

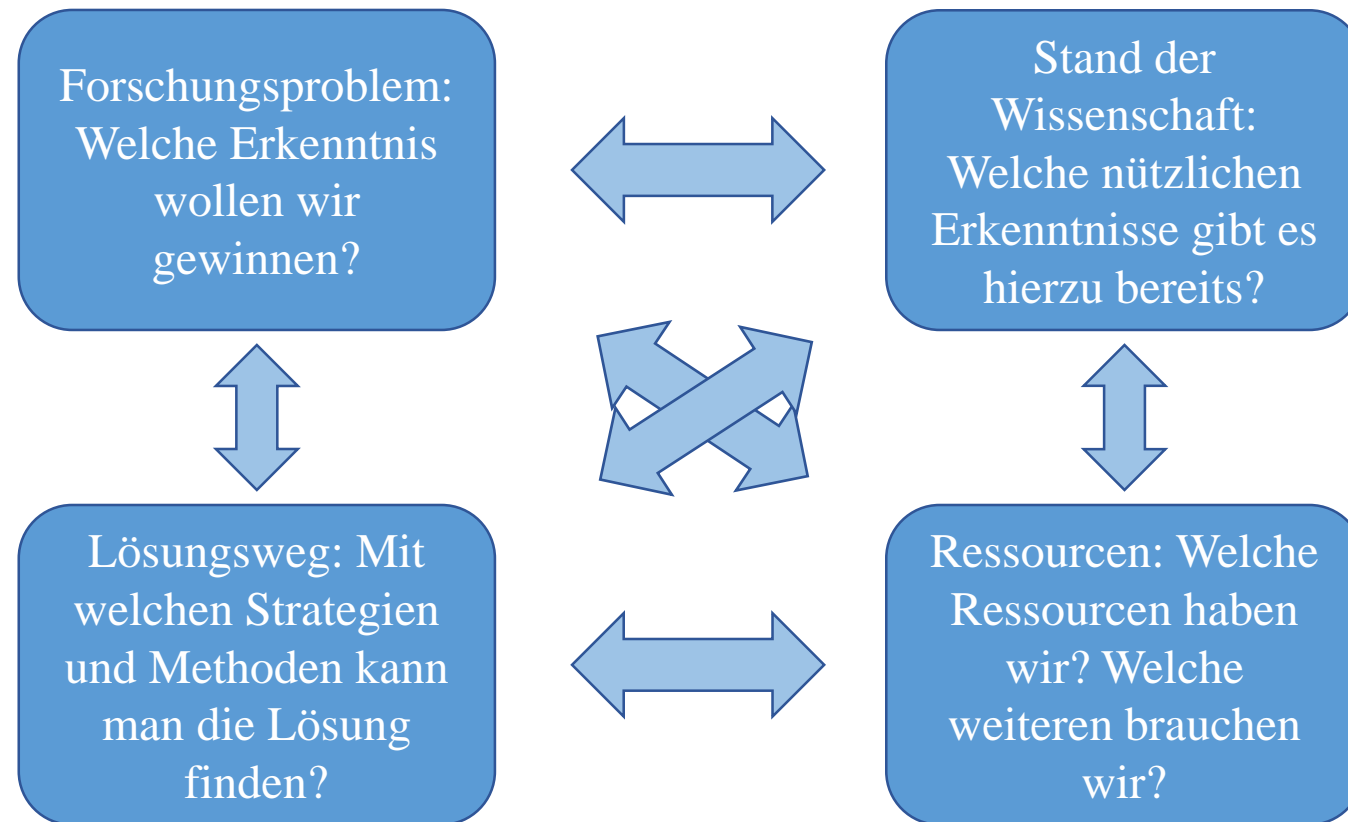
Stichworte zu Forschungsdesigns

Female Leadership

Sommer 2023

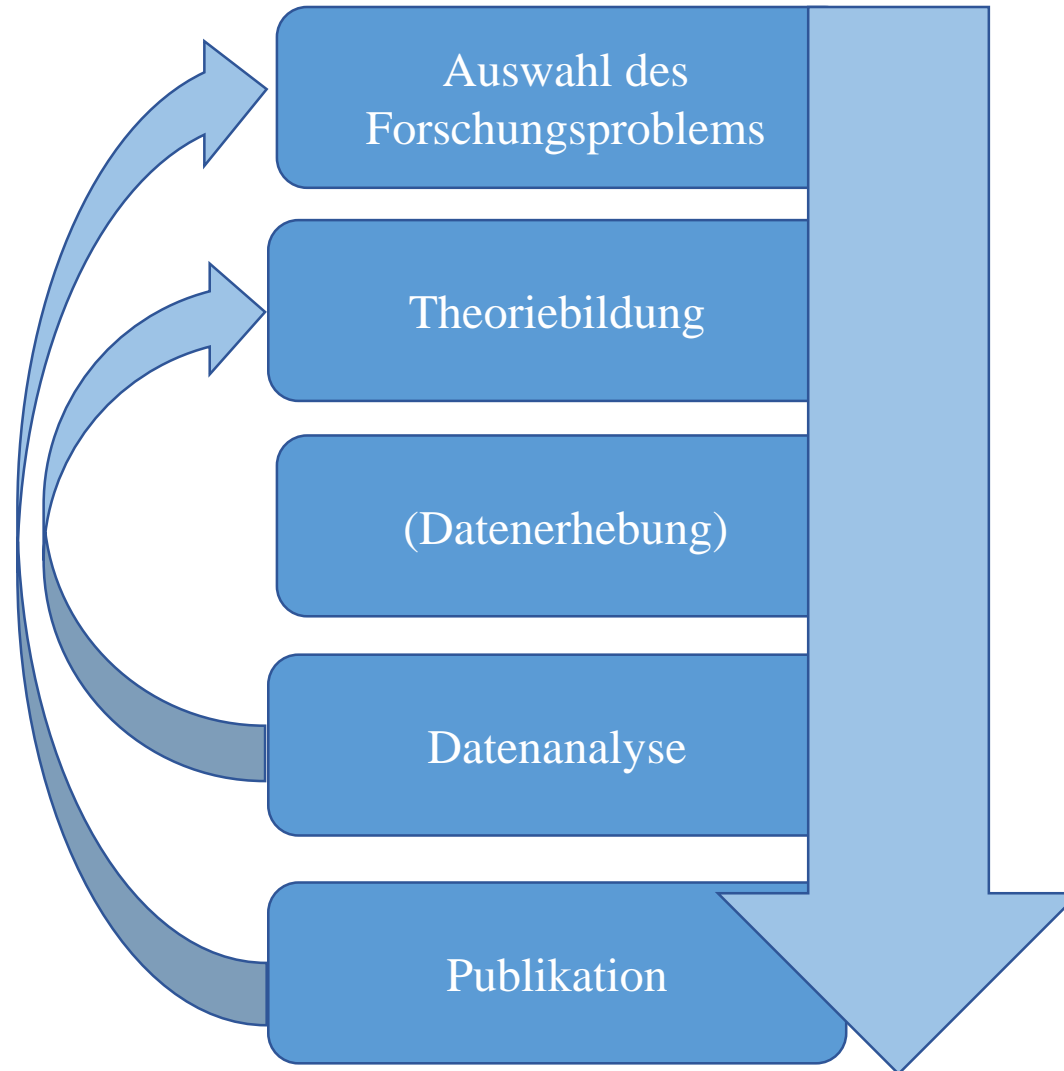
Prof. Dr. Sabine Boerner

Das Arbeitsquadrat: Vier Fragen bei der Entwicklung eines Forschungsvorhabens



(Bauer et al., 2018)

Der Forschungsprozess



(Berninger et al., 2017)

1. Wie entwickelt man eine Forschungsfrage?

- Wie entwickle ich eine Forschungs-/Projektidee?
 - Persönliches Interesse, z.B. Bemerkung eines ungelösten Problems
 - Öffentliches Interesse, z.B. öffentlich diskutiertes Problem, Missstand
 - Wirtschaftliches Interesse, z.B. Produktionsprozess verbessern
 - Politisches Interesse, z.B. Gewinnen von Wahlen, Entwicklung des Landes
- Anregungen zur Themenfindung finden sich in Seminaren, Fachzeitschriften, Büchern, Grundlagentexten, Abschlussarbeiten, in der Presse oder im Internet
- Techniken wie Mindmaps oder Brainstorming können helfen, Fragen und Ideen zu strukturieren und Themen einzugrenzen

(Bauer et al., 2018; Berninger et al., 2017)

1. Wie entwickelt man eine Forschungsfrage?

- Eine Forschungsfrage...
 - ...soll eine Frage nach neuem Wissen beantworten,
 - ...muss konkret und beantwortbar sein,
 - ...muss dem Stand der Wissenschaft entsprechend formuliert sein.
- Vorgehen:
 - >Stand der Forschung: Was ist bekannt?
 - <Forschungslücke: Was wissen wir noch nicht? Widersprüche?
 - <Beitrag zur Forschung: Welchen Teil der Lücke möchten Sie schließen?

(Bauer et al., 2018)

1. Wie entwickelt man eine Forschungsfrage?

Meta-Analysen und Literatur-Reviews !!!

Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav. 2015.12
Access provided by WIB6088 - Univer

forms. The more common forms of PFP are by far annual merit pay/bonus and promotion programs in which performance is often (formally) evaluated only once per year. Compensation payouts and promotion decisions tied to these performance evaluations are typically on a similar

Table 7 Suggested areas for future research

Areas for future research
Determine the quality of motivation. Do different types of motivation (extrinsic, intrinsic; autonomous, controlled) differentially predict effectiveness outcomes (e.g., performance, creativity)?
Integrate the motivation and compensation/PFP literatures. How much do different PFP program design characteristics (e.g., frequency of evaluation/reward, intensity of performance monitoring/measurement), as well as the definition of performance (e.g., results versus behaviors, individual versus unit/organization level of analysis), influence employee motivation, perceived autonomy, perceived competence, performance, and creativity?
Consider the nature of the job. To what degree does the influence of PFP on effectiveness outcomes depend on how intrinsically motivating a job is?
Examine the role of choice. How does PFP influence goal choice (e.g., among tasks that vary in intrinsic interest)? What is the role of PFP and ASA/sorting in matching people to jobs, and to what degree does that reduce the likelihood of ongoing mismatches (and their consequences) between employee motivation preferences and the rewards attached to their jobs?
Explain the role of context. How important are contextual factors (e.g., country differences in national culture and other factors) in influencing how people perceive and react to different aspects of motivation?

(Gerhart & Fang, 2015)

forms. The more common forms of PFP are by far annual merit pay/bonus and promotion programs in which performance is often (formally) evaluated only once per year. Compensation payouts and promotion decisions tied to these performance evaluations are typically on a similar

Table 7 Suggested areas for future research

Areas for future research
Determine the quality of motivation. Do different types of motivation (extrinsic, intrinsic; autonomous, controlled) differentially predict effectiveness outcomes (e.g., performance, creativity)?
Integrate the motivation and compensation/PFP literatures. How much do different PFP program design characteristics (e.g., frequency of evaluation/reward, intensity of performance monitoring/measurement), as well as the definition of performance (e.g., results versus behaviors, individual versus unit/organization level of analysis), influence employee motivation, perceived autonomy, perceived competence, performance, and creativity?
Consider the nature of the job. To what degree does the influence of PFP on effectiveness outcomes depend on how intrinsically motivating a job is?
Examine the role of choice. How does PFP influence goal choice (e.g., among tasks that vary in intrinsic interest)? What is the role of PFP and ASA/sorting in matching people to jobs, and to what degree does that reduce the likelihood of ongoing mismatches (and their consequences) between employee motivation preferences and the rewards attached to their jobs?
Explain the role of context. How important are contextual factors (e.g., country differences in national culture and other factors) in influencing how people perceive and react to different aspects of motivation?

2. Wie entwickelt man Hypothesen?

- „Hypothesen sind Aussagen zu einem postulierten Zusammenhang zwischen zwei oder mehreren Variablen.“ (Berninger et al., 2017, S. 80)
- Hypothesen...
- ...sind empirisch überprüfbar,
- ...sind vom Stand des Wissens abgeleitet,
- ...sind falsifizierbar,
- ...enthalten die Angabe eines Geltungsbereichs und Objektbereichs,
- ...setzen mindestens zwei Ausprägungen oder Eigenschaften der betrachteten Objekte in Beziehung.

(Bauer et al., 2018)

2. Wie entwickelt man Hypothesen?

- Als Hypothesen kommt alles in Betracht, was als Antwort auf die gestellte Forschungsfrage möglich erscheint. Die Hypothesen sollten die Forschungsfrage jedoch nicht ganz ersetzen können.
- Wenn-dann-Hypothesen beziehen sich i.d.R. auf dichotome Variablen (z.B. „Personen mit hohem Bildungsabschluss sind seltener arbeitslos.“)
- Je-desto-Hypothesen beziehen sich auf Variablen mit mehr als zwei Ausprägungen (ordinales Skalenniveau; z.B. „Je höher der Zigarettenkonsum, desto geringer die Lebenserwartung.“)

(Bauer et al., 2018; Berninger et al., 2017)

3. Wie entwickelt man ein Forschungsdesign?

- Das Untersuchungsdesign („research design“) charakterisiert die methodische Vorgehensweise einer Studie:
 - Was soll wie untersucht werden?
 - Wer/was ist Träger der gewünschten Information?
- Klassifizierung von Untersuchungsdesigns hinsichtlich:
 - ...Wissenschaftstheoretischem Ansatz: Qualitativ, quantitativ oder Mixed-Method?
 - ...Gegenstand: Empirische Studie, Methodenstudie, Theoriestudie?

(Bauer et al., 2018, Döring & Bortz, 2016)

3. Wie entwickelt man ein Forschungsdesign?

...Datengrundlage bei empirischen Studien: Primär-, Sekundär- oder Metaanalyse?

... Erkenntnisinteresse bei empirischen Studien: Explorativ, deskriptiv, explanativ?

...Bildung und Behandlung von Untersuchungsgruppen bei explanativen Studien: Experimentell, quasi-experimentell, nicht-experimentell?

...Untersuchungsort bei empirischen Studien: Laborstudie oder Feldstudie?

...Anzahl der Untersuchungszeitpunkte bei empirischen Studien: mit oder ohne Messwiederholungen?

...Anzahl der Untersuchungsobjekte bei empirischen Studien: Gruppenstudie oder Einzelfallstudie?

(Döring & Bortz, 2016)

4. Überlegungen zur Stichprobe: Wer wird befragt und warum?

- Die meisten Studien in den Sozialwissenschaften untersuchen weder sämtliche interessierenden Personen/Objekte noch einen singulären Einzelfall. Sie arbeiten mit Stichproben, d.h. einer Auswahl von Fällen.
- Qualitative Studien arbeiten meist mit relativ kleinen Stichproben im ein- bis zweistelligen, selten im dreistelligen Bereich.
- Stichprobenumfänge für quantitative Studien sind deutlich größer, sie liegen meist im drei- bis vierstelligen Bereich; häufig Verwendung nicht-probabilistischer Stichproben

4. Überlegungen zur Stichprobe: Wer wird befragt und warum?

- Zwei zentrale Merkmale von Stichproben:
 1. Stichprobenart („sampling method“): zufallsgesteuerte (probabilistische) Auswahlmethoden vs. nicht-probabilistische Methoden.
 - Bei nicht-zufälligen Stichproben differenziert man zwischen bewusster Auswahl (z. B. Quotenstichprobe) oder willkürlicher Auswahl (z. B. Selbstselektionsstichprobe)
 2. Stichprobenumfang („sample size“): Der Stichprobenumfang ist definiert als Anzahl aller Objekte/Personen in der Stichprobe.

(Döring & Bortz, 2016)

5. Wie findet man Skalen?

- Eine Skala ist ein Satz von Skalen-Items, die als reflektive Indikatoren dazu dienen, gemeinsam ein latentes Merkmal zu messen.
- Jede Skala verfolgt das Ziel, über die Skalen-Items ein theoretisches Konzept präziser zu erfassen als dies mit einem Einzelindikator möglich wäre.
- Eine Skala kann eindimensional oder mehrdimensional sein.
- Die psychometrischen Gütekriterien (v. a. Reliabilität und Validität) einer Skala müssen empirisch überprüft sein und Mindestanforderungen erfüllen.

(Döring & Bortz, 2016)

5. Wie findet man Skalen?

- Bevorzugt sollten bereits etablierte Skalen aus der Literatur für eine eigene Studie übernommen oder adaptiert werden.
 - Eigenkonstruktion von Skalen ist nur sinnvoll, wenn sichergestellt wurde, dass noch keine überprüften Instrumente in der deutsch- und englischsprachigen Fachliteratur vorliegen.
- Recherche in Literaturdatenbanken (z.B. PsycINFO, Business Source Premier), Testbibliotheken und Skalenhandbüchern

(Döring & Bortz, 2016)

5. Wie findet man Skalen?

- Elektronisches Testarchiv des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (<https://www.psyndex.de/index.php?wahl=PSYNDEX&uwahl=Tests>).
- APA-Testdatenbank PsycTEST der American Psychological Association (<http://www.apa.org/pubs/databases>).
- Psychologische Fachverlage; im deutschsprachigen Raum führend ist der Hogrefe-Verlag mit seiner Online-Testzentrale (<http://www.testzentrale.de>).
- In Buchform: Testkompendium „Brickenkamp“ (Sammlung von Beschreibungen psychologischer und pädagogischer Tests, Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren (Sarges, Wottawa, & Roos, 2010)

(Döring & Bortz, 2016)

5. Wie entwickelt man Implikationen für die Forschung?

- Rückschau: Welche Forschungslücke sollte geschlossen werden?
- Welche Beiträge leistet die eigene Arbeit zur Forschung?
- Welche inhaltlichen Fragen sind noch offen?
- Welche methodischen Fragen sind noch offen (Limitationen)?
- Wie könnte man diese klären?

(Döring & Bortz, 2016)

6. Wie entwickelt man Praxisempfehlungen?

- Bei der Auswahl der empirischen Ergebnisse sollte das Augenmerk auf Befunde gelegt werden, deren theoretische und/oder praktische Implikationen für das Zielpublikum der Arbeit/des Journals besonders relevant sind.
 - Wer profitiert von den Resultaten und wie?
 - Implikationen für Gesellschaft, Organisationen etc.

(Döring & Bortz, 2016)

6. Wie entwickelt man Praxisempfehlungen?

- In der Grundlagenforschung ist vor überinterpretierten Ergebnissen zu warnen
- Im Gegensatz dazu gilt für die Evaluationsforschung: Ergebnisse sollten verständlich dargestellt werden und klare Praxisempfehlungen daraus abgeleitet werden.
 - Bsp.: Soll Maßnahme A oder B umgesetzt werden? Lohnt es sich, die Maßnahme fortzusetzen oder sollte sie abgebrochen werden?
- Die Praxisempfehlung dient als Entscheidungshilfe.

(Döring & Bortz, 2016)

Literaturverzeichnis

Bauer, W., Bleck-Neuhaus, J., Dombois, R., & Wehrtmann, I. S. (2018). *Forschungsprojekte entwickeln: Von der Idee zur Publikation* (2. Aufl.). Nomos.

Berninger, I., Botzen, K., Kolle, C., Vogl, D., & Watteler, O. (2017). *Grundlagen sozialwissenschaftlichen Arbeitens: Eine anwendungsorientierte Einführung* (2. Aufl.). Barbara Budrich.

Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Springer.

Weiterführende Literatur

Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3., aktualisierte Aufl.). Pearson Studium.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches* (5th, international student ed.). Sage edge.

Mitchell, M., & Jolley, J. (2009). *Research design explained* (7th ed.). Wadsworth.

Peterson, R. A. (1999). *Constructing Effective Questionnaires*. Sage.