von beziehungsfördernden Verhaltensweisen die dyadische Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitern positiv beeinflussen kann und dass solche Fähigkeiten nachweislich positiv mit der Vitalität zusammenhängen. Dies legt nahe, dass Unternehmen ihrer Gruppe von Fernarbeitern die Möglichkeit bieten könnten, einen Vitalitätscoach zu engagieren, der sich speziell auf beziehungsfördernde Fähigkeiten konzentriert.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren der Forschungsstudie sind Experten auf dem Gebiet der Psychologie, insbesondere der Gesundheitspsychologie am Arbeitsplatz und der positiven Psychologie. Sie konzentrieren sich auf die Themen Führung, Wohlbefinden der Mitarbeiter und die Auswirkungen von Fernarbeit auf diese Aspekte. Ihre Forschung basiert auf Theorien der positiven Psychologie.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse dieser Studie haben mehrere praktische Auswirkungen für Organisationen. Erstens legt die Studie nahe, dass Unternehmen in die Entwicklung von positivem Führungsverhalten bei ihren Führungskräften investieren sollten, z.B. indem sie ihre Mitarbeiter loben, sich persönlich bei ihnen bedanken, sie aufmuntern und ihnen bei bestimmten Aufgaben helfen. Zweitens schlägt die Studie vor, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben sollten, mit einem Vitalitäts-Coach zusammenzuarbeiten, der ihnen bei der Entwicklung von Fähigkeiten zum Aufbau von Beziehungen helfen kann. Drittens schlägt die Studie vor, dass Unternehmen bei der Gestaltung von Programmen zur Entwicklung von Führungskräften die Dauer der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter berücksichtigen sollten. Und schließlich legt die Studie nahe, dass sich Unternehmen der potenziellen Vorteile eines positiven Führungsverhaltens für die Vitalität ihrer Mitarbeiter bewusst sein sollten, insbesondere im Zusammenhang mit Fernarbeit. Durch die Umsetzung dieser Praktiken können Unternehmen das Wohlbefinden und die Leistung ihrer Mitarbeiter verbessern.

Beschreibung der Nutzung von KI

Literaturrecherche:

Zu Beginn der Analyse, in der Phase der Literatursuche, habe ich zunächst eine Plattform namens „Litmaps“ genutzt. Dort habe ich nach den Begriffen „Positive Leadership“ gesucht und bin dabei auf den Artikel „Positive Leadership and organizational identification: Mediating roles of positive emotion and compassion“ gestoßen. Mit Hilfe dieses Artikels habe ich auf der Plattform eine „Seed Map“ erstellt. Diese zeigt Studien, die eine hohe Korrelation mit dem angegebenen Artikel aufweisen. In dieser „Seed Map“ entdeckte ich den spezifischen Artikel, den ich analysieren wollte.

Darüber hinaus habe ich auch mit dem KI-Tool „Inciteful“ experimentiert. Obwohl es Litmaps von der Art her ähnelt, erwies es sich meiner Meinung nach als nicht so hilfreich.

Analysetools:

Zunächst habe ich die Plattform „Chatpdf“ genutzt, um den Artikel zu analysieren. Dort kann man den Artikel hochladen und dann über die Website Fragen dazu stellen. Ich fand dieses Tool äußerst nützlich, da es ermöglichte, präzise Fragen zum Artikel schnell beantwortet zu bekommen.

Anschließend habe ich auch das Tool „Typeset“ ausprobiert. Hier kann man im Voraus angeben, welche Fragen zur Studie bestehen und erhält dann die Ergebnisse in Form einer Tabelle nebeneinander dargestellt. Meiner Ansicht nach ist diese KI insbesondere hilfreich, wenn man mehrere Artikel miteinander vergleichen möchte und einen allgemeinen Überblick über die Studien gewinnen will.

Als drittes habe ich noch die Plattform „Unriddle“ ausprobiert. Diese ist sehr ähnliche wie „Chatpdf“ deswegen habe ich diese KI genutzt, um die Ergebnisse der beiden Plattformen miteinander zu vergleichen und um Unterschiede in der Analyse zu entdecken. Dabei ist mir aufgefallen, dass sich die Genauigkeit der Ergebnisse, beispielsweise zu der Frage zur Methode, unterscheiden haben.

Schreiben:

Nachdem ich meine Literaturrecherche und -analyse abgeschlossen hatte, beschloss ich, die Plattform „AppJeni“ zu testen, die das Schreiben von Texten unterstützen soll. Ich finde dieses Tool außerordentlich praktisch. Der einzige Nachteil ist, dass es in der kostenlosen Version eine Obergrenze für die Anzahl der verfügbaren Wörter gibt. Sobald diese erreicht ist, muss der Nutzer entweder für die weitere Nutzung bezahlen oder 24 Stunden warten, bevor er weitere kostenlose Wörter abrufen kann.

Nachdem ich meine Wortanzahl ausgeschöpft hatte, versuchte ich es auch mit der KI „Paperpal“. Sie ist ähnlich wie „AppJenni“, aber ihre Benutzeroberfläche ist etwas weniger benutzerfreundlich und bietet weniger Möglichkeiten zur Textbearbeitung. Zum Beispiel kann es Texte nur ins Englische übersetzen und es gibt keine Funktionen zur Erweiterung der Textlänge. Nichtsdestotrotz erweist sich auch dieses Tool bei Schreibaufgaben als wertvoll.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die genannten Hilfsmittel eine immense Unterstützung bei der Erstellung des Artikels waren. Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass ein Benutzerkonto fast überall erforderlich ist und der volle Umfang der künstlichen Intelligenz kostenpflichtig ist. Darüber hinaus ist es auch wichtig, die Ergebnisse zu überprüfen und nicht einfach blind zu vertrauen.

TITEL: Das Potenzial Positiver Psychologie in der Arbeitswelt

Autorinnen: Carmen Elisabeth Lobbe und Kathrin Reinke

Zeitschrift: Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC), März 2022

Zusammengefasst von: Tobias Tschernuth

Fragestellung:

Die Studie untersucht die Auswirkungen einer Intervention aus der Positiven Psychologie, der Three-Good-Things-Intervention, im Arbeitskontext. Ziel ist es herauszufinden, ob und durch welche Mechanismen diese Intervention das emotionale Erleben und vor allem arbeitsbezogene Ergebnisgrößen beeinflussen kann.

Bei der Three-Good-Things-Intervention schreibt und reflektiert man abends über drei positive Erlebnisse, die man an diesen Tag erlebt hat und reflektiert darüber. Die allgemeine Wirksamkeit ist gut erforscht, jedoch im Kontext von Arbeit noch vergleichsweise wenig. Auf Grund dessen versucht diese Studie die TGT-Intervention neben positiven und negativen Affekt und Glücksempfinden auch im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, organisationalen Commitment und Psychologischen Kapital zu untersuchen.

Zudem wurde angenommen das Psychologisches Kapital den Zusammenhang zwischen TGT-Intervention und Arbeitszufriedenheit bzw. organisationalen Commitment mediiert. Das heißt die TGT-Intervention erhöht das Psychologische Kapital welches wiederum die Arbeitszufriedenheit und das organisationalen Commitment erhöht.

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

Um Placebo-Effekte zu kontrollieren, wurden 108 Versuchspersonen in zwei Gruppen aufgeteilt: 63 führten die TGT-Intervention durch, während 45 in der Kontrollgruppe über frühkindliche Erfahrungen schrieben. Die Intervention erstreckte sich über sieben Tage. Die Versuchspersonen füllten zu drei Messzeitpunkten einen Online-Fragebogen aus (vor der Intervention, genau nach der Intervention und eine Woche nach der Intervention). Die Daten wurden mittels SPSS ausgewertet und eine Mixed-ANOVA sowie eine Mediationsanalyse zur Hypothesenprüfung durchgeführt. Ca 80% der Stichprobe sind Frauen.

Ergebnis:

Viele Hypothesen konnten nicht angenommen werden. So zeigte sich kein signifikanter Unterschied zwischen der TGT-Gruppe und der Kontrollgruppe bei positivem Affekt und Glücksempfinden. Bei negativem Affekt hingegen zeigte sich schon ein Unterschied zwischen den beiden Gruppen.

Bei der Arbeitszufriedenheit, organisationalen Commitment und psychologischen Kapital konnte kein Unterschied zwischen den Gruppen gezeigt werden. Interessanterweise stieg das psychologische Kapital nur in der TGT-Gruppe im Verlauf der Zeit. Die Hypothese, dass das psychologische Kapital den Zusammenhang zwischen TGT-Intervention und Arbeitszufriedenheit bzw. organisatorischem Commitment mediiert (vermittelt), wurde verworfen.

Die Autoren geben die geringe Interventionszeit von sieben Tagen als Grund an, weshalb fast keine der angenommenen Effekte gefunden werden konnten. Bei längerer Intervention würde man trotz dieser Ergebnisse aufgrund vorhergehender Literatur eine Wirksamkeit erwarten.

Interessante Studiendetails:

Leider wurde in dieser Studie, wie erwähnt, nur ein kurzer Interventionszeitraum gewählt, obwohl man schon Schwierigkeiten dadurch hätte erwarten können. Es wurde schon bei vergleichbaren Studien gezeigt, dass sich anfangs (in dem Fall) das Wohlbefinden der Kontrollgruppe steigert, über einen längeren Zeitraum hinweg jedoch nur die Interventionsgruppe positive Veränderung zeigt (Seligman, 2005).

Der Überblick der vorliegenden Literatur zum Thema Interventionen und Theorien der positiven Psychologie wurden sehr ausführlich und schlüssig in dieser Studie erklärt. Umso verwunderlicher, warum nicht ein längerer Zeitraum gewählt wurde.

Welche Feldkompetenz haben die Autorinnen?

Carmen Elisabeth Lobbe ist eine Produktentwicklerin und -beraterin in der Wirtschaft, spezialisiert auf psychologische Messinstrumente für Personalauswahl, -entwicklung und Wohlbefinden. Während ihres Masterstudiums der Wirtschaftspsychologie an der Universität Kassel entdeckte sie ihre Leidenschaft für die Anwendung der Positiven Psychologie in der Arbeitswelt.

Dr. Kathrin Reinke ist Forscherin und Dozentin an der TU Darmstadt und der Universität Kassel, mit Schwerpunkt auf den Themen mobiles Arbeiten, Arbeitsstress und Gesundheitsförderung. Dazu bietet sie am ArsVitae-Institut Darmstadt Beratung und Workshops an.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Studie betont, dass eine Wirksamkeit von der Three-Good-Things-Intervention nicht in kurzer Zeit sichtbar wird. Folglich ist diese Intervention auf längere Dauer (z.B. 3 Monate) einzusetzen, um einen positiven Einfluss auf den Affekt und auf arbeitsbezogene Aspekte zu erzielen, wie Seligman et al. (2005) zeigen konnte. Die Three-Good-Things-Intervention ist eine der einfachsten und effektivsten Interventionen, welche die Positive Psychologie zu bieten hat. Jedoch ist die Datenlage im Kontext von Arbeit noch geringer. Konkretere Handlungsempfehlungen können nur weitere Studien mit längerer Intervention geben.

Schlussendlich ist die Wirksamkeit dieser Intervention, trotz der Ergebnisse hier, nicht zu unterschätzen und am besten in Kombination mit anderen bzw. auf freiwilliger Basis einzusetzen.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Mit Hilfe von Chat-GPT 4 im BING-Chat wurde zuerst nach passenden Artikeln gesucht zum und von diesen aus dann nach noch aktuelleren, weil die KI nicht die neuesten Artikel zum Thema kennt.

Hierbei habe ich verschiedene Variationen eines Prompts verwendet. Zum Beispiel: - *Suche 10 unterschiedliche wissenschaftliche, peer reviewte Artikel zum Thema „Positive Psychologie in der Arbeit“. Nutze dabei Schlagwörter wie „Positive Psychology Interventions“, „Positive Leadership“, „Positive Psychology in the workplace“. Du kannst die auch Schlagwörter kombinieren und nach ähnlichen Begriffen suchen, um ein bestmögliches Ergebnis zu generieren.* –

Auffallend dabei war, dass sich die Artikel oft wiederholt haben und sehr oft auch unpassende Artikel dabei waren.

Nachdem ich einen passenden Artikel herausgefiltert habe. Ging es ums lesen und verstehen des Artikels. Der Artikel war so verständlich geschrieben und die Methoden so einfach, dass ich nicht wie gedacht hier die KI „ExplainPaper“ eingesetzt habe. Stattdessen habe ich mir den Artikel einfach durchgelesen.

Weiters ging es ans schreiben der Zusammenfassung. Hier habe ich wiederum Chat-GPT (3.5) eingesetzt. Ich gab der KI eine Angabe und Stück für Stück den Text des Artikels. Der ganze Artikel wäre zu lange gewesen. Mein Prompt lautete:

- Hilf mir bei folgender Aufgabe! Bevor du aber startest, stelle mir drei Fragen damit ich dir zusätzliche Infos geben kann, um dein bestmöglichstes Ergebnis zu generieren. Die Aufgabe lautet: Schreibe eine Zusammenfassung (max. 2 Seiten) von dem Artikel "Das Potenzial Positiver Psychologie in der Arbeitswelt" von Carmen Elisabeth Lobbe und Kathrin Reinke. Daraus entsteht ein Reader, welcher für alle Interessierten lesbar sein soll; also so schreiben, dass nicht nur Experten den Reader lesen können. Die Struktur ist wie folgt vorgegeben: 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. Da ich dir nicht den ganzen Artikel hier im Chat zeigen kann machen wird das jetzt gemeinsam Abschnitt für Abschnitt. -

Ich musste dabei den Prompt mehrmals ändern um auf ein halbwegs sinnvolles Ergebnis zu kommen.

Zum Schluss ließ ich die KI alle generierten Abschnitte nochmals überarbeiten und in Form bringen:

- Um deinen erstellten Reader nochmal zu verbessern, gehe nochmals die Angabe durch und korrigiere deine Antworten. Nutze dafür alle Infos die ich dir zur Verfügung gestellt habe. Formatiere anschließend dein Ergebnis entsprechend der Angabe. –

Das Ergebnis war in einigen Punkt falsch. Z.B. konnte er die Ergebnisse nicht richtig interpretieren. Hingegen war die Fragestellung besser formuliert. Aufgrund der vielen Fehler entschloss ich mich den Reader selbst zu schreiben und nutzte dann das Wissen, welches ich mir bei der Arbeit mit der KI und dem Artikel angeeignet hatte.

Meinen selbst geschriebenen Reader ließ ich Chat-GPT auf Rechtschreibfehler und Grammatik prüfen. Außerdem habe ich Verbesserungsvorschlägen gefordert. Der Prompt dazu war: - *Ich habe nun eigenständig einen Reader genau nach den Angaben von diesem Artikel erstellt. Prüf bitte den Reader auf Rechtschreib- und Grammatikfehlern. Gib mir außerdem Verbesserungsvorschläge.* –

Final wurden etwaige Fehler dann ausgebessert und einzelne Formulierungen überarbeitet.

Zusätzliche Literatur die auch im Artikel zitiert wurde:

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>.

TITEL: THRIVING ON STRENGTHS: EFFECTS OF A STRENGTHS INTERVENTION FOR YOUNGER AND OLDER TEACHERS

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Tobias, V. Y., van Woerkom, M., Meyers, M. C., Runhaar, P., & Bakker, A.B., *Journal of Happiness Studies*, 01. März 2023

Zusammengefasst von: Viktoria Urabl

Fragestellung:

Die Studie untersucht, ob eine Stärkenintervention die Vitalität, das Lernen und die Leistung von Lehrkräften fördern kann und ob dieser Effekt vom Alter der Lehrkräfte moderiert wird. Die Lehrberufung ist von hohen Anforderungen und Herausforderungen geprägt, die das Gedeihen der Lehrkräfte beeinträchtigen können. Stärkeninterventionen, die Lehrkräfte helfen, ihre Stärken zu identifizieren, zu nutzen und zu entwickeln, können ihr Gedeihen fördern, was wiederum zu einer besseren Leistung führen kann. Ältere Lehrkräfte können besonders von Stärkeninterventionen profitieren, da diese ihren Zielen und Fähigkeiten besser entsprechen.

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

Die Autor*innen führten eine quasi-experimentelle Studie mit 152 Lehrkräften (Durchschnittsalter 44,53 Jahre, 87,5 % weiblich) aus 19 Berufsschulen in den Niederlanden durch, die entweder einer experimentellen oder einer Kontrollbedingung zugewiesen wurden. In der experimentellen Bedingung besuchten die Lehrkräfte drei Mal vierstündigen Workshops, in denen sie lernten, ihre Stärken zu identifizieren und zu nutzen, während die Teilnehmer*innen in der Kontrollbedingung auf eine Warteliste gesetzt wurden. Die Lehrkräfte füllten vor und nach der Intervention Fragebögen aus, die den Effekt der Intervention auf Vitalität, Lernen und Leistung erhoben. Die Forschenden untersuchten folgende Hypothesen: Die **Teilnahme an einer Stärkenintervention** hat einen positiven Effekt auf die **Leistung** (H1), die **Vitalität** (H2a) und das **Lernen** (H2b). Sowohl Vitalität (H3a) als auch Lernen (H3b) haben einen positiven Effekt auf die Leistung. Die beiden Komponenten des Gedeihens: Vitalität (H4a) und Lernen (H4b) vermitteln die positive Beziehung zwischen der Teilnahme an einer Stärkenintervention und der Leistung. Der indirekte Effekt der Teilnahme an einer Stärkenintervention auf die Leistung durch Vitalität (H5a) und Lernen (H5b) ist **stärker für ältere (vs. jüngere) Lehrer**. Die Studie maß die Leistung mit einer Ein-Elemente-Skala und das Gedeihen mit einer 10-Elemente-Skala im 5 Stufen Likert-Skala-Antwortformat, die von Porath et al. (2012) entwickelt wurde. Beide Subskalen zeigten bei allen Messmomenten gute Zuverlässigkeit. Die Forschung war Teil eines größeren Projekts, das Maßnahmen des Wohlbefindens, des Lernens, der Leistung und kontextueller Faktoren beinhaltete. Die Studie umfasste Umfragen zum Wohlbefinden, zur beruflichen Entwicklung von Lehrern, zur Innovation und zur Unterstützung von Vorgesetzten bei der Verwendung von Stärken. Die Hypothesen wurden mit Hilfe von einseitigen ANOVAs und bedingter Prozessanalyse in SPSS getestet, und die Johnson-Neyman-Technik wurde verwendet, um den Moderationseffekt zu ermitteln.

Ergebnis:

Die Autor*innen fanden keine Hinweise auf einen indirekten Effekt der Stärkenintervention auf die Leistung über die Vitalität oder das Lernen für alle Altersgruppen zusammen. Sie fanden jedoch einen bedingten indirekten Effekt für ältere Lehrkräfte, der durch die Vitalität vermittelt wurde. Das heißt,

ältere Lehrkräfte, die an der Stärkenintervention teilnahmen, berichteten über eine höhere Vitalität und Leistung als ältere Lehrkräfte in der Kontrollgruppe. Dieser Effekt wurde nicht für jüngere Lehrkräfte beobachtet. Die Studie zeigt also, dass eine Stärkenintervention die Vitalität und Leistung von relativ älteren Lehrkräften steigern kann, aber nicht die des gesamten Lehrerkollegiums. Die Autor*innen diskutieren die Bedeutung einer Passung zwischen der Person und der Intervention sowie die Rolle des Kontexts für die Wirksamkeit von Stärkeninterventionen.

Interessante Studiendetails:

Die Studie basiert auf Theorien über die Nutzung von Stärken und die sozioemotionale Selektivität, die vorschlagen, dass die Nutzung von Stärken das Wohlbefinden und die Leistung verbessern kann, und dass ältere Menschen eher geneigt sind, ihre Stärken zu nutzen als jüngere Menschen, weil es ihren Zielen und Fähigkeiten entspricht. Die Lehrberufswahl wurde gerade wegen ihrer hohen Belastung und des Bedürfnisses nach hoher Resilienz ausgewählt. Tatsächlich nahmen nur rund die Hälfte der ursprünglichen 263 Teilnehmenden an allen Interventionen und Befragungen teil, trotz hohen Vergütungen (50€ Gutschein pro Person und zusätzliche Anreize, wenn das ganze Team die Befragung abschließt). Häufig genannte Gründe waren terminliche Konflikte sowie unerfüllte Erwartungen an die Stärkenintervention. In ihren Limitationen sprechen die Autor*innen selbst von einem gewissen Selektionsbias, für den sie in den Analysen, wenn möglich, korrigiert haben. Vor allem bei dem gefundenen moderierenden Effekt von Alter ist darauf hinzuweisen, dass die Experimentalgruppe signifikant älter war als die Kontrollgruppe.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Valesca Tobias und **Maria Christina Meyers** sind Forschende an der niederländischen Universität Tilburg in der Abteilung für Human Resource Studies sowie der „Tilburg School of Social and Behavioral Sciences“. **Dr. Marianne van Woerkom** ist Professorin an denselben Instituten. Ihr Forschungsgebiet umfasst die positive Psychologie, den stärkenbasierten Ansatz, Coaching, Teamlernen und Arbeitsplatzlernen. Sie ist Teil des Redaktionsausschusses von *Human Resource Development Review* und *Human Resource Development International* sowie Projektleiterin des von Zonmw finanzierten Projekts "Steigerung des Wohlbefindens von Mitarbeitern durch webbasiertes Coaching für Manager". Sie hat Artikel in verschiedenen arbeitspsychologischen Fachzeitschriften veröffentlicht, darunter in *Journal of Applied Psychology*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *Journal of Business and Psychology* und andere. **Dr. Runhaar** ist Professorin am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Wageningen mit dem Schwerpunkt auf Bildung, Lehre und Arbeits- sowie Sozialpsychologie. **Dr. Arnold Bakker** ist ein renommierter Organisationspsychologe, bekannt für seine Arbeit zur Job Demands–Resources Theorie und als Autor mehrerer klassischer Bücher und Artikel. Er hat maßgeblich zur Entwicklung von Fragebögen zur Bewertung von Wohlbefinden und Mitarbeiterverhalten, wie Arbeitsengagement, Burnout und Job Crafting beigetragen. Er ist seit 2013 auf der Liste der "einflussreichsten wissenschaftlichen Köpfe" und der meistzitierte Psychologe in den Niederlanden. Außerdem ist er Gründer des „Center of Excellence for Positive Organizational Psychology“, das sich auf evidenzbasierte positive psychologische Interventionen in Organisationen weltweit konzentriert.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

In einer alternden (Lehrer-)Bevölkerung wird die Unterstützung für das Gedeihen und Aufleben der Einzelnen immer wichtiger. Forschung konnte bereits in der Vergangenheit zeigen, dass Stärkeninterventionen zu diesem Gedeihen beitragen können. Diese Studie zeigt wiederum auf, wie wichtig die Passung von Interventionen an die Betroffenen ist, um mit solchen Maßnahmen Veränderungen zu bewirken. Viel wichtiger ist aber eine strukturelle Unterstützung, die für das Gedeihen der Lehrenden notwendig ist.

Beschreibung der Nutzung von KI

Literaturrecherche

Um eine Vergleichsbasis für die KI-basierten Recherchertools zu haben, verwendete ich zuerst wie gewohnt die Online-Bibliothek der Universität Wien u:search für meine initiale Recherche. Nachdem ich ungefähr wusste, auf welches Thema ich mich konzentrieren will, wandte ich mich an die Plattform Researchrabbittapp.com. Zuallererst schien mein Eindruck sehr positiv. Die Verwendung war sehr intuitiv und niederschwellig. Die KI rechnet jedoch sehr lange und die Ladezeiten zogen sich. Die meisten Werke fand das System über die Quellenangaben vorhergehender Artikel, jedoch schienen zu diesem Zeitpunkt kaum Artikel neuer als 2022 auf. Da mir das nicht reichte, ging ich weiter zu ConnectedPapers.org. Diese Seite war weit weniger ansprechend, aber aktueller. Auch hier kam ich nicht weit, ohne bereits einen Artikel meiner Auswahl anzugeben. Ich probierte mich auch an Elicit, aber dies schien mir besser geeignet, neue Forschungsthemen zu finden als spezifische Literatur. Schlussendlich fand ich dieses Paper über Litmaps. In dieser frei zugänglichen, einfachen und hübschen Plattform fand ich aktuelle und passende Literatur zu dem Thema meiner Wahl.

Paper Analyse

Um ein besseres Verständnis der Inhalte während des Lesens des Artikels zu bekommen, bat ich ExplainPaper.com um Hilfe. Auf dieser Seite kann man seinen Artikel hochladen und es liefert einfache bis akademische Erklärungen von ausgewählten Passagen. Wirkliche Zusammenfassungen waren dies aber noch nicht. Jedoch gibt es ein kleines Mini-Abstract zu Beginn. Explain Paper funktioniert primär mit kurzen ausgewählten Passagen. Die Erklärungen waren mir manchmal aber zu sehr im gleichen Wortlaut wie das originale Paper, was mir z. B. bei der Interpretation der Ergebnisse kaum weiterhalf. Ein einziges Problem hatte ich: Wenn ich zum Beispiel das Fenster wechselte, wurde ich wieder auf die erste Seite des Papers geschickt und musste wieder hineinflinden. Ich persönlich markiere und notiere mir gerne Dinge im Text und diese Funktion ist in Explain Paper nicht enthalten.

Schreiben der Zusammenfassung

Zum Zeitpunkt der Erstellung der Zusammenfassung war der Microsoft Co-Pilot in meinem Browser bereits verfügbar. Darum habe ich diesen prompt gebeten, mir den Artikel zusammenzufassen. Dies hat auch sehr schnell und relativ solide geklappt. Man kann den Fokus der KI auf Kreativität oder Genauigkeit legen (in meinem Fall habe ich mich für Genauigkeit entschieden). Die Antwort wurde von der Chat-KI jedoch in drei Teile aufgeteilt, die sich teilweise inhaltlich überschneiden. Man kann auch nach einzelnen Seitenzusammenfassungen fragen, wenn man genauere und tiefergehende Antworten möchte. Der Co-Pilot kam nochmal bei der Recherche der Autor*innen zum Einsatz, hier aber mit weniger Erfolg, da er mir nach mehrmaligen Nachfragen nur die Zusammenhänge der Autor*innen auflistete, anstatt von einzelnen Fakten. Für das Zusammenfassen weiterer Abschnitte, die der Co-Pilot nicht betrachtet hat, habe ich Quillbot.com verwendet. Diese Seite bietet Vieles, von Plagiatscheck, Übersetzer, Paraphrasieren bis hin zu Zusammenfassen. Leider hat die Zusammenfassungsoption ein Wortlimit von 600 Wörtern, weswegen ich nur einzelne Absätze verwenden konnte. Zu beachten ist, dass der Output in Input Sprache kommt, also ein englischsprachiger Artikel wird auch auf Englisch zusammengefasst. Diesen Output kann man jedoch entweder in den Quillbot eigenen Übersetzer werfen, oder für vergleichbare Ergebnisse in DeepL. Mit Quillbot konnte ich auch noch schnell einige grammatische Fehler beheben, auch wenn man dem Programm nicht blind vertrauen darf und alle Änderungen auch überprüfen sollte.

POSITIVE AND PROACTIVE LEADERSHIP: DISENTANGLING THE RELATIONSHIPS BETWEEN STRESS, RESILIENCE, LEADERSHIP STYLE AND LEADER SATISFACTION/WELL-BEING

Charlotte D. Shelton, Sascha D. Hein, & Kelly A. Phipps
International Journal of Organizational Analysis
27.12.2020

Zusammengefasst von: Ines Waldecker

Fragestellung: Der Artikel untersucht den Zusammenhang zwischen Resilienz, Führungsstil, Stress und Lebenszufriedenheit von Führungskräften. Die folgenden zwei Hypothesen werden getestet.

H1a: Resilienz moderiert die Beziehung zwischen Stress und konstruktiven Führungsstilen.

H1b: Die moderierende Rolle der Resilienz auf die Beziehung zwischen Stress und Führungsstil variiert je nach Resilienzbereich.

H2: Konstruktive Führungsstile moderieren die Beziehung zwischen Stress und Zufriedenheit/Wohlbefinden.

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

Es handelt sich um eine Querschnittsstudie, die in Form einer Online-Umfrage durchgeführt wurde. Die Teilnehmer*innen erhielten einen Link zur Umfrage und konnten die Bewertungsformulare digital ausfüllen. Die Stichprobe besteht aus 101 etablierten Führungskräften aus verschiedenen Organisationen und Branchen. 29,7% der Teilnehmer*innen waren Frauen und 70,3% Männer. Die Altersspanne reichte von unter 40 bis über 70 Jahren. Die größte Altersgruppe (32,7%) war die der 50- bis 59-Jährigen.

Der Fragebogen bestand aus 19 demographischen Fragen, einem Resilienztest (Stress Processing Report - SPR) mit 160 Items und einem Lebensstil-Inventar (Life Styles Inventory - LSI) mit 240 Items. Außerdem erfassten die Forscher*innen Daten zu 38 aktuellen Lebensereignissen (Stressoren) sowie eine Selbsteinschätzung zum eigenen Wohlbefinden und zur aktuellen Lebenszufriedenheit.

Zur Auswertung der Daten wurden multiple lineare Regressionen verwendet, um die Zusammenhänge zwischen Resilienz, Führungsstil, Stress und Lebenszufriedenheit zu analysieren. Diese Methode ermöglicht es, den Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable zu untersuchen und somit die Zusammenhänge zwischen den untersuchten Konstrukten zu verstehen.

Ergebnis:

Die Ergebnisse zeigen, dass Resilienz ein Moderator in der Beziehung zwischen Stress und Führungsstil ist. Die Resilienz der Führungskräfte korreliert mit konstruktiven und positiven Führungsstilen. Somit können H1a und H1b unterstützt werden.

Arbeitsprozessfähigkeiten wie Zeitmanagement, Zusammenarbeit, Offenheit und Synergie sind die Resilienzfaktoren, die am stärksten mit einem positiven Führungsstil korrelieren. Darüber hinaus korrelieren Arbeitsprozessfähigkeiten signifikant mit dem Stressniveau und moderieren den Führungsstil. Dies bedeutet, dass Führungskräfte, die über gute Arbeitsprozessfähigkeiten verfügen, in der Lage sind, einen positiven und proaktiven Führungsstil auch in Zeiten hoher Stressbelastung beizubehalten.

Darüber hinaus moderiert ein positiver Führungsstil den Einfluss belastender Lebensereignisse auf das Wohlbefinden von Führungskräften. Mit anderen Worten, Führungskräfte mit einem positiven und proaktiven Führungsstil waren widerstandsfähiger gegenüber den negativen Auswirkungen von Stress auf ihr Wohlbefinden.

Interessante Studiendetails:

Ein interessantes Detail dieser Studie ist die geringe Rücklaufquote von 17% bei der Datenerhebung. Dies zeigt, wie schwierig es sein kann, mit Führungskräften zu forschen, da diese vermutlich sehr stark in ihre Tätigkeiten eingebunden sind, weniger Freizeit und somit auch weniger Zeit für die Beantwortung wissenschaftlicher Fragebögen haben.

Interessant ist auch der Hinweis, dass die Ergebnisse nicht nur auf Führungskräfte in Unternehmen zutreffen, sondern für Führungskräfte in allen gesellschaftlichen Bereichen relevant sind. Dies deutet darauf hin, dass die Ergebnisse der Studie breite Anwendung in verschiedenen Organisationen und Sektoren finden könnten.

Ein weiteres interessantes Detail ist die Betonung der Bedeutung von erlernten Verhaltensweisen und Fähigkeiten für den erfolgreichen Umgang mit Stress. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zur theoretischen Entwicklung in diesem Bereich dar, da es deutlich macht, dass Stressresilienz nicht nur aus angeborenen Eigenschaften und Umweltfaktoren besteht.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Die Autoren verfügen über umfassende Kenntnisse in den Bereichen Führung, Resilienz, Stressmanagement und Lebenszufriedenheit. Sie haben eine umfassende Literaturrecherche und eine empirische Studie durchgeführt, um die Beziehungen zwischen diesen Konstrukten zu untersuchen. Die Verwendung standardisierter Inventare und statistischer Analysen zeigt ihre Kompetenz in der Forschungsmethodik.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Eine Anwendungsmöglichkeit für die Praxis ist die Förderung von Resilienz. Die Studie macht deutlich, dass Resilienz keine angeborene Fähigkeit ist, sondern durchaus erlernt und trainiert werden kann. Arbeitsprozessfähigkeiten wie Zeitmanagement, Kooperation und Offenheit sind wichtige Faktoren für Resilienz und einen positiven Führungsstil. Gezielte Entwicklungsprogramme für diese Arbeitsprozessfähigkeiten von Führungskräften könnten sinnvoll sein, da sie zur Aufrechterhaltung eines konstruktiven Führungsstils in Stresssituationen beitragen und eine wichtige Rolle bei der Stressbewältigung und dem Wohlbefinden von Führungskräften spielen.

Die Ergebnisse deuten auch darauf hin, dass ein positiver Führungsstil den Einfluss von belastenden Lebensereignissen auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Führungskräften moderieren kann. Mit anderen Worten, Führungskräfte mit einem positiven Führungsstil können belastende Lebensereignisse besser bewältigen und sind zufriedener. Organisationen könnten daher Programme zur Stressbewältigung und zur Förderung eines positiven Führungsstils einführen, um das Wohlbefinden ihrer Führungskräfte zu unterstützen.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Im Folgenden sind meine Gespräche mit verschiedenen KI-Tools dokumentiert. „Ich“ steht für die Frage/den Prompt, den ich dem jeweiligen KI-Tool gestellt habe, darunter steht die jeweilige Antwort des KI-Tools.

Chat GPT

Ich: Fasse diesen Artikel zusammen: 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*, 30(2), 408-429.

Chat GPT: Der Artikel von Shelton, Hein und Phipps aus dem Jahr 2022 untersucht die Zusammenhänge zwischen Stress, Resilienz, Führungsstil und Zufriedenheit/Wohlbefinden von Führungskräften. Die Autoren konzentrieren sich dabei auf positive und proaktive Führung.

Die Studie basiert auf einer Umfrage unter Führungskräften und zeigt, dass ein proaktiver Führungsstil dazu beiträgt, den Stress der Führungskräfte zu reduzieren und ihre Resilienz zu stärken. Eine proaktive Führung ist gekennzeichnet durch das Antizipieren von Problemen, das Vorausdenken und das Ergreifen von Maßnahmen, um vorbeugend auf mögliche Schwierigkeiten zu reagieren.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass ein proaktiver Führungsstil mit einer höheren Zufriedenheit und einem besseren Wohlbefinden der Führungskräfte einhergeht. Dies unterstreicht die Bedeutung eines positiven Führungsstils für das persönliche Wohlbefinden von Führungskräften.

Die Studie liefert somit wichtige Erkenntnisse darüber, wie positive und proaktive Führung dazu beitragen kann, den Stress zu reduzieren, die Resilienz zu stärken und das Wohlbefinden von Führungskräften zu verbessern.

Ich: Fasse diesen Artikel: 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*, 30(2), 408-429. nach folgender Struktur zusammen: 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:

Chat GPT:

TITEL: Positive and proactive leadership: disentangling the relationships between stress, resilience, leadership style and leader satisfaction/well-being

Autoren: Shelton, C. D., Hein, S. D., & Phipps, K. A. Zeitschrift bzw. Publikation: International Journal of Organizational Analysis Datum: 2022

Zusammengefasst von:

Fragestellung: Der Artikel untersucht die Beziehungen zwischen Stress, Resilienz, Führungsstil und Zufriedenheit/Wohlbefinden von Führungskräften.

Methoden: In der Studie wurde eine Erhebungsmethode verwendet, bei der Fragebögen an eine Stichprobe von Führungskräften gesendet wurden. Die Stichprobe wurde nicht näher beschrieben. Zur Auswertung wurde wahrscheinlich eine statistische Analyse durchgeführt.

Ergebnis: Die Ergebnisse zeigten, dass ein positiver und proaktiver Führungsstil mit geringerem Stress, höherer Resilienz und größerer Zufriedenheit/Wohlbefinden von Führungskräften zusammenhängt.

Interessante Studiendetails: Es wurden potenzielle Mediatoren und Moderatoren in den Beziehungen zwischen den untersuchten Variablen analysiert. Die Ergebnisse legen nahe, dass ein positiver und proaktiver Führungsstil sowohl direkt als auch indirekt über Resilienz zum Wohlbefinden von Führungskräften beitragen kann.

Feldkompetenz der Autor/innen: Die Autoren haben Expertise im Bereich der organisationalen Analyse und Führungsforschung.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis: Die Ergebnisse dieser Studie können dazu beitragen, das Verständnis für die Bedeutung eines positiven und proaktiven Führungsstils für das Wohlbefinden von Führungskräften zu verbessern. Führungskräfte können diese Erkenntnisse nutzen, um ihren eigenen Führungsstil anzupassen und besser mit Stress umzugehen. Dies kann zu einer höheren Zufriedenheit und einem besseren Wohlbefinden sowohl bei Führungskräften als auch bei den Mitarbeitern führen.

SCISPACE

Conclusions:

- Organizational resilience is not solely determined by innate traits and environmental factors.
- Learned work process skills are crucial for navigating stress.
- Work process skills are more associated with constructive leadership styles than traits.
- Constructive leadership styles moderate the stress response.
- Positive and proactive leadership behaviors lead to higher overall life satisfaction and well-being.

Summarized Abstract

- Study analyzes relationships between leader resilience, leadership style, stress, and satisfaction/well-being.
- Work process behaviors are more associated with positive leadership style than traits.
- Positive leadership style moderates impact of stressful life events on leader satisfaction/well-being.
- Limitations include sample size and specificity bias.

- Resilience is recognized as a foundational leadership skill.

Results

- Resilience moderates the relationship between stressful life events and constructive leadership style.
- Work process skills are more associated with constructive leadership styles than traits.
- Constructive leadership style moderates the impact of stressful life events on leader satisfaction/well-being.
- Organizations should invest in leader resiliency training programs.

Summarized Introduction

- Positive and proactive leadership is important in the face of stress and burnout.
- Resilience is a capacity that can be developed, not just a trait.
- Resilience is associated with well-being and effective leadership.
- Resilience can be measured through mental processes and behaviors.
- Leadership style affects leader satisfaction and well-being.
- Constructive leadership style is related to lower burnout and higher job satisfaction.
- Resilience factors associated with positive leadership are work process behaviors.
- Larger and more diverse samples are needed for future research.

Methods Used

- Online survey data collected from 101 E.M.B.A. alumni
- Cross-sectional, correlational research design
- Multiple linear regression analysis used to analyze the results
- Standardized inventories used to assess resilience, leadership style, stress, and satisfaction/well-being

Literature Survey

- Resilience is a capacity that can be developed, not innate traits.
- Lack of data on the specific behaviors that comprise leader resilience.
- Previous research focused on subordinate resilience and positive leadership behaviors.
- This study examines how resilience interacts with stress to influence leadership style and satisfaction/well-being.

Limitations

- Small sample size and risk of common method variance.
- Specificity bias due to purposeful sample instead of randomized one.
- Need for larger sample to test other potential mediators and moderators.

- Need for more cross-cultural studies to account for cultural variations.
- Assessment's 240-items grouped into three style domains representing 12 different leadership styles.

Contributions

- Resilience is a capacity that can be developed, not solely based on innate traits.
- Resilience was measured comprehensively using a 160-item standardized inventory.
- Work process skills are more associated with positive leadership styles than traits.
- Constructive leadership styles moderate the stress response and increase well-being.
- Limitations include sample size, specificity bias, and lack of generalizability.

Practical Implications

- Resilience is a foundational leadership skill.
- Work process skills are critical for positive leadership behaviors.
- Constructive leadership styles can moderate the impact of stress.
- Positive and proactive leadership behaviors lead to higher life satisfaction.

Chatpdf

Ich: Was ist die Fragestellung in diesem Artikel?

Chatpdf: Die Fragestellung in diesem Artikel ist, welche Beziehungen zwischen Führungskräfte-widerstandsfähigkeit, Führungsstil, Stress und Lebenszufriedenheit bestehen und wie diese Beziehungen das Wohlbefinden von Führungskräften beeinflussen können.

Ich: What is the research question?

Chatpdf: The research question in this article is to analyze the relationships between leader resilience, leadership style, stress, and life satisfaction, and to understand how these relationships can impact the well-being of leaders.

Ich: welche Forschungsmethode wurde genutzt

Chatpdf: Die Forschungsmethode, die in diesem Artikel verwendet wurde, ist eine Querschnittsuntersuchung mit einer korrelativen Forschungsdesign. Die Autoren sammelten Online-Umfragedaten von 101 E.M.B.A.-Alumni einer US-amerikanischen Universität und analysierten die Ergebnisse mithilfe multipler linearer Regressionen. Sie bewerteten Resilienz, Führungsstil, Stress und Zufriedenheit/Wohlbefinden mithilfe standardisierter Inventare.

Ich: welches Erhebungsinstrument wurde genutzt?

Chatpdf: In der Studie wurden mehrere standardisierte Erhebungsinstrumente verwendet, darunter: 1. Ein 160-Item-Resilienz-Assessment, das vier diskrete Resilienzdomänen bewertet: Selbst, Andere, Ziele und Prozess. 2. Ein 240-Item-Führungsstil-Inventar. 3. Eine Datensammlung zu 38 aktuellen Lebensereignissen (Stressoren). 4. Selbstberichtete Maße für Wohlbefinden und allgemeine Lebenszufriedenheit

Deepl write

Ich: Eine Anwendungsmöglichkeit für die Praxis ist die Förderung der Resilienz. Die Studie macht deutlich, dass es sich bei Resilienz nicht um eine angeborene Fähigkeit handelt, sondern dass diese durchaus erlernbar und trainierbar ist. Arbeitsprozessfähigkeiten wie Zeitmanagement, Kooperation und Aufgeschlossenheit sind wichtige Faktoren für die Resilienz und einen positiven Führungsstil. Gezielte Entwicklungsprogramme für diese Arbeitsprozessfähigkeiten von Führungskräften könnten sinnvoll sein, weil diese zu der Aufrechterhaltung von konstruktiven Führungsstilen in stressigen Situationen beitragen und eine wichtige Rolle bei der Stressbewältigung und beim Wohlbefinden von Führungskräften spielen.

Deepl write: Eine Anwendungsmöglichkeit für die Praxis ist die Förderung von Resilienz. Die Studie macht deutlich, dass Resilienz keine angeborene Fähigkeit ist, sondern durchaus erlernt und trainiert werden kann. Arbeitsprozessfähigkeiten wie Zeitmanagement, Kooperation und Offenheit sind wichtige Faktoren für Resilienz und einen positiven Führungsstil. Gezielte Entwicklungsprogramme für diese Arbeitsprozessfähigkeiten von Führungskräften könnten sinnvoll sein, da sie zur Aufrechterhaltung eines konstruktiven Führungsstils in Stresssituationen beitragen und eine wichtige Rolle bei der Stressbewältigung und dem Wohlbefinden von Führungskräften spielen.

Ich: Die Ergebnisse legen außerdem nahe, dass ein positiver Führungsstil den Einfluss von belastenden Lebensereignissen auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Führungskräften moderieren kann. In anderen Worten bedeutet das, dass Führungskräfte, mit positiven Führungsstilen besser mit belastenden Lebensereignissen umgehen können und zufriedener sind. Organisationen könnten daher Programme zur Stressbewältigung und zur Förderung eines positiven Führungsstils implementieren, um das Wohlbefinden ihrer Führungskräfte zu unterstützen.

Deepl write: Die Ergebnisse deuten auch darauf hin, dass ein positiver Führungsstil den Einfluss von belastenden Lebensereignissen auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Führungskräften moderieren kann. Mit anderen Worten, Führungskräfte mit einem positiven Führungsstil können belastende Lebensereignisse besser bewältigen und sind zufriedener. Organisationen könnten daher Programme zur Stressbewältigung und zur Förderung eines positiven Führungsstils einführen, um das Wohlbefinden ihrer Führungskräfte zu unterstützen.

Ich: Es handelt sich hier um eine Querschnittstudie, welche in Form einer online Umfrage durchgeführt wurde. Die Teilnehmer*innen erhielten einen Link zur Umfrage und konnten die Bewertungsformulare digital ausfüllen. Die Stichprobe besteht aus 101 etablierten Führungskräften aus verschiedenen Organisationen und Branchen. 29,7% der Teilnehmer*innen waren Frauen und 70,3% Männer. Das Alter der Teilnehmenden reichte von unter 40 bis über 70 Jahre. Die größte Altersgruppe (32,7%) war die der 50- bis 59-Jährigen.

Deepl write: Es handelt sich um eine Querschnittsstudie, die in Form einer Online-Umfrage durchgeführt wurde. Die Teilnehmer*innen erhielten einen Link zur Umfrage und konnten die Bewertungsformulare digital ausfüllen. Die Stichprobe besteht aus 101 etablierten Führungskräften

aus verschiedenen Organisationen und Branchen. 29,7% der Teilnehmer*innen waren Frauen und 70,3% Männer. Die Altersspanne reichte von unter 40 bis über 70 Jahren. Die größte Altersgruppe (32,7%) war die der 50- bis 59-Jährigen.

Ich: Der Artikel untersucht den Zusammenhang zwischen Resilienz, Führungsstil, Stress und Lebenszufriedenheit von Führungskräften.

Dabei werden folgende zwei Hypothesen getestet.

H1a: Resilienz moderiert die Beziehung zwischen Stress und konstruktiven Führungsstilen.

H1b: Die moderierende Rolle der Resilienz beim Zusammenhang zwischen Stress und Führungsstil variiert je nach Resilienzbereich.

H2: Konstruktive Führungsstile moderieren die Beziehung zwischen Stress und Zufriedenheit/Wohlbefinden.

Deepl write: Der Artikel untersucht den Zusammenhang zwischen Resilienz, Führungsstil, Stress und Lebenszufriedenheit von Führungskräften.

Die folgenden zwei Hypothesen werden getestet.

H1a: Resilienz moderiert die Beziehung zwischen Stress und konstruktivem Führungsstil.

H1b: Die moderierende Rolle der Resilienz auf die Beziehung zwischen Stress und Führungsstil variiert je nach Resilienzbereich.

H2: Konstruktive Führungsstile moderieren die Beziehung zwischen Stress und Zufriedenheit/Wohlbefinden.

Ich: Der Fragebogen bestand aus 19 demographischen Fragen, einem 160-Item-Resilienz-Assessment (Stress Processing Report - SPR) und einem 240-Item-Führungsstile-Inventar (Life Styles Inventory - LSI). Die Forscher*innen erfassten außerdem Daten zu 38 aktuellen Lebensereignissen (Stressoren) sowie eine Selbsteinschätzung zum eigenen Wohlbefinden und die aktuelle Lebenszufriedenheit.

Zur Auswertung der Daten wurden multiple lineare Regressionen genutzt, um die Beziehungen zwischen Resilienz, Führungsstil, Stress und Lebenszufriedenheit zu analysieren. Diese Methode ermöglichte es, den Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable zu untersuchen und somit die Beziehungen zwischen den untersuchten Konstrukten zu verstehen.

Deepl write: Der Fragebogen bestand aus 19 demographischen Fragen, einem Resilienztest (Stress Processing Report - SPR) mit 160 Items und einem Lebensstil-Inventar (Life Styles Inventory - LSI) mit 240 Items. Außerdem erfassten die Forscher*innen Daten zu 38 aktuellen Lebensereignissen (Stressoren) sowie eine Selbsteinschätzung zum eigenen Wohlbefinden und zur aktuellen Lebenszufriedenheit.

Zur Auswertung der Daten wurden multiple lineare Regressionen verwendet, um die Zusammenhänge zwischen Resilienz, Führungsstil, Stress und Lebenszufriedenheit zu analysieren. Diese Methode ermöglicht es, den Einfluss mehrerer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable zu untersuchen und somit die Zusammenhänge zwischen den untersuchten Konstrukten zu verstehen.

Ich: Die Ergebnisse zeigen, dass Resilienz ein Moderator in der Beziehung zwischen Stress und Führungsstil ist. Die Resilienz von Führungskräften korreliert mit konstruktiven, positiven Führungsstilen. Die H1a und H1b können daher unterstützt werden.

Arbeitsprozessfähigkeiten wie Zeitmanagement, Zusammenarbeit, Aufgeschlossenheit und Synergie sind die Resilienzfaktoren, die am stärksten mit einem positiven Führungsstil verbunden sind. Darüber hinaus korrelieren Arbeitsprozessfähigkeiten signifikant mit dem Stressniveau, und moderieren den Führungsstil. Das bedeutet, dass Führungskräfte, die über gute Arbeitsprozessfähigkeiten verfügen, in der Lage sind, auch in Zeiten von hohem Stress einen positiven und proaktiven Führungsstil aufrechtzuerhalten.

Außerdem moderiert ein positiver Führungsstil den Einfluss belastender Lebensereignisse auf das Wohlbefinden der Führungskräfte. Mit anderen Worten, Führungskräfte, die einen positiven und proaktiven Führungsstil aufwiesen, waren widerstandsfähiger gegenüber den negativen Auswirkungen von Stress auf ihr Wohlbefinden.

Deepl write: Die Ergebnisse zeigen, dass Resilienz ein Moderator in der Beziehung zwischen Stress und Führungsstil ist. Die Resilienz der Führungskräfte korreliert mit konstruktiven und positiven Führungsstilen. Somit können H1a und H1b unterstützt werden.

Arbeitsprozessfähigkeiten wie Zeitmanagement, Zusammenarbeit, Offenheit und Synergie sind die Resilienzfaktoren, die am stärksten mit einem positiven Führungsstil korrelieren. Darüber hinaus korrelieren Arbeitsprozessfähigkeiten signifikant mit dem Stressniveau und moderieren den Führungsstil. Dies bedeutet, dass Führungskräfte, die über gute Arbeitsprozessfähigkeiten verfügen, in der Lage sind, einen positiven und proaktiven Führungsstil auch in Zeiten hoher Stressbelastung beizubehalten.

Darüber hinaus moderiert ein positiver Führungsstil den Einfluss belastender Lebensereignisse auf das Wohlbefinden von Führungskräften. Mit anderen Worten, Führungskräfte mit einem positiven und proaktiven Führungsstil waren widerstandsfähiger gegenüber den negativen Auswirkungen von Stress auf ihr Wohlbefinden.

Ich: Ein interessantes Detail dieser Studie ist die geringe Rücklaufquote von 17% bei der Datenerhebung. Es zeigt, wie schwierig die Forschung mit Führungskräften sein kann, weil diese vermutlich sehr stark in ihre Tätigkeiten eingebunden sind, weniger Freizeit und somit auch weniger Zeit für die Beantwortung von wissenschaftlichen Fragebögen haben.

Interessant ist außerdem, dass darauf hingewiesen wird, dass die Ergebnisse nicht nur auf Unternehmensführungskräfte zutreffen, sondern auch für Führungskräfte in allen Bereichen der Gesellschaft relevant sind. Das weist darauf hin, dass die Erkenntnisse der Studie breite Anwendungsmöglichkeiten in verschiedenen Organisationen und Sektoren haben könnten.

Ein weiteres interessantes Detail ist, dass die Bedeutung von erlernten Verhaltensweisen und Fähigkeiten für die erfolgreiche Bewältigung von Stress betont wird. Dies stellt einen wichtigen Beitrag für die theoretische Entwicklung auf diesem Gebiet dar, weil deutlich wird, dass Stress Resilienz aus mehr als nur angeborenen Merkmalen und Umweltfaktoren besteht.

Deepl write: Ein interessantes Detail dieser Studie ist die geringe Rücklaufquote von 17% bei der Datenerhebung. Dies zeigt, wie schwierig es sein kann, mit Führungskräften zu forschen, da diese vermutlich sehr stark in ihre Tätigkeiten eingebunden sind, weniger Freizeit und somit auch weniger Zeit für die Beantwortung wissenschaftlicher Fragebögen haben.

Interessant ist auch der Hinweis, dass die Ergebnisse nicht nur auf Führungskräfte in Unternehmen zutreffen, sondern für Führungskräfte in allen gesellschaftlichen Bereichen relevant sind. Dies deutet darauf hin, dass die Ergebnisse der Studie breite Anwendung in verschiedenen Organisationen und Sektoren finden könnten.

Ein weiteres interessantes Detail ist die Betonung der Bedeutung von erlernten Verhaltensweisen und Fähigkeiten für den erfolgreichen Umgang mit Stress. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zur theoretischen Entwicklung in diesem Bereich dar, da es deutlich macht, dass Stressresilienz nicht nur aus angeborenen Eigenschaften und Umweltfaktoren besteht.

Ich: Die Autoren haben großes Wissen in den Bereichen Führung, Resilienz, Stressmanagement und Lebenszufriedenheit. Sie haben eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt und eine empirische Studie durchgeführt, um die Beziehungen zwischen diesen Konstrukten zu untersuchen. Die Verwendung standardisierter Inventare und statistischer Analysen zeigt ihre Kompetenz in der Forschungsmethodik.

DeepL write: Die Autoren verfügen über umfassende Kenntnisse in den Bereichen Führung, Resilienz, Stressmanagement und Lebenszufriedenheit. Sie haben eine umfassende Literaturrecherche und eine empirische Studie durchgeführt, um die Beziehungen zwischen diesen Konstrukten zu untersuchen. Die Verwendung standardisierter Inventare und statistischer Analysen zeigt ihre Kompetenz in der Forschungsmethodik.

TITEL: „Gritty Leaders: The Impact of Grit on Positive Leadership Capacity“ (dt.: „Entschlossene Anführer: Der Einfluss von Entschlossenheit auf die Fähigkeit der positiven Führung“)

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Sarah E. Schimschal and Tim Lomas in der Zeitschrift „Psychological Reports“ im Jahr 2019

Zusammengefasst von: Joana Walther

Fragestellung: Die Studie untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen Entschlossenheit und positivem Führungsverhalten gibt. Dazu wurden zwei Unterkategorien von Entschlossenheit und drei Eigenschaften der positiven Führung gemessen. Zur Entschlossenheit wurden Durchhaltevermögen einerseits und Leidenschaft andererseits betrachtet. Die Eigenschaften positiver Führung, die untersucht wurden, waren positive Kommunikation, positive Bedeutung sowie sogenannte Everest-Ziele. Positive Kommunikation heißt, dass eine Person Informationen auf eine unterstützende und ermutigende Art austauscht, dabei versucht, ihr Gegenüber zu verstehen, sich auf den*die andere*n fokussiert und qualitativ hochwertige Beziehungen schafft.

Positive Bedeutung beschreibt das Gefühl, dass die Arbeit als Berufung empfunden wird und dadurch intrinsisch motivierend und mit Leidenschaft verbunden wird.

Everest-Ziele zeichnen sich durch folgende fünf Merkmale aus: (1) Sie betreffen Bereiche, in denen ein Mangel besteht, den es zu füllen gilt, (2) sie haben einen inhärenten Wert, sind also an sich gut, (3) sie beinhalten eine bejahende Orientierung und fokussieren dabei auf die Möglichkeiten, (4) sie kommen anderen zugute, indem sie einen Beitrag leisten, und (5) sie erzeugen und bewahren eine positive Energie, was sie anregend macht.

Die Forscher sind in Bezug auf diese Variablen den folgenden Fragen nachgegangen:

1. Hängt Entschlossenheit mit der Fähigkeit einer Führungskraft zusammen, Everest-Ziele zu setzen und zu erreichen, positive Kommunikation einzusetzen und positive Bedeutung zu schaffen?
2. Ist Durchhaltevermögen verglichen mit Leidenschaft der Teil der Entschlossenheit, der mehr mit der Fähigkeit zu positivem Führen verbunden wird?
3. Hat Entschlossenheit einen Anteil daran, wie stark sich Menschen in der Fähigkeit zu positiver Führung unterscheiden?

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

Die Stichprobe bestand aus 100 Personen, die in einer direkten oder indirekten Führungsposition arbeiten und überwiegend aus den Bereichen der Bildung und Produktion stammen. Die Personen wurden online über soziale Netzwerke, E-Mails und die Website der Autor*innen eingeladen an der Studie teilzunehmen. Die Teilnehmer*innen mussten über 18 Jahren sein und vorab einen Informationsbrief lesen sowie eine Einverständniserklärung unterschreiben.

Es wurden quantitative Selbstberichte genutzt, um die Variablen zu messen. Für die Variable Entschlossenheit wurde die „Grit Skala“ von Duckworth (2016) genutzt. Diese enthält zehn verschiedene Aussagen, davon messen fünf Aussagen das Durchhaltevermögen und die restlichen fünf die Leidenschaft. Die Teilnehmer*innen sollten auf einer Skala von 1 bis 5 angeben, wie sehr sie den Aussagen zustimmen, wobei 1 „gar keine Zustimmung“ und 5 „volle Zustimmung“ beschreibt. Es wurden für beide Unterkategorien von Entschlossenheit jeweils Scores errechnet und der Gesamtscore jedes Teilnehmenden wurde als Maß für Entschlossenheit genutzt.

Positive Führung wurde mithilfe der „Selbsteinschätzung zu Praktiken positiven Führens“ von Cameron (2013) gemessen. Daraus wurden 18 Aussagen ausgewählt, von denen neun das Erreichen von Everest-Zielen, fünf die positive Kommunikation und vier die positive Bedeutung dargestellt haben. Die Teilnehmer*innen gaben an, wie häufig sie diese Praktiken auf einer Skala von 1 bis 5 anwenden, wobei 1

für „niemals“ und 5 für „immer“ stand. Aus den Antworten wurde dann für jeden Teilnehmenden einzeln ein Gesamtscore berechnet, der das globale positive Führungsverhalten beschreibt.

Ergebnis: Alle Fragen, die die Autor*innen sich zu Beginn der Studie gestellt haben, können mit Ja beantwortet werden. Führungspersonen, die entschlossener sind, haben auch eine größere Fähigkeit zum positiven Führen. Dabei war der Zusammenhang zwischen Entschlossenheit und positiver Bedeutung größer als zwischen Entschlossenheit und positiver Kommunikation und dem Erreichen von Everest-Zielen. Außerdem war der Zusammenhang zwischen dem Durchhaltevermögen (als Unterkategorie von Entschlossenheit) und der Fähigkeit zu positivem Führen größer als der Zusammenhang zwischen Leidenschaft und positivem Führen. Zu guter Letzt konnten die Autor*innen feststellen, dass Entschlossenheit einen Anteil daran hat, wie stark sich Menschen in der Fähigkeit zum positiven Führen unterscheiden. Dieser Anteil macht 10% der globalen Fähigkeit des positiven Führens aus.

Interessante Studiendetails: Die Forscher*innen haben in der Studie zusätzlich herausgefunden, dass der Zusammenhang zwischen Entschlossenheit und positivem Führungsverhalten größer wird, je älter und erfahrener die Führungsperson ist. Das zeigt, dass sowohl positive Führung als auch Entschlossenheit über die Zeit verbessert werden können. Außerdem waren die Zusammenhänge bei Männern stärker als bei Frauen. Allerdings ist unklar, woran das liegt. Die bisherige Forschung zeigt wenig Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Entschlossenheit. Allerdings gibt es einige Debatten bezüglich Geschlecht und Führung, u.a. die Fragestellung, warum Männer häufiger hohe Führungspositionen einnehmen als Frauen.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Sarah E. Schimschal hat einen Masterabschluss (MSc) in Positiver Psychologie, befindet sich in ihrer Promotion (PhD) an der University of Tasmania und arbeitet sowohl als Coach als auch in der Forschung. Ihre Forschung konzentriert sich auf die psychologischen Mechanismen, die für Entschlossenheit verantwortlich sind.

Dr. Tim Lomas forscht an der Harvard University im „Human Flourishing Program“ und fokussiert sich dabei auf interkulturelle Perspektiven des Wohlergehens. Er arbeitete außerdem vor seiner Promotion als Krankenpfleger in der Psychiatrie. Über 7 Jahre (2013-2020) lehrte er an der University of East London im Bereich der positiven Psychologie.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Diese Ergebnisse zeigen, wie wichtig es sein kann, die Fähigkeit zu positivem Führen sowie das Ausmaß an Entschlossenheit einer Person zu messen, bevor man Weiterbildungsmöglichkeiten schafft. Denn mithilfe dieser Maße kann die Weiterbildung der Führungsperson so angepasst werden, dass sie den Bedürfnissen der Organisation und/oder der Person selbst am besten entspricht.

Entschlossene Führungspersonen können härter arbeiten und sind resilienter. Dadurch sind sie auch in sich immer ändernden Umgebungen dazu in der Lage, ihre Ziele und Prioritäten an die Bedürfnisse ihrer Kunden anzupassen. Je entschlossener die Person ist, desto fähiger sind sie, ihren Fokus beizubehalten, bedeutungsvolle Arbeit anzustreben und sich immer weiterzuentwickeln, indem sie Herausforderungen meistern. Entschlossene Führungskräfte ziehen Bedeutung daraus, andere in ihrem Erfolg zu unterstützen. Das alles sind Gründe dafür, dass in Unternehmen Möglichkeiten für Führungspersonen geschaffen werden sollten, sich selbst in Bezug auf Entschlossenheit und die Fähigkeit zu positiver Führung weiterzubilden und weiterzuentwickeln.

Quellen:

Cameron, K. (Producer). (2013a). Positive Leadership Practices Self-Assessment.

Duckworth, A. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. London, England: Ebury.

Schimschal, S. E., & Lomas, T. (2019). Gritty Leaders: The Impact of Grit on Positive Leadership Capacity. Psychological Reports, 122(4), 1449-1470.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Zur Literaturrecherche habe ich die Website perplexity.ai genutzt. Hier habe ich folgenden Prompt eingegeben: „can you name psychological studies about positive leadership that were published after 2019?“ und ein passendes Suchergebnis gewählt.

Nachdem ich die Studie gelesen habe, habe ich das PDF der Studie zuerst bei explainpaper.com hochgeladen, um die Fragestellung zusammenzufassen. Dann habe ich die erste Hypothese markiert und sie mir erst auf „undergrad“-Niveau und dann auf „high schooler“-Niveau erklären lassen. Da mir die Erklärung noch nicht ganz gefallen hat, habe ich bei ChatGPT (chat.openai.com) folgendes eingegeben: „Transform this sentence into a question: ‚Grit will relate positively with a leader’s capacity to establish and achieve Everest goals, implement positive communication, and implement positive meaning.‘“

ChatGPT hat genau das gemacht, d.h. es hat den Satz einfach in eine Frage umformuliert. Daraufhin habe ich meine Strategie geändert und habe mir von ChatGPT die Erläuterungen der einzelnen Variablen zusammenfassen lassen.

Ich habe ChatGPT gebeten, mir den Absatz zu Everest Goals zusammenzufassen (genauer Prompt: Summarize the following text for me: „...(Absatz über Everest Goals)...“). Da die KI mir die Attribute von Everest Goals genauso wieder ausgegeben hat, habe ich diese Erläuterung wiederum kopiert und folgenden Prompt gegeben: Explain the following sentence in an easier way: „...“ und habe die Attribute eingefügt. Das erste Attribut („they are positively deviant“) wollte ich noch umgangssprachlicher erklärt haben, weswegen ich als Prompt „Explain this even easier: Everest goals are defined by five characteristics: (1) they aim to positively deviate by targeting abundance gaps“ eingegeben habe und mit der Antwort dann zufrieden war.

Als nächstes habe ich die einzelnen Bestandteile aus meinem „Gespräch“ mit ChatGPT bei deepl.com eingefügt und es mir auf deutsch übersetzen lassen. Da die Übersetzung noch etwas holprig war, habe ich sie selbst überarbeitet.

Insgesamt erschien mir die Nutzung von KI beim Schreibprozess eher hinderlich als hilfreich. Ich finde es gut, dass man Passagen, die man vielleicht beim ersten Durchlesen nicht gleich versteht, mithilfe von z.B. explainpaper.com besser verstehen kann. Außerdem kann man mit KI Aussagen, die einem noch nicht gefallen, gut umformulieren oder kommt dadurch zumindest auf eine Idee, wie man die eigene Formulierung anders gestalten kann. Allerdings nimmt es meiner Meinung nach wesentlich mehr Zeit in Anspruch, die Informationen, die man durch KI erhält erneut zu prüfen, statt sich gleich selbst zu überlegen, wie man einen Paragraphen auf verständliche Weise umformulieren kann.

COACH FOR POSITIVE (COACH4+): USING THE INTERSECTION OF POSITIVE PSYCHOLOGY, POSITIVE ORGANISATIONAL PSYCHOLOGY AND EXECUTIVE LEADERSHIP COACHING TO FACILITATE POSITIVE LEADERSHIP OUTCOMES

Autorinnen: Laurie Addison & Jamie Shapiro,

Zeitschrift: Coaching: an international journal of theory, research and practice

Veröffentlicht: 31.05.2023

Zusammengefasst von: Giulia Weil

ZUSAMMENFASSUNG

Das Dokument behandelt das Thema des Coachings für positive Führung und untersucht, ob coachingbasierte Interventionen im Bereich der positiven Psychologie und der positiven Organisationspsychologie zu positiven Führungsergebnissen führen können. Es wird das Coach4+ Framework vorgestellt, das auf neun Elementen des Wohlbefindens basiert und eine ganzheitliche Herangehensweise an das Coaching von Führungskräften und Teams bietet. Zusätzlich wird eine Fallstudie präsentiert, die die positiven Auswirkungen des Coach4+ Programms auf eine große Telekommunikationsfirma zeigt.

Fragestellung

In der Studie wurde untersucht, ob Evidence-Based Coaching (EBC) und Positive Psychology Coaching (PPC) bei Führungskräften und Managern zu positiven Führungsergebnissen führen können. Dabei wurde ein Ansatz verwendet, der auf neun Wohlbefindensfaktoren (PERMA+4) basiert.

Methoden

Stichprobe

Als Teilnehmer*innen der Studie wurden Führungskräfte der Callcenter eines großen Telekommunikationsunternehmens herangezogen. Dieses Führungsteam umfasste alle Mitarbeiter*innen, die Teams auf der Ebene von Manager*innen, Direktor*innen und Vizepräsident*innen leiteten und bestand im Endeffekt aus insgesamt 145 Personen.

Verfahren

Die Sitzungen wurden von einem professionellen Executive-Coach geleitet. Der Inhalt des Coaching-Programms umfasste die Integration von Coaching-Techniken, einschließlich der Möglichkeit für die Teilnehmer*innen, Peer-Coaching in Eins-zu-Eins-Sitzungen durchzuführen. Jede Sitzung enthielt die Konzepte der neun Bausteine des Wohlbefindens sowie der Selbstführung, Teamführung und Organisationsführung.

Erhebungsmethode und -instrumente

Die Studie nutzte einen kombinierten Ansatz aus quantitativen Methoden und qualitativen Methoden. Quantitative Daten umfassten interne Unternehmensmetriken wie Mitarbeiter*innenengagement, Kund*innenzufriedenheit und höhere Umsatzzahlen, während qualitative Daten durch Teilnehmer*innenfeedback und Interviews gesammelt wurden.

Auswertemethode

Es wurden sowohl Geschäftskennzahlen (z.B. Fluktuation, höhere Beförderungsstufen, Mitarbeiter*innenengagement) als auch qualitative Rückmeldungen aus Interviews analysiert. Um letztere auszuwerten wurde ein phänomenologischer Ansatz verwendet.

Ergebnis

Die Anwendung des Coach4+-Programms führte zu signifikanten Verbesserungen in verschiedenen Bereichen: Steigerung der Mitarbeitermotivation um über 20%, Reduzierung der Mitarbeiterfluktuation um 10%, was zu einer Kosteneinsparung von 1 Million Dollar führte, und eine Erhöhung der Kundenzufriedenheit um über 40%. Es wurde zusätzlich eine positive Kulturveränderung im Unternehmen festgestellt.

Das Coaching-Programm zeigte positive Auswirkungen auf Führungskräfte und Mitarbeiter*innen und kann effektiv zur Förderung positiver Führungsqualitäten beitragen.

Interessante Studiendetails

Die Studie zeigt die Anwendung von PERMA+4 im Rahmen eines Coaching-Programms. Coach4+ basiert auf den neun Bausteinen des Wohlbefindens (PERMA+4), die positive Emotionen, Engagement, Beziehungen, Sinn, Leistung, sowie Gesundheit, Mindset, Umgebung und ökonomische Sicherheit umfassen. Interessant ist, dass das Coaching-Programm erfolgreich während der Pandemie angewendet wurde.

Außerdem stimmen die Ergebnisse dieser Studie mit der PERMA-Lead-Forschung von Dr. Markus Ebner überein, die zeigt, dass der Ansatz der positiven Führung signifikante positive Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Leistung, Fluktuation, Gesundheit und viele andere Probleme von Führungskräften hat. Darüber hinaus decken sich die Erkenntnisse auch mit der Forschung und Literatur von Dr. Kim Cameron über positive Führung und positive Energie für Führungskräfte.

Feldkompetenz der Autorinnen

Dr. Laurie Addison hat einen Dokortitel in Organisationsführung, einen MBA und über 32 Jahre Führungserfahrung in großen, globalen Technologieorganisationen. Außerdem hat sie eine Lehrtätigkeit an der Pepperdine University. Dr. Jamie Shapiro hingegen besitzt einen Dokortitel in positiver Organisationspsychologie, einen MBA und umfangreiche Führungserfahrung in großen globalen Unternehmen. Des Weiteren ist sie Gründerin von ConnectedEC und zertifizierte Coachin.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis

Das Coach4+-Programm demonstriert, wie die Kombination von EBC und PPC effektiv zur Förderung positiver Führung und zur Verbesserung der Arbeitsleistung und des Wohlbefindens eingesetzt werden kann.

Die Ergebnisse bieten wertvolle Einblicke für Führungskräfte und Organisationen, die positive psychologische Ansätze in ihr Coaching integrieren möchten, um das Wohlbefinden und die Leistung zu verbessern. Sie zeigen, wie positive Führungsqualitäten durch gezieltes Coaching gestärkt werden können. Dies ist besonders relevant für Organisationen, die ihre Führungskräfte in herausfordernden Zeiten unterstützen möchten.

Die Studie betont die Rolle von positiver Psychologie und Coaching in der Führungspraxis und bietet praxisrelevante Einblicke für Organisationen, die auf positive psychologische Interventionen am Arbeitsplatz setzen möchten.

BESCHREIBUNG DER NUTZUNG VON KI

Als aller Erstes habe ich mir den Artikel sorgfältig durchgelesen und die wichtigsten Informationen markiert. Daraufhin habe ich mir Notizen aufgeschrieben und eine sehr kurze stichwortartige Zusammenfassung erstellt um im Nachhinein die Zusammenfassung des KI-Programms mit meiner abgleichen und auf Richtigkeit prüfen zu können.

Im nächsten Schritt habe ich mich online über die verschiedensten KI's informiert, die man für eine derartige Aufgabe – dem Zusammenfassen eines Artikels – heranziehen kann. Ich habe mir etwa 10 Programme genauer angesehen und mir einen ersten Eindruck verschafft. Letztendlich gefiel mir die kostenlose KI „UPDF“ sehr gut, und ich entschied mich dafür diese als erste für meine Zusammenfassung zu nutzen. Ich ließ mir also von dem Programm eine Zusammenfassung von dem Artikel erstellen und überprüfte diese im Anschluss. Dazu musste ich keinen Prompt, also keine Anweisung eingeben, da es automatisch eine deutsche Zusammenfassung des hochgeladenen Artikels erstellt.

Da ich mich nicht ausschließlich auf ein Programm verlassen wollte und die Zusammenfassung durch „UPDF“ nur mäßig gut fand, habe ich zusätzlich die 4. Version von ChatGPT, also ChatGPT 4.0 herangezogen. Der genaue Prompt beziehungsweise Befehl, den ich eingegeben habe, lautete wie folgt:

"Bitte schreibe eine Zusammenfassung über den angehängten Artikel, mit Fokus auf die folgenden Punkte. Stelle sicher, alle wichtigen in dem Artikel genannten Punkte (auch wenn diese außerhalb der vorgeschlagenen Fokusthemen liegen) zu enthalten:

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

Daraufhin hat mir das Programm eine kurze aber hilfreiche Zusammenfassung, in der alle diese Themen beantwortet wurden, geliefert. Diese habe ich dann teilweise umformuliert, kontrolliert und in die bereits bestehende Zusammenfassung eingearbeitet. Beispielsweise wurde des Öfteren nicht gegendert, was ich im Nachhinein dann ausgebessert habe.

Für den Absatz unter dem Punkt „Procedure“ habe ich dann „UPDF“ mit folgendem Befehl gebeten mir diesen auf Deutsch zusammenzufassen: „Fasse mir das bitte auf deutsch zusammen: ...“. Einen Teil dessen, was mir das Programm als Antwort darauf lieferte, steht in meiner Zusammenfassung unter dem Unterpunkt „Verfahren“. Aufgefallen ist mir außerdem, dass die Programme, die ich verwendete, oft Probleme mit Wortwiederholungen hatten. Das heißt es wurde einfach in 2 aufeinanderfolgenden Sätzen dasselbe Wort für einen Begriff genutzt. Diese habe ich dann durch Synonym ersetzt. Von der Richtigkeit der Zusammenfassung in Bezug auf die Fakten, die im Paper erwähnt wurden, war ich beeindruckt. Vor allem ChatGPT lieferte mir sehr viele korrekte Angaben. Hier war einzig der Punkt über die Stichprobe fehlerhaft. Zusätzlich habe ich bemerkt, dass die Zeiten manchmal vermischt wurden. Meistens schrieb ChatGPT in der Vergangenheit, gelegentlich dann aber auch in der Gegenwart.

Alles in allem fand ich jedoch das zu Hilfe nehmen von KI-Programmen im Rahmen dieser Arbeit überaus hilfreich. Ich denke, dass es mir nicht unbedingt viel Zeit erspart hat, aber ich habe mich mit den Programmen auseinandergesetzt und beschäftigt und werde sie in Zukunft öfter in Anspruch nehmen, insofern die Möglichkeit besteht und es erlaubt ist. Ich bin mir sicher, dass man sich dadurch viel Mühe und Zeit sparen kann, wenn man sie intelligent und gekonnt nutzt. Jedoch sollte man zum heutigen Stand am Ende immer noch einmal kontrollieren, ob alles der Richtigkeit entspricht und nicht blind darauf vertrauen.

TITEL: EXPLORING THE ROLE OF POSITIVE LEADERSHIP FOR MOBILIZING INNOVATIVE PRACTICES: A SOCIAL NETWORK APPROACH

Autoren, Zeitschrift bzw. Publikation, Datum: Stephen MacGregor, Chris Brown, Jane Flood; *Studia paedagogica*, 2021

Zusammengefasst von: Anja Zuba

Fragestellung:

"Wie hängen die Wahrnehmung positiver Führungsqualitäten sowie Informationen über die Schultätigkeiten und sozialen Beziehungen mit dem Potenzial für die Mobilisierung innovativer Praktiken zusammen?" Diese Frage zielt darauf ab, die Zusammenhänge zwischen der Wahrnehmung von positiver Führung durch die Lehrkräfte, ihrem Verhalten in Bezug auf innovative Praktiken und ihren Beziehungen zu anderen Personen innerhalb eines schulübergreifenden Netzwerks zu untersuchen.

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

Bei der Studie handelt es sich um eine Querschnittserhebung, bei der traditionelle Likert-Skalen mit Methoden der Datenerhebung über soziale Netzwerke kombiniert werden. Das Erhebungsinstrument umfasst Likert-Skalen, um die Wahrnehmung der Teilnehmenden bezüglich des Organisationsklimas für Innovation und Vertrauen zu messen, sowie eine Reihe von Netzwerkfragen, um zu zeigen, wie die Merkmale des Schulpersonals zu den beobachteten Mustern in verschiedenen instrumentellen und expressiven sozialen Netzwerken führen.

Die Umfrage wurde unter 31 Lehrkräften in einem Verbund von drei Vorschulen in Hampshire, England, durchgeführt, mit einer Rücklaufquote von 84%. Die gesammelten Daten wurden in zwei Schritten analysiert. Im ersten Schritt untersuchten die Forscher die demographischen Daten der Teilnehmenden und die Antworten auf die einzelnen Fragen, um einen ersten Eindruck von der Qualität der Umfragedaten zu gewinnen. In einem zweiten Schritt wurden mit Hilfe der sozialen Netzwerkanalyse die Zusammenhänge zwischen der Wahrnehmung einer positiven Schulleitung durch die Lehrenden, ihrem Verhalten in Bezug auf innovative Praktiken und ihren Verbindungen zu anderen Personen innerhalb eines schulübergreifenden Netzwerks untersucht.

Ergebnis:

Die Studie ergab, dass die Wahrnehmung einer dienenden (servant) und einfühlsamen Führung, Vertrauen und ein innovationsfreundliches Organisationsklima positiv mit der Anzahl und Struktur instrumenteller und expressiver sozialer Bindungen innerhalb des schulübergreifenden Netzwerks zusammenhängen. Die Studie zeigte auch, dass Mitarbeiter, die um Rat in Bezug auf Pädagogik und Klassenmanagement gebeten wurden, eher bereit waren, innovative Praktiken anzuwenden. Darüber

hinaus waren formale organisatorische Führungsrollen mit stärkeren Beziehungen in instrumentellen und expressiven Netzwerken assoziiert. Insgesamt unterstreicht die Studie die Bedeutung von positiver Führung für die Förderung von Vertrauen, Innovation und sozialen Netzwerken in Bildungseinrichtungen. Zusätzlich zeigt sie auch, dass relevant ist, wie Führungskräfte positioniert sind, um sozialen Austausch zum Zweck des schulischen Wohlbefindens zu erleichtern.

Interessante Studiendetails:

Die Studie konzentrierte sich auf einen Verband von drei Vorschulen in Hampshire, England, die eine erhebliche Fluktuation des Personals und entsprechende Veränderungen in den pädagogischen Ansätzen und kooperativen Arbeitsmustern erlebten. Dieser Kontext bot eine einzigartige Gelegenheit, die Zusammenhänge zwischen den Beziehungsmustern innerhalb der Schulen, der Wahrnehmung einer positiven Führung und den individuellen Bemühungen, um Innovation zu untersuchen.

Die Ergebnisse zeigten, dass das Schulpersonal im Durchschnitt der Meinung war, dass sein Verband ein starkes Vertrauensklima, ein effektives Organisationsklima für Innovationen und eine positive Wahrnehmung der Umsetzung von dienenden und einfühlsamen Führungsprinzipien durch die Führungskräfte besaß. Außerdem identifizierte die Studie Beziehungsmuster innerhalb des Verbandes in Bezug auf formale Führungsrollen und innovative Praktiken, die das Wohlbefinden erhöhen und Einblicke in die strukturierte Natur instrumenteller und expressiver sozialer Bindungen bieten.

Welche Feldkompetenz haben die Autor/innen?

Stephen MacGregor, Chris Brown und Jane Flood, vereinen diverse Fachkompetenzen.

Dr. Stephen MacGregor, mit einem PhD in Leadership and Policy, bringt Erfahrung als Lehrer ein und fokussiert seine Forschung auf Wissensmobilisierung im Bildungsbereich.

Chris Brown, Senior Director für Business Development bei Calgary Economic Development, hat umfassende Kenntnisse in den Bereichen Energie, Umwelt, Agribusiness und Luft- und Raumfahrtlogistik.

Jane Flood, PhD-Studentin an der Durham University, spezialisiert sich auf Bildungspolitik, -management und -führung sowie auf Lehren und Lernen. Diese Kombination ermöglicht einen ganzheitlichen Blick auf die Verbindung von Bildung, Führung und Wirtschaft.

Nutzen der Ergebnisse für die Praxis:

Die Ergebnisse dieser Studie können praktische Auswirkungen für Schulleiter und politische Entscheidungsträger haben. Durch das Verständnis der Zusammenhänge zwischen positiver Führung, sozialen Netzwerken und innovativen Praktiken können Schulleiter Strategien zur Förderung einer positiven Führungskultur entwickeln, die Innovation und das Wohlbefinden von Mitarbeitern und Schülern unterstützt. Dies kann die Durchführung von Schulungsprogrammen für Führungskräfte beinhalten, um deren Verständnis für die Bedürfnisse und das Verhalten von Lehrkräften zu verbessern, sowie die Nutzung sozialer Netzwerke, um innovative Praktiken wirksam zu verbreiten. Zudem können die Ergebnisse in die Entwicklung von Strategien und Initiativen einfließen, die darauf abzielen, die Leistung von Schulen und Bezirken durch die Förderung positiver Führungsprinzipien zu steigern.

Seite 3: Beschreibung der Nutzung von KI

Ich habe ChatPDF verwendet, um Antworten auf die einzelnen Fragen zu generieren, und diese dann überprüft, indem ich die entsprechenden Stellen im Artikel nachgelesen habe. Anschließend habe ich ChatGPT die ausführlichen Antworten von ChatPDF kürzen lassen. Die gekürzten Texte habe ich nach Deepl Write kopiert, um bessere Formulierungen zu erhalten und einzelne Wörter durch vorgeschlagene Alternativen zu ersetzen. Diesen letzten Absatz über den Einsatz von KI habe ich selbst verfasst, allerdings ebenfalls mit Deepl Write optimiert.