DGPs
Deutsche Gesellschaft
für Psychologie

Verfassen von Manuskripten in der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

DGPs
Deutsche Gesellschaft
für Psychologie

Agenda

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

1. How to write a lot: Schreiben und Selbstregulation
2. Struktur von Manuskripten in der Arbeits- und Organisationspsychologie
3. Sprachstil
4. Einleitung und Theorie
5. Methoden- und Ergebnisdarstellung
6. Diskussion

1. How to write a lot

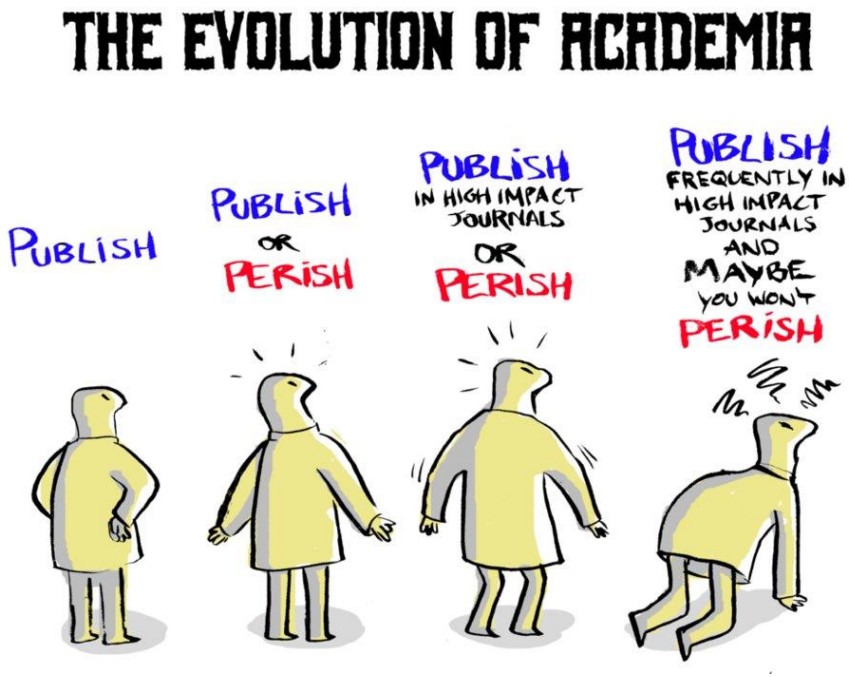
DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Silvia, P. J. (2007). *How to write a lot: A practical guide to productive academic writing*. Washington, DC: American Psychological Association.

1. How to write a lot

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

"If you find that writing is hard, it's because it is hard." (Zinsser, 2001)



1. How to write a lot

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Schreiben ist eine trainierbare Fertigkeit, sie ist keine Begabung!

- Spezifisches Verhalten, das durch einfache Strategien ausgebaut werden kann.
- Beim Schreiben bist Du eine normale Person, keine Schriftstellerin oder Schriftsteller, Poet oder gar Psychologin bzw. Psychologe.
- Schreibe soviel oder so wenig Du willst: Schreiben ist kein Wettbewerb oder Spiel!

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Vermeintliche Barrieren oder „Ausreden“

„Ich finde keine Zeit zum Schreiben!“

- Das *Finden von Zeit zum Schreiben* ist eine völlig unsinnige Denkweise über das Schreiben.
- Nimm Dir die Zeit: Halte Dir feste Termine zum Schreiben frei!
- Das Geheimnis ist die Regelmäßigkeit, nicht die Anzahl der Stunden.
- Vermeide Ablenkungen (Emails, Smartphones, Anrufe etc.)!
- Verteidige Deine Schreibzeiten und versuche diese einzuhalten!

„Ich muss noch ein paar Analysen machen!“

- Mache es zu den von Dir festgelegten Zeiten!
- Jede Handlung, die auf das Verfassen eines Manuskripts einzahlt, gilt als „Schreiben“.
- Professionelles Schreiben umfasst statistische Analysen, Recherche und Rezeption von Literatur, detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens.

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Vermeintliche Barrieren oder „Ausreden“

- Ausstattung hat nichts mit produktivem Schreiben zu tun.
- Manuskripte lassen sich auch mit Word 97 verfassen.
- Nur ein Kalender mit festen Schreibterminen hilft Dir weiter.

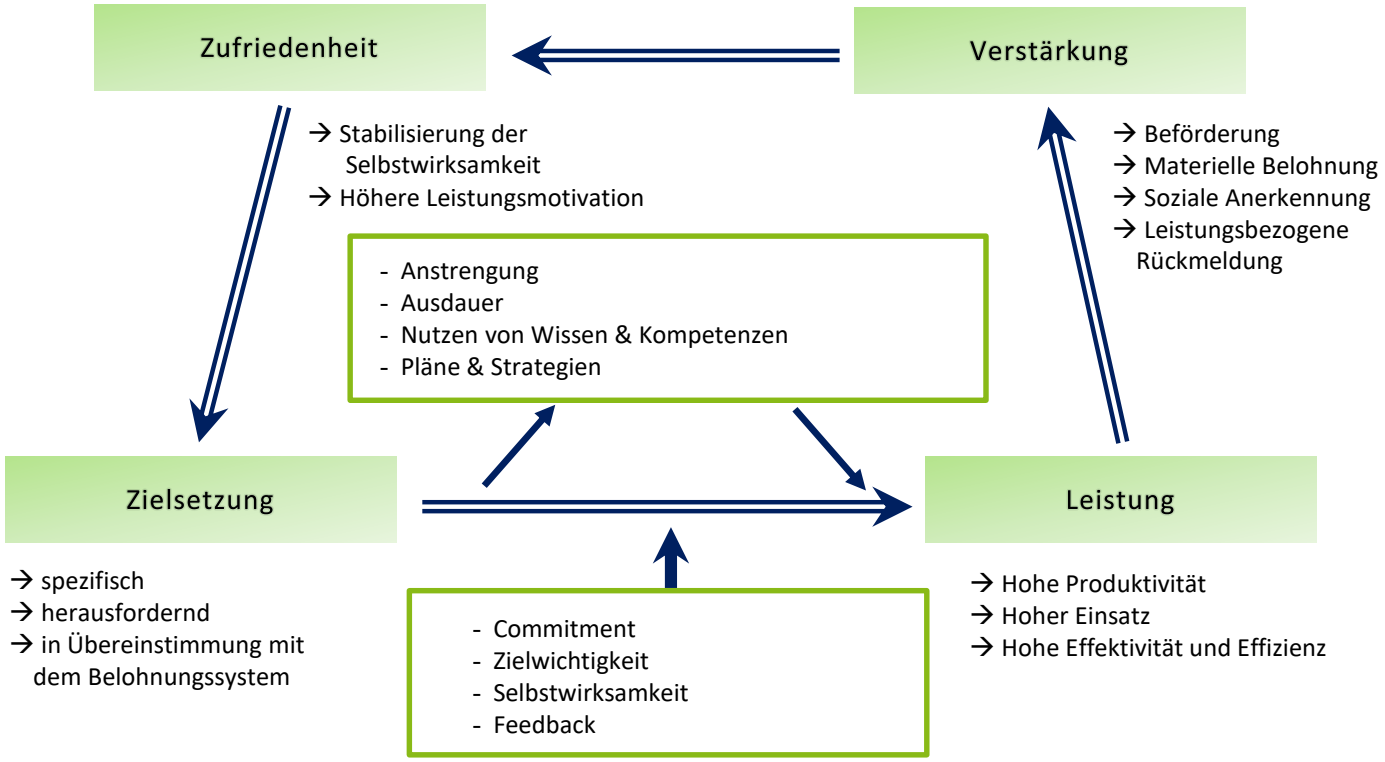
„Ich brauche einen neuen Computer und ein Büro!“

- Völlig albern und irrational!
- Die Weigerung einen Zeitplan zu erstellen, führt zu unproduktivem Schreiben.
- Das Warten auf Inspiration oder Muße funktioniert nicht…
- Wissenschaftliches Schreiben ist ein Handwerk, das durch Ideen getrieben, aber genauso praktisch und klar ist.

„Ich brauche Muße zum Schreiben!“

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

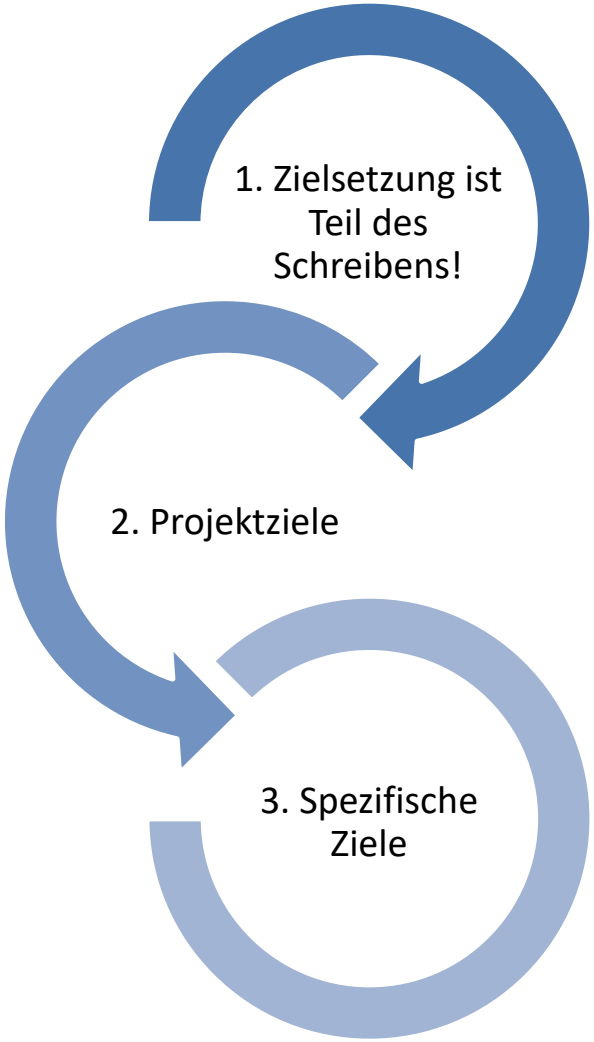
Zielsetzung



(Locke & Latham, 2006)

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Zielsetzung



- Schreibphasen sollten auch für Ziel- und Prioritätensetzung genutzt werden.
- Ggf. einmal im Monat.
- Leute, die viel schreiben, planen auch viel.

- Beispiele: Revise-Resubmit, neues Manuskript, Drittmittelantrag etc.
- Auf ein Whiteboard oder eine Tafel sichtbar auflisten!
- Realistische Zeitperspektive

- Konkrete Ziele für jeden Schreibtag (nicht einfach „schreiben“)!
- Beispiele:
  - 1 Seite
  - Draft überarbeiten
  - Ideenfindung
  - Drei Passagen in der Diskussion

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Prioritäten

1. Copy-editing
- Sehr wichtig: finaler Publikationsschritt
- Enge Zeitfenster: 48h (durch die Herausgeberschaft festgelegt)

2. Projekte mit Termine
- Buchkapitel, Drittmittelanträge oder Verwaltungsangelegenheiten
- Deadlines sind bedeutungslos für „Schreiberlinge“ mit viel Selbstdisziplin

3. Revise-Resubmit
- Überarbeitung von bereits begutachteten Manuskripten sollte zügig abgeschlossen werden

4. Reviews
- Begutachtung sollte ebenfalls schnell geschehen: Peer-review ist eines der wichtigsten Prozesse in der wissenschaftlichen Kommunikation

5. Neues Manuskript
- Relativ einfache Aufgabe, die angesichts der Vielzahl von anderen Aufgaben dennoch priorisiert werden sollte.

6. Sonstiges Schreiben
- Kleine Artikel für Wochenmagazine… etc.

Monitoring

- Die meisten Menschen halten sich für effizienter als sie tatsächlich sind.
- Ein authentischer, unverzerrter und präziser Blick auf die eigene Schreibleistung fördert die Zielerreichung (vgl. Carver & Scheier, 1998):
    1. Ziele bleiben salient
    2. Selbstbeobachtung stellt das gewünschte Verhalten sicher
    3. Realistische Zielsetzung
- Beispiel: Dokumentation der eigenen Schreibleistung bspw. in SPSS oder Excel: Anzahl der Wort pro Tag, Ziel und Projekt

Schreibblockaden

- Schreibblockaden sind charmante Illusionen.
- Akademiker können keine Schreibblockade bekommen: Wir sind keine Poeten, Romanautoren oder Schriftsteller mit besonderen ästhetischen oder intellektuellen Ansprüchen.
- Die Beschreibung eines Verhaltens erklärt noch lange nicht das beschriebene Verhalten: Wenn Du behauptest wegen einer Schreibblockade nicht schreiben zu können, dann heißt es einfach, dass Du nicht schreibst. (Tautologisches Argument)
- Im Falle einer „Schreibblockade“ solltest Du Dich hinsetzen und schreiben oder ggf. Dein Plan überarbeiten.

Agenda

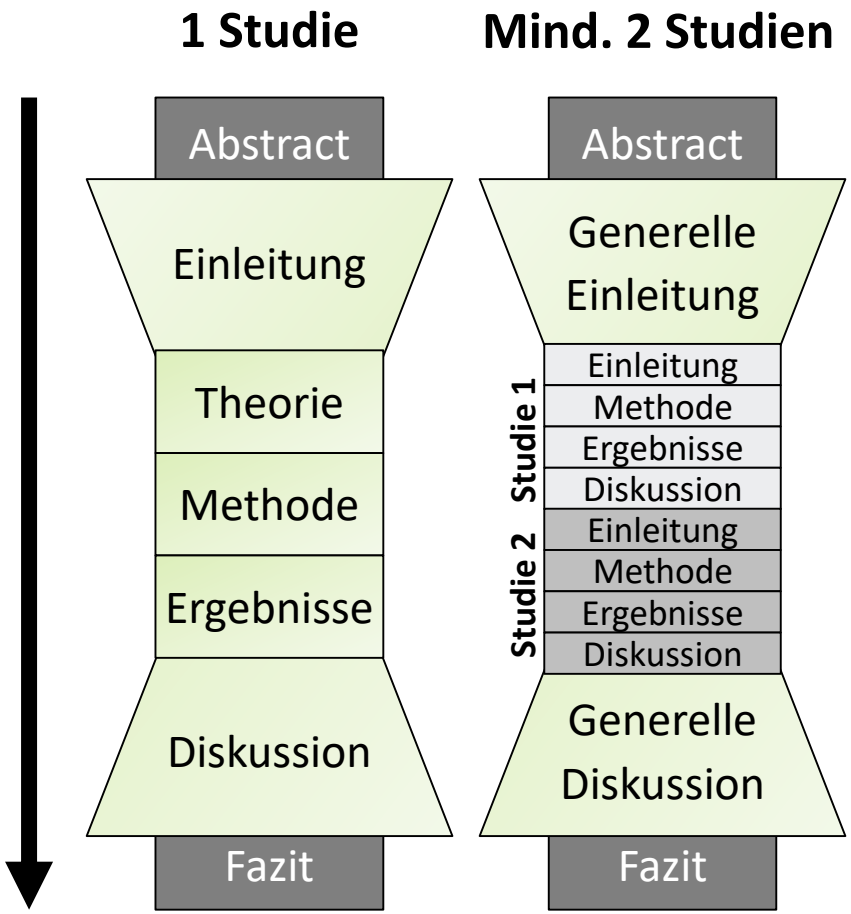
DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

1. How to write a lot: Schreiben und Selbstregulation
2. Struktur von Manuskripten in der Arbeits- und Organisationspsychologie
3. Sprachstil
4. Einleitung und Theorie
5. Methoden- und Ergebnisdarstellung
6. Diskussion

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Typische Struktur

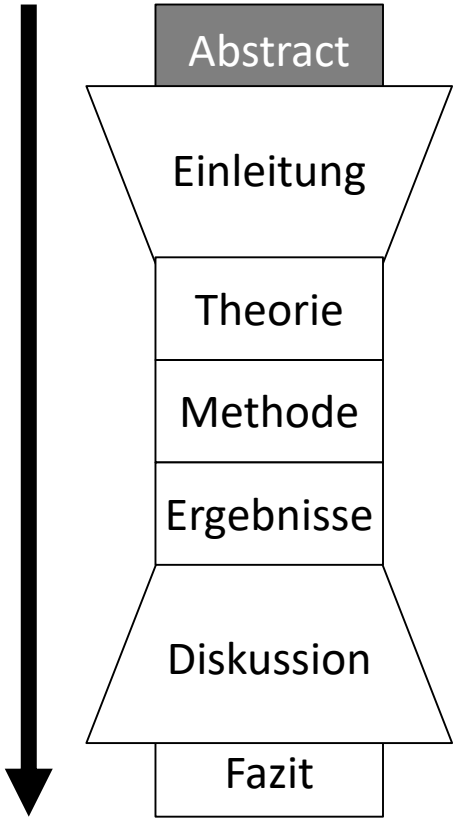
- Strukturen empirischer Arbeiten / Zeitschriftenartikel können sich in Einzelheiten unterscheiden, doch folgen sie meist dem klassischen IMRD-Modell (Introduction, Methods, Results, Discussion)
- In psychologischen Fachjournals hat sich eine leicht abgewandelte Struktur etabliert (siehe rechts)
- Die längsten Elemente sind hierbei typischerweise (3) Theorie und (5) Diskussion



DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Abstract

- Abstract (englisch) und Zusammenfassung (deutsch) bestehen jeweils aus ca. 250 Worten (unbedingt auf Journalangaben achten) und sind zwingender Bestandteil eines jeden Artikels
- Abstract und Zusammenfassung zählen i.d.R. nicht zur Gesamtwortanzahl!
- Umfassende (üblicherweise relativ „technische“, auf die Kernergebnisse fokussierende) Kurzdarstellung der Arbeit
- Ein Abstract soll zumindest die Forschungsfrage, die eingesetze(n) Methode(n) sowie zentrale Ergebnisse enthalten
- Abstract und Zusammenfassung sind das Aushängeschild einer jeden empirischen Arbeit, deswegen sollte unbedingt auf Verständlichkeit geachtet werden, ebenso wie auf die Darstellung aller wesentlichen Informationen



Abstract

© *Academy of Management Journal*
2011, Vol. 54, No. 3, 624–641.

HOW DOES BUREAUCRACY IMPACT INDIVIDUAL CREATIVITY? A CROSS-LEVEL INVESTIGATION OF TEAM CONTEXTUAL INFLUENCES ON GOAL ORIENTATION–CREATIVITY RELATIONSHIPS

GILES HIRST
Monash University

DAAN VAN KNIPPENBERG
Erasmus University Rotterdam

CHIN-HUI CHEN
Taiwan Customs Bureau

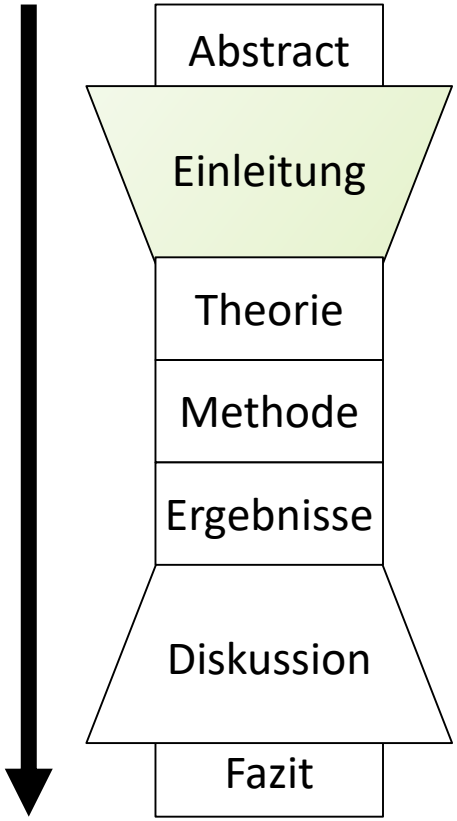
CLAUDIA A. SACRAMENTO
Aston University

Offering important counterpoint to work identifying team influences stimulating creative expression of individual differences in goal orientation, we develop cross-level theory establishing that team bureaucratic practices (centralization and formalization) constrain creative expression. Speaking to the tension between bureaucracy and creativity, findings indicate that this influence is not only negative and that effects of centralization and formalization differ. Surveying 330 employees in 95 teams at the Taiwan Customs Bureau, we found that learning and "performance avoid" goal orientations had, respectively, stronger positive and weaker negative relationships with creativity under low centralization. A "performance-prove" orientation was positively related to creativity under low formalization.

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Typische Inhalte der Einleitung: „Advanced Organizer“

- Die Einleitung ist vom übergreifenden Themenfeld (Was ist das interessierende Phänomen?) zur spezifischen Fragestellung (Was ist die zentrale Hypothese?) organisiert.
- Sie hat zum Ziel, den geneigten Leser an das Thema der Arbeit heranzuführen und hierbei Interesse zu wecken („Story Telling“).
- Üblicherweise werden in der Einleitung Problemstellung, (wissenschaftliche Fragestellung) und Zielsetzung der Arbeit reflektiert, Kernfragen bzw. Vorhersagen (Hypothesen oder Modelle) dargestellt und deren Relevanz erörtert.
- Zur Akzentuierung der Relevanz lassen sich auch Bezüge zu aktuellen gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Themen herstellen.
- Der erste Satz ist zumeist eine allgemein anerkannte Aussage zum jeweiligen Forschungsfeld.



Einleitung: „Advanced Organizer“

As employee creativity is crucial for organizational innovation and survival (Amabile, 1988; Oldham & Cummings, 1996), managers and scholars alike have sought to identify the ingredients that foster individual creativity. It is well recognized that the team context in which employees are embedded plays a central role in stimulating the creative expression of individual differences (Amabile & Conti, 1999; Hirst, van Knippenberg, & Zhou, 2009; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004). Accordingly, researchers have begun to adopt a cross-level focus to examine the interplay between individual and team factors (Zhou & Shalley, 2008; cf. Klein & Kozlowski, 2000). In this respect, research has identified individual differences in goal orientation that encourage self-regulation in achievement situations as a powerful influence on creativity when a context stimulates their expression (Hirst et al., 2009). Yet researchers have in effect turned a blind eye to the fact that organizations, and units within them, also need to impose practices and procedures that themselves regulate, order, and control behavior (Burns & Stalker, 1961; Thompson, 1965). Organizations and organizational units instill such practices to ensure consistency, efficiency, and control (Adler, 1999), but such bureaucracy may stifle individuals' creativity. To build toward a comprehensive understanding of the factors affecting individual creativity in teams, scholars thus need to consider not only contextual factors that invite creativity, but also contextual influences that may constrain it. To provide this important complementary perspective on the current state of the science, we zoom in on team bureaucratic context and how it influences the creative expression of goal orientations.

We rely on an integrative person-in-situation theory that describes how situational influences may either restrain or invite the expression of individual differences (Tett & Burnett, 2003; cf. Mischel, 1977). Although at first glance it might appear that

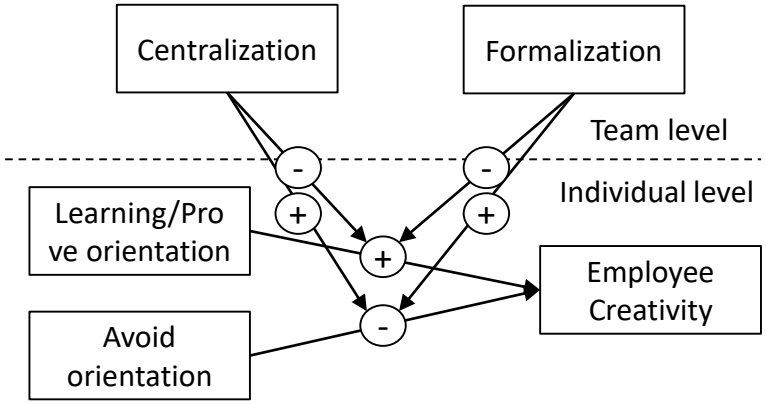
---

The authors would like to thank Associate Editor Elizabeth Morrison and the three anonymous reviewers for their insightful comments and suggestions. We also thank Jeremy Dawson, Pamela Tierney, and Adam Grant for their advice and The Faculty of Business and Economics, University of Melbourne, for the support and facilities provided during the first author's sabbatical.

Editor's Note: The manuscript for this article was accepted during Duane Ireland's term as editor.

Einleitung: „Advanced Organizer“

the influence of bureaucracy is straightforward—it suppresses creativity—we propose that a closer look suggests that the issue is more complex. First, there are important individual differences in goal orientations that capture individuals' likelihood to engage in, or avoid, creative behavior, and there is a strong case to be made that these differences in goal orientations lead individuals to respond differently to higher and lower levels of team bureaucracy. Second, bureaucracy can be characterized in terms of two core dimensions, centralization and formalization (Bolin & Härenstam, 2008; Caruana, Morris, & Vella, 1998; Raub, 2007), and we propose that high versus low levels of centralization have different influences on individuals' creative tendencies than high versus low levels of formalization.

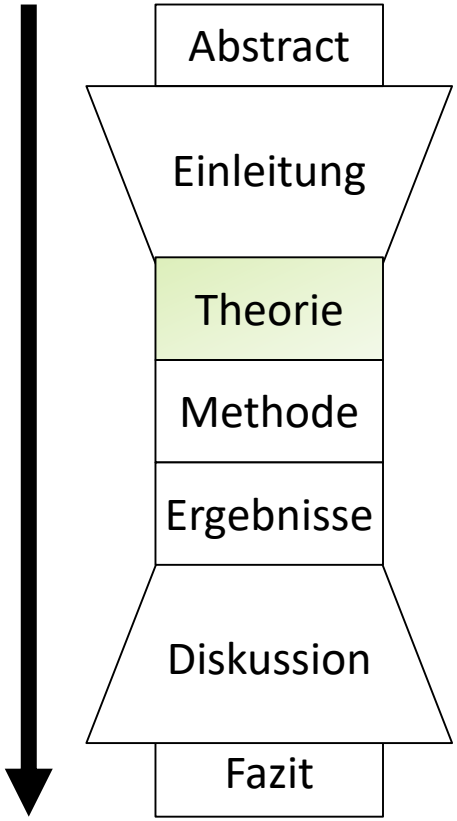


Our core contribution lies in an important advancement of person-in-situation analyses of creativity (Hirst et al., 2009; Taggar, 2002), demonstrating that contextual influences may not only invite the creative expression of individual differences, but also constrain them. Our study thus provides insights into resolution of the tension between bureaucratic control and innovation, which has eluded the field for half a century (cf. Burns & Stalker, 1961). This is also a pragmatically important issue, as organizations rely on a certain level of bureaucracy, prioritizing establishing and sticking to a beaten track, while also desiring creativity—which by definition entails stepping off the beaten track. In examining person-in-situation influences, we deviate from the organizational design literature's study of the main effects of bureaucracy (e.g., Bunderson & Boumgarden, 2010; Raub, 2007) and bring together two perspectives on behavioral regulation that have been studied in separate traditions. One perspective has been characterized by individual-level analyses of self-regulation in goal-directed behavior (DeShon & Gillespie, 2005; Porath & Bateman, 2006); the other, by analyses of contextual regulation of behavior at the level of social aggregates (Raub, 2007).

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Typische Inhalte des Theorieteils

- Im Theorieteil wird im Detail der eindeutig definierte Untersuchungsgegenstand auf der Grundlage von relevanten Theorien, Modellen und Konstrukten dargestellt.
- Aktuelle (oder zumindest einschlägige) Forschungsergebnisse zum Untersuchungsgegenstand werden zur Begründung der entwickelten Argumente in die Darstellung miteinbezogen.
- Der Theorieteil schließt mit Hypothesen (quantitativ) oder einer Forschungsfrage (qualitativ)
- Die Ableitung von Hypothesen oder Herleitung der Forschungsfrage basiert auf einer logisch stringenten Argumentation (und nicht auf einer Aneinanderreihung von Thesen oder Befunden).
- Die Gliederung des Theorieteils sollte dem Argumentationsgang folgen und über sinnvolle Überschriften strukturiert sein.
- Der Theorieteil ist in der Regel im Präsens formuliert.



Theorieteil

Individual Differences in a Team Context: Goal Orientation and Centralization

In teams, centralization relates to the extent to which the leaders control and independently make decisions concerning the teams as opposed to engendering participative decision making (Bolin & Härenstam, 2008). Centralized decision making reduces opportunities for individuals to contribute original thoughts or idiosyncratic novel views and to participate in discussions about important issues facing a team—the very issues that might benefit from individual creativity in meeting challenges and solving problems. In contrast, decentralized decision making encourages individuals to contribute and participate in decisions and provides individuals latitude to express their views (Arnold et al., 2000; Chen et al., 2007). In decentralized contexts, team members share their views, which not only promotes a greater variety of different views, but may also invite a more committed and proactive engagement with potential challenges facing a team. The greater autonomy afforded by decentralization also fosters psychological ownership and empowerment and thus builds enthusiasm, commitment to decisions, and intrinsic motivation, a powerful seed for creativity (Amabile, 1996). Decentralized practices promote a supportive climate that conveys an invitation to voice and share one's own perspective (Arnold et al., 2000) and therefore are also likely to reassure and encourage a team's members to feel that their contributions are appreciated (Wagner, 1994). This context may stimulate employees to grapple with less routine challenges and problems facing their team (Ahearne, Mathieu, & Rapp, 2005; Srivastava, Bartol, & Locke, 2006). Decentralized decision making thus may play an important role in bringing out the tendencies to engage in the creative behavior captured by learning and prove orientations and in attenuating tendencies to walk away from creative challenges associated with an avoid orientation.

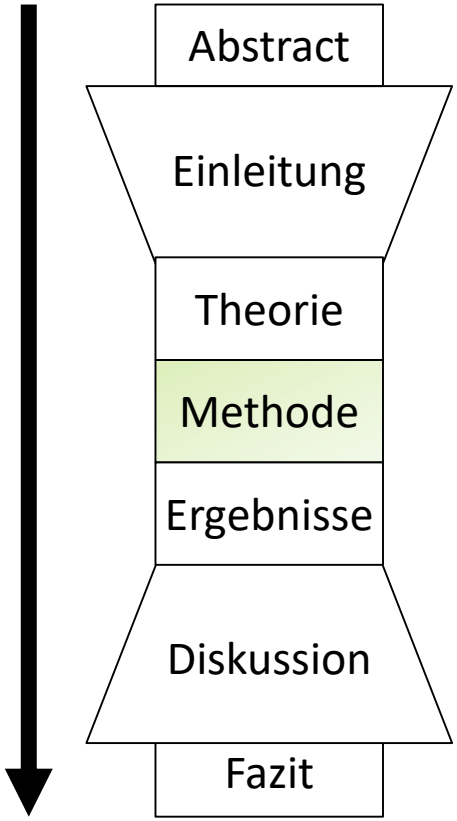
Learning-oriented people are motivated to learn and seek out tasks that are challenging because these provide greater opportunities for development. Centralization reduces opportunities to explore and learn and diminishes employee's control. Centralization thus attenuates or removes the creative benefits of a learning orientation that derive from intrinsically motivated engagement with work challenges. Put differently, centralization inhibits (cf. Tett & Burnett, 2003) the creative expression of a learning orientation. Decentralized decision-making practices, in contrast, should appeal to learning-oriented individuals, activating (Tett & Burnett, 2003) their learning orientation, because of the opportunity to explore and learn from different views and ideas and because of the challenge and learning opportunities implicit in engaging with complex problems facing their team. This context may even create a positive cycle of interest and enthusiasm, encouraging higher intrinsic motivation that further fuels creativity (Amabile, 1996). Thus:

Hypothesis 1a. A learning orientation and centralization interact to influence creativity: the learning orientation is positively related to creativity when centralization is low, but not when centralization is high.

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Typische Inhalte des Methodenteils

- Die Methode liefert eine detaillierte Beschreibung des empirischen Vorgehens der Untersuchung.
- Hierbei werden alle Informationen berücksichtigt, die eine Einordnung bzw. Replizierung der Ergebnisse ermöglichen.
- Der Methodenteil ist in der Regel im Präteritum formuliert.
- Typische Inhalte sind:
  - Beschreibung und Begründung des Untersuchungsdesigns (quantitativ vs. qualitativ, Auswahl der Stichprobe etc.)
  - Beschreibung der Stichprobe (z. B. Alter, Geschlecht, Bildungsstand, Beruf befragter Personen)
  - Beschreibung der Datenerhebung
  - Beschreibung des Erhebungsinstruments und Auflistung der Variablen, die untersucht werden (inkl. statistische Eigenschaften)
  - Beschreibung und Begründung der verwendeten statistischen Analysemethoden



Methodenteil

METHODS

Research Setting, Participants, and Procedures

A national survey of employees of the Taiwan Customs Bureau was conducted, comprising those working at the Bureau's offices at the international airports of Taipei and Kaohsiung and the international harbors of Keelung, Taichung, and Kaohsiung. Employees worked in teams that were responsible for a particular activity (e.g., developing finance protocols or search procedures), worked relatively independently of each other, and had leaders with a high degree of influence on teamwork outcomes. Forty-three percent of the teams performed operational search and detection tasks. Given the strategic sensitivity of the region and the need to keep pace with a "technology and crime arms race" (Ball, 2003) in which the nature and methods of offenses varied (from trafficking controlled substances, narcotics, animal and farm produce, protected species, and organs and biomedical by-products, to visa fraud and people smuggling), this was a particularly challenging function. Creative problem solving was required to develop new innovative detection approaches to keep pace with diverse criminal activities. For example, creativity was required to teach scent-detecting dogs trained in another country to identify new scents associated with offenses specific to the Taiwanese context (e.g., betel nut smuggling). The remaining 57

Measures

Goal orientation. We used VandeWalle's (1997) three-factor scales to assess goal orientation as "learning," "avoid," or "prove." The rating scale for all items ranged from 1 "not at all," to 7 "to a large extent." An example of the five-item learning orientation scale is "I often look for opportunities to develop new skills and knowledge." An example of the four-item avoid orientation scale is "I'm concerned about taking on a task at work if my performance would reveal that I had low ability." An example of the four-item prove orientation scale is "I'm concerned with showing that I can perform better than my co-workers."

Centralization. In selecting a centralization measure, we also reviewed scales constructed for an organizational context rather than a team context (e.g., Lee & Choi, 2003; Raub, 2007). Because team context was a core element in both our theory development and research setting, however, we were left with the choice of adapting one of these scales or selecting a team-focused alternative. Given the good reliability and validity reported for it, we selected Arnold et al.'s (2000) four-item measure, which assesses the extent to which within-team decision making is centralized in the leader role as opposed to decentralized in participative decision making. The items, rated from 1, "strongly disagree," to 7, "strongly agree," assess centralization of decision making, using a team's leader as the referent, as follows: "Uses my work group's suggestions to make decisions that affect us," "Listens to my work group's ideas and suggestions," "Encourages work group members to express ideas/suggestions," and "Gives all work group members a chance to voice their opinions." To facilitate interpretation, we reverse-scored the scale so that higher ratings reflected greater centralization of within-team decision making.

Methodenteil

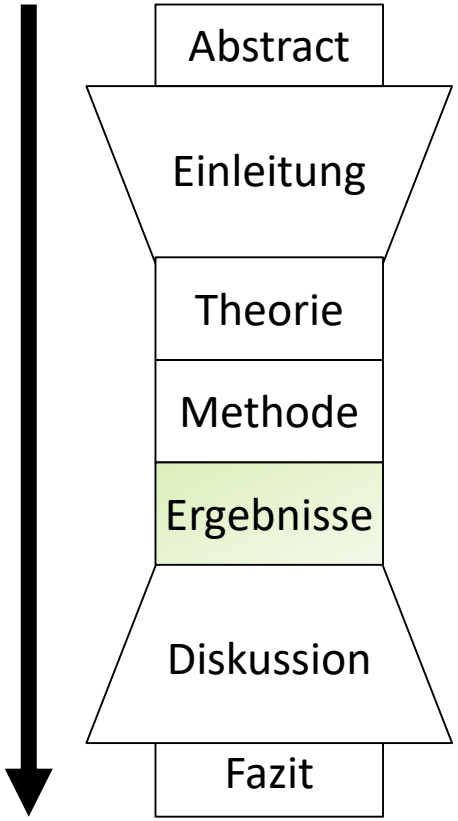
Validation of Multilevel Data Structure

Analyses included individual- and team-level constructs. Performing two different analyses to validate this data structure, we first examined whether the data justified aggregation of team-level constructs. According to a one-way analysis of variance (ANOVA), centralization and formalization differed between teams ($p < .05$). Mean values of $r_{wg(j)}$ across teams of .89 for centralization and .92 for formalization, calculated using a normal distribution, suggested adequate within-team agreement (James, Demaree, & Wolf, 1984). Thus the $r_{wg(j)}$ supported aggregation of constructs to the team level. For a more comprehensive test of the multilevel data structure, we conducted a multilevel factor analysis following procedures recommended by Dyer, Hanges, and Hall (2005). We first performed confirmatory factor analysis (CFA) on the six constructs of learning, prove, and avoid orientations, and centralization, formalization, and creativity. The fit of the model with six factors loading separately ($\chi^2 = 493.26$, $df = 237$, $p < .01$, RMSEA = .06, CFI = .95) was compared with the fits of six potential alternatives.

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Typische Inhalte des Ergebnisteils

- Im Ergebnisteil werden die empirischen Daten prägnant dargestellt: Hierbei werden die Ergebnisse auf die Forschungsfragen / Hypothesen bezogen.
- Häufig erfolgt eine Untergliederung des Ergebnisteils basierend auf den Forschungsfragen / Hypothesen.
- Abbildungen und Tabellen werden häufig genutzt, sie sind im Text zu referenzieren und müssen alleinstehend verständlich sein.
- Eine theoretische Interpretation der empirischen Daten erfolgt nicht im Ergebnis-, sondern im Diskussionsteil!
- Wenn Sie zusätzliche Analysen berichten, die sich nicht auf konkrete Hypothesen beziehen, aber zusätzliche Aspekte beleuchten, gehören diese an das Ende des Ergebnisteils



Ergebnisteil

TABLE 1
Means, Standard Deviations, and Correlations[a]

Variable	Mean	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Gender	0.31	0.47		−.23	−.06	−.24**	.10	.00	.03	−.07	−.42**	−.04	.34**	−.23**	−.06	−.18	−.08	.14	−.00
2. Age	44.01	8.05	−.21**		.87**	.62**	−.36**	−.02	.11	−.01	.15	−.27**	−.17	1.00**	.87**	.09	−.11	−.01	−.11
3. Tenure	16.14	9.17	−.06	.89**		.62**	−.40**	.00	.11	.07	.03	−.32**	−.09	.87**	1.00**	−.04	−.12	.06	−.11
4. Revenue	82.39	14.60	−.18**	.63**	.66**		−.09	.09	.15	.11	.12	−.28**	−.12	.62**	.62**	.05	−.11	.06	−.04
5. Education	2.81	0.63	.03	−.32**	−.35**	−.06		−.05	.03	.10	−.09	.14	.18	−.36*	−.40**	−.01	−.05	−.04	.05
6. Learning orientation	4.79	1.05	.02	.04	.03	.10	.06	(.89)	−.20*	.44**	.10	.14	.01	−.02	−.01	.06	−.14	.12	.04
7. Avoid orientation	4.12	1.12	−.13*	.14**	.09	.14**	.04	.09	(.82)	.22*	−.02	−.15	.13	.11	.11	.07	.07	−.01	−.15
8. Prove orientation	4.10	1.22	−.14*	.17**	.14**	.18**	.02	.47**	.47**	(.93)	.15	−.02	−.07	−.01	.01	−.05	−.12	−.02	−.11
9. Category	1.43	0.50	.26**	.12*	.05	.08	−.11	.07	.03	.07		.32**	−.28**	.15	.03	.21*	−.13	.24*	−.15
10. Region 1	0.29	0.46	.01	−.19**	−.24**	−.17**	.14*	.07	−.00	.08	.32**		−.21	−.27**	−.32**	.17	−.05	.09	−.03
11. Region 2	0.07	0.26	.19**	−.09	−.06	−.08	.07	.01	−.02	.07	−.28**	−.18**		−.17	−.09	−.04	−.15	−.01	.12
12. Mean age	43.99	4.83	−.08	.34**	.32**	.21**	−.20**	−.04	.03	.02	.09	−.26**	−.17**		.87**	.09	−.11	−.01	−.11
13. Team tenure	15.81	5.91	.00	.53**	.63**	.39**	−.29**	.01	.03	.05	.07	−.38**	−.09	.52**		−.04	−.12	−.06	−.11
14. Team size	6.98	2.01	−.14*	.03	−.04	.03	.01	.03	.06	−.04	.20**	.08	−.04	.08	−.06		.04	.13	−.17
15. Centralization	2.79	1.07	−.03	−.02	−.06	−.06	−.02	−.19**	−.02	−.11*	−.10	−.06	−.08	.10	.04	.04	(.99)	.03	−.05
16. Formalization	3.70	0.62	.06	−.10	−.04	.01	−.01	.15**	.04	.11*	.20**	.06	−.01	−.07	−.05	.04	.01	(.65)	.03
17. Creativity	3.61	0.60	.01	.12*	−.08	.02	.09	.11*	−.13*	−.04	−.10	.02	.08	−.08	.12*	.13*	−.04	.02	(.84)

[a] Individual-level analyses are below the diagonal, and group-level analyses are above the diagonal. Internal consistency reliabilities are in parentheses. $n = 95$ teams comprising 330 employees.

* $p \leq .05$

** $p \leq .01$

Ergebnisteil

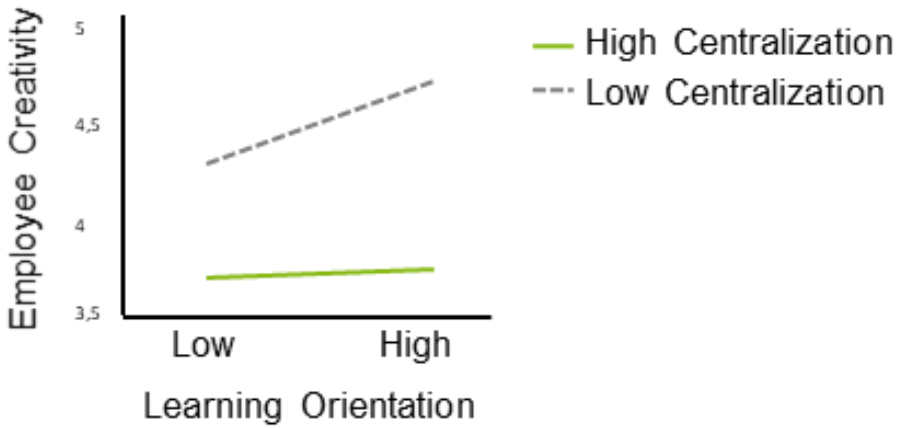
RESULTS

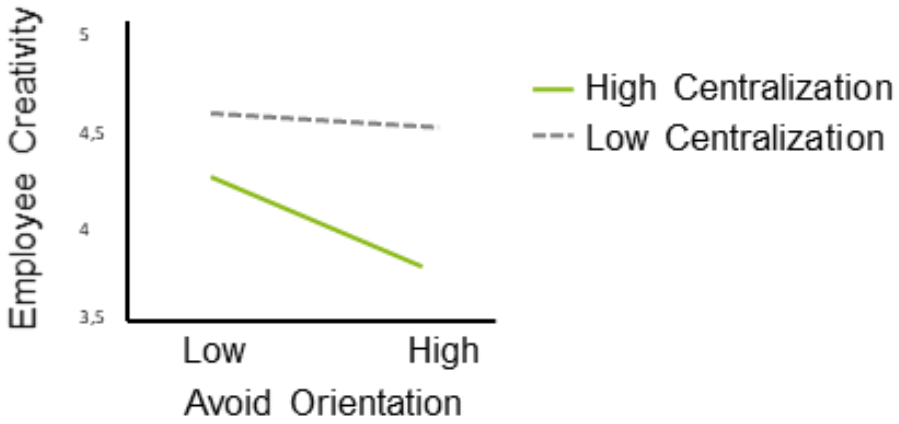
Table 1 displays correlations among variables. Individual-level variables are below and aggregated variables above the diagonal. Our hypotheses are cross-level interaction hypotheses, and we used hierarchical linear modeling (HLM) to test them. Following Preacher, Curran, and Bauer's (2006) recommendations, we group-mean-centered all individual-level (level 1) variables except for gender. Team-level (level 2) variables were not centered, to reduce possible problems with multicollinearity (Raudenbush & Bryk, 2002). Table 2 summarizes the HLM results. First, we tested a null model into which no predictors were entered. Next we introduced the individual-level variables (step 1), followed by the team variables (step 2), and in the final step we simultaneously tested all cross-level interactions (step 3).

The null model allowed us to test the between-team variance in creativity by examining the level 2 residual variance of the intercept (τ_{00}) and the ICC1 statistic, which represents the proportion of variance in the outcome variable that resided between groups. Analyses revealed a τ_{00} of .14 ($p < .001$) and an ICC1 of .37, indicating 37 percent of the variance resided between teams, to be explained by level 2 variables. A precondition for testing cross-level interactions here was that the slopes of relations between the goal orientations and creativity vary across teams. This was the case (learning orientation: U_1 variance = .14, $\chi^2[94] = 289.19$, $p < .01$; prove orientation: U_1 variance = .14, $\chi^2[94] = 284.73$, $p < .001$; avoid orientation; U_1 variance = .14, $\chi^2[94] = 288.43$, $p < .01$).

Cross-level interactions. We estimated slopes-as-outcomes models in HLM to assess the moderating effect of centralization and formalization on the relationship between goal orientation and employee creativity. The final section of Table 2 presents the results of this analysis. The model explained 4 percent of the variance in creativity. Using the procedure described by Preacher et al. (2006) and software developed by Shacham (2009), we conducted simple slopes analysis for all cross-level interactions. Hypotheses 1a, 1b, and 1c predict that centralization moderates the relations between creativity and the learning, prove, and avoid orientations. The interaction of learning orientation and centralization was significant ($\gamma = -.06$, $p < .05$). Figure 1A depicts this interaction. The slope was significant and positive when centralization was low (one standard deviation below the mean; $\beta = .12$, $t = 3.20$, $p < .01$) and nonsignificant when it was high (one standard deviation above the mean; $\beta = .01$, $t = .19$, n.s.). These results support Hypothesis 1a.[1] The prove orientation by centralization interaction was not significant, failing to support Hypothesis 1b. The interaction of the avoid orientation and centralization was significant ($\gamma = -.08$, $p < .05$; see Figure 1B). The slope was significant and negative when centralization was high ($\beta = -.16$, $t = 3.74$, $p < .01$) and nonsignificant when centralization was low ($\beta = -.01$, $t = .27$, n.s.). These results support Hypothesis 1c.

Ergebnisteil

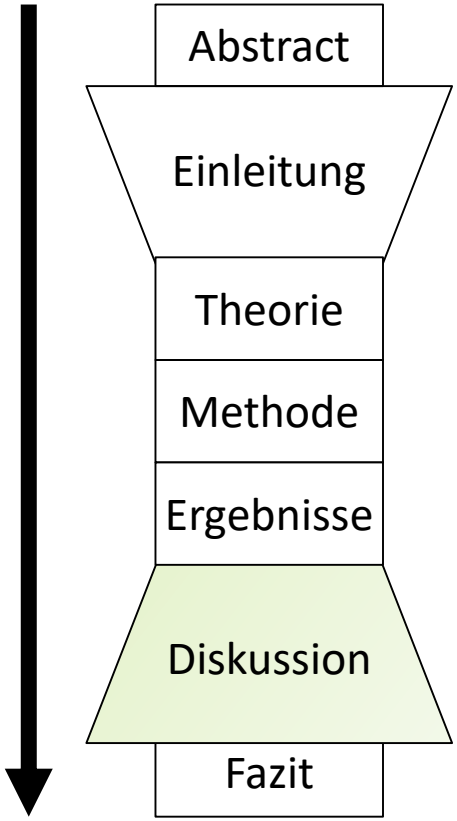




DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Typische Inhalte des Diskussionsteils

- Die Diskussion beginnt mit einer übergreifenden Zusammenfassung der vorliegenden Studie und allgemeinen Interpretation der Befundmuster.
- Im nächsten Schritt werden Bezüge zu bisherigen Forschungsergebnissen hergestellt und theoretische Implikationen abgeleitet, jeweils mit Verweis auf die Ausführungen im Theorieteil
- Weiterhin können Implikationen für die Praxis aufgezeigt werden, ebenso wie Ideen für weitere Forschungsaktivitäten
- Auf jeden Fall sollte im Diskussionsteil eine kritische Würdigung der im durchgeführten Untersuchung erfolgen (Welche Schlussfolgerungen sind zulässig? Welche nicht?)



Diskussionsteil

DISCUSSION

Managers face the challenge of getting creative results from the individuals in their teams, yet a desire for control and behavioral regulation may inspire centralized decision making and formalization of rules and procedures. Our findings confirm that team bureaucracy can suppress the expression of individual differences that may engender creativity. A learning orientation was positively related to creativity only under conditions of low centralization, and a prove orientation was positively related to creativity only when formalization was low. Moreover, low centralization attenuated the negative association between an avoid orientation and creativity. Although the evidence would seem to favor lower bureaucracy for engendering creativity, findings for the avoid orientation by formalization interaction provide an important caveat: less formalized practices were associated with a more negative relationship between an avoid orientation and creativity. These findings illustrate that different goal orientations produce different creative responses to a given context and suggest the promise of person-in-situation perspectives for understanding team bureaucratic influences.

Theoretical Implications

For research in creativity, the findings for team bureaucracy are important in that they show that the creativity of those motivated to engage with work challenges (i.e., learning- and prove-oriented individuals) benefits from low bureaucracy. It is less clear why, for learning-oriented people, this relationship holds for low centralization but not low formalization, whereas for prove-oriented individuals, it would hold for low formalization but not for low centralization. We are hesitant to base conclusions on null findings (i.e., the absence of learning orientation by formalization and prove orientation by centralization interactions). Consistently with predictions, the pattern of results is more complex for the avoid orientation and bureaucracy. Decentralized decision making helped attenuate the negative relationship between the avoid orientation and creativity, but low formalization actually brought out this relationship. As we outlined in the introduction, this can be seen as reflecting an important difference between the active and engaging nature of low centralization as compared with the passive nature of low formalization.

Our findings may also provide important pointers for identifying further ways to manage the undesirable outcomes of an avoid orientation (Dweck, 1999). Encouraging avoid-oriented individuals to participate makes it more likely that they will overcome their disposition to avoid job challenges.

Diskussionsteil

Managerial Implications

Formalized practices are a more complex issue. Although the creativity of prove-oriented individuals thrives in less formalized contexts, low formalization actually brings out undesirable tendencies in avoid-oriented team members. Given its very nature, formalization cannot be tailored to individual team members, and these findings rather speak to the issue of selection and person-environment fit. An avoid orientation brings few creative benefits. At best, it is not negatively related to creativity, but achieving such an absence of association relies on formalizing procedures at the expense of the creative benefits of a prove orientation. Accordingly, the conclusion would be that creativity is best obtained by (where possible) not selecting avoid-oriented individuals for a team, while creating a team context characterized by high levels of decentralized decision making and low formalization, to let learning-oriented and prove-oriented individuals flourish.

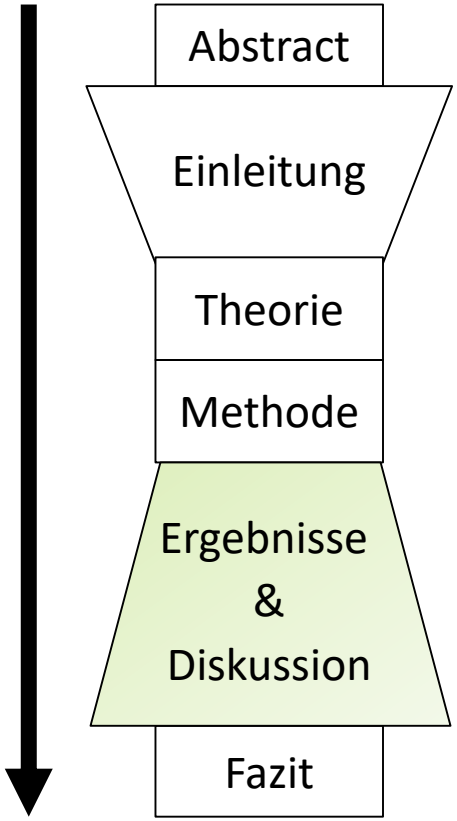
Limitations and Directions for Future Research

We tested how individuals responded to a bureaucratic context but did not test the mediating processes underpinning these relationships. In this respect, the goal orientation framework suggests that different goal orientations lead individuals to respond to different aspects of the same situation. Whereas learning-oriented individuals may respond to challenges and opportunities for learning and further development, prove-oriented individuals may respond primarily to cues that identify opportunities to display their competence. Avoid-oriented individuals, in contrast, seem more driven by cues highlighting the safety or potential risks associated with engaging in certain actions in terms of how others will assess their performance. Future research tapping perceptions of situations along those lines as potentially mediating processes may further validate the current cross-level perspective on individual creativity. It may also provide important information for interpreting our less expected findings, such as the absences of a learning orientation by formalization interaction and of a prove orientation by centralization one. It is possible that situations of low centralization and low formalization, although both reflecting low bureaucracy, differ in the eyes of learning-oriented and prove-oriented individuals as to the key triggers of their motivational drives (e.g., for learning-oriented individuals, decentralization may be more associated than low formalization with learning opportunities).

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Qualitative Arbeiten: Gemeinsamer Ergebnis- und Diskussionsteil

- Bei qualitativen Arbeiten wird normalerweise der Ergebnis- und Diskussionsteil zusammengefasst: integrierte Interpretation der qualitativen Daten je Kategorie / Unterthema der Untersuchung, und belegt diese anschließend mit Zitaten aus den Interviews.
- Zusätzlich werden Bezüge zu bisherigen Forschungsergebnissen gesetzt und theoretische Implikationen abgeleitet, jeweils mit Verweis auf die Ausführungen im Theorieteil.
- Weiterhin können Implikationen für die Praxis aufgezeigt werden, ebenso wie Ideen für weitere Forschungsaktivitäten.
- Auf jeden Fall sollte eine kritische Würdigung der im Rahmen der Arbeit durchgeführten empirischen Forschung erfolgen (Welche Schlussfolgerungen sind zulässig? Welche nicht?).
- Die Interpretationen des Autors / der Autorin sollte klar als solche erkennbar sein.



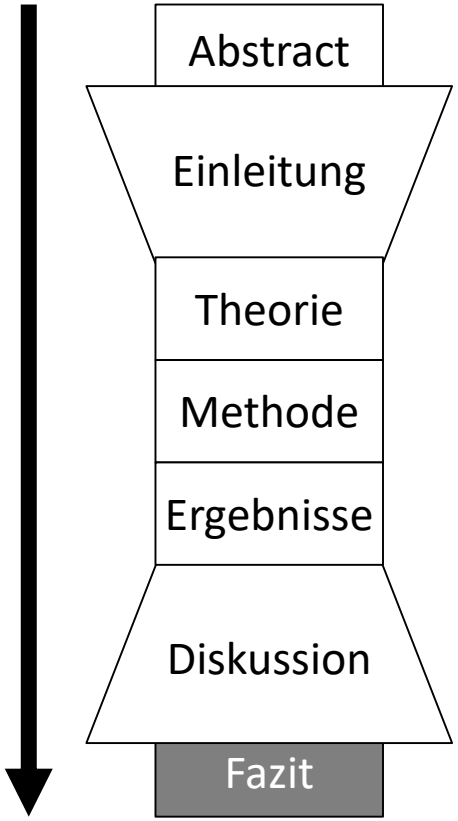
DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Fazit (nicht obligatorisch)

> Das Fazit (englisch: Conclusion) beschreibt kurz und knapp die wichtigsten Forschungsergebnisse und deren wissenschaftlichen und / oder praktischen Nutzen.

> Häufig werden Fragestellungen aus der Einleitung und der Theorie wiederaufgegriffen, mit den spezifischen Forschungsergebnissen in Bezug gesetzt (ohne im Detail auf die Daten einzugehen) und anschließend generelle Implikationen für das Forschungsfeld reflektiert.

> Natürlich darf eine Herausarbeitung der Bedeutung des jeweiligen Forschungsprojekts nicht fehlen.



Fazit

Conclusion

Our study shows that team bureaucratic practices may regulate and influence individuals' goal-directed behavior to activate as well as inhibit the creative expression of goal orientations. In this respect, decentralization delivers the greater creative benefits, inviting creativity from those intrinsically inclined to learn and attenuating individuals' avoidant tendencies. This is not to say that bureaucratic practices always diminish creativity; indeed, they may also curb less desirable avoidant tendencies. As bureaucratic practices do little to bring out creativity, the challenge is therefore to encourage creativity by reducing centralization and formalization, while not inviting individuals' creativity-avoidant tendencies.

Agenda

1. How to write a lot: Schreiben und Selbstregulation
2. Struktur von Manuskripten in der Arbeits- und Organisationspsychologie
3. Sprachstil
4. Einleitung und Theorie
5. Methoden- und Ergebnisdarstellung
6. Diskussion

3. Sprachstil

“The secret of good writing is to strip every sentence to its cleanest components. Every word that serves no function, every long word that could be a short word, every adverb that carries the same meaning that’s already in the verb, every passive construction that leaves the reader unsure of who is doing what—these are the thousand and one adulterants that weaken the strength of a sentence. And they usually occur in proportion to education and rank.” (Zinsser, 2006)

3. Sprachstil

Editor (Academy of Management Journal): **Writing and tone:** I do not typically discuss writing issues in my decision letters. But, in this particular case, I think that concerns about writing style, errors, and lack of clarity amplified some of the other concerns raised by the reviewers about your paper. Aside from those particular suggestions above, you might consider asking a professional copyeditor to read and comment on your work before resubmission. You may also find some value in the new "Author Resources" page on AMJ's website, which can be accessed at this link: http://journals.aomonline.org/amj/author-resources. Finally, I would encourage you to reduce the emphasis you place on critiquing and criticizing prior work throughout your manuscript. I believe this is distracting you from positioning your paper in the literature and making the strong theoretical case needed for publication in AMJ.

3. Sprachstil: Allgemeine Regeln

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Technische Begriffe, die nicht im Wörterbuch definiert sind, bedürfen einer klaren Konzeptualisierung und Definition.

Vermeide einseitige Verwendung von „er“ oder „sie“: „Managers“, „Scholars“ etc.

Nutze aktive Formulierungen und die erste Person:

- Gross (1998) distinguished between two types of emotion regulation.
- We used hierarchical linear modeling.

3. Sprachstil: Giftschrank

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Füllsätze/ Floskeln	Wie bereits erwähnt, sind Füllwörter und Füllsätze nun auch ziemlich überflüssig. Wir halten fest, dass wir Füllwörter dann zukünftig natürlich aus unserem Sprachgebrauch eliminieren.
Schachtel-sätze	Die Matrjoschka, die sich einer großen Bekanntheit erfreut, wird auch russische Puppe genannt und stammt, wie der Name bereits verrät, aus Russland. Sie bezeichnet mehrere in sich verschachtelte Puppen, die in der Regel bunt und häufig mit Blumen bemalt sind, weshalb Kinder, ob groß oder klein, gerne mit ihr spielen.
Übertreibung und Um-gangssprache	Selbstverständlich ist die Uni nicht nur dafür da, fachliche Kompetenzen zu entwickeln, sondern auch die Methodenkompetenz ist enorm wichtig.
Unnötige Fremdwörter	> Das Volumen subterraner Agrarprodukte steht in reziproker Relation zur intellektuellen Kapazität der Produzenten. > In meiner psychologischen Konstitution manifestiert sich eine absolute Dominanz positiver Effekte für die existenzielle Individualität Deiner Person.
Vermen-schlichung von Gegenständen	Die Theorie X leitet die Hypothese ab, dass Theorie Y einen Zusammenhang zwischen dem Bewusstsein von Gegenständen und Sinnhaftigkeit vorhersagt.

Agenda

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

1. How to write a lot: Schreiben und Selbstregulation
2. Struktur von Manuskripten in der Arbeits- und Organisationspsychologie
3. Sprachstil
4. Einleitung und Theorie
5. Methoden- und Ergebnisdarstellung
6. Diskussion

4. Einleitung: „Advanced Organizer“

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

1. Wen interessiert es? Was ist das Thema oder die Forschungsfrage? Warum sollte das gewählte Thema für Theorie oder Praxis interessant sowie relevant sein?

- Story-Telling: Einfache, unerwartete, greifbare und „emotionalisierte“ Gedanken
- Provokative oder einschlägige Zitate, um das Phänomen dem geneigten Leser zugänglich zu machen.
- Beschreibung von allgemeinen Trends oder Phänomenen, deren Ursachen weitgehend unerforscht sind.

2. Was wissen wir? Was wissen wir nicht? Was sind die zentralen theoretischen Perspektiven und empirischen Befunde zum Thema oder zur Fragestellung? Welche ungeklärten Rätsel, Kontroversen oder Paradoxien adressiert die vorliegende Studie? Warum sollte sie adressiert werden?

- Einführung des Gegenstands: Integration von verschiedenen Forschungsfeldern, Weiterentwicklung eines Forschungsfelds oder widersprüchliche Perspektiven auf den Gegenstand
- Problematisierung: Unvollständigkeit, Missverhältnis oder Ungenauigkeit der Erkenntnislage

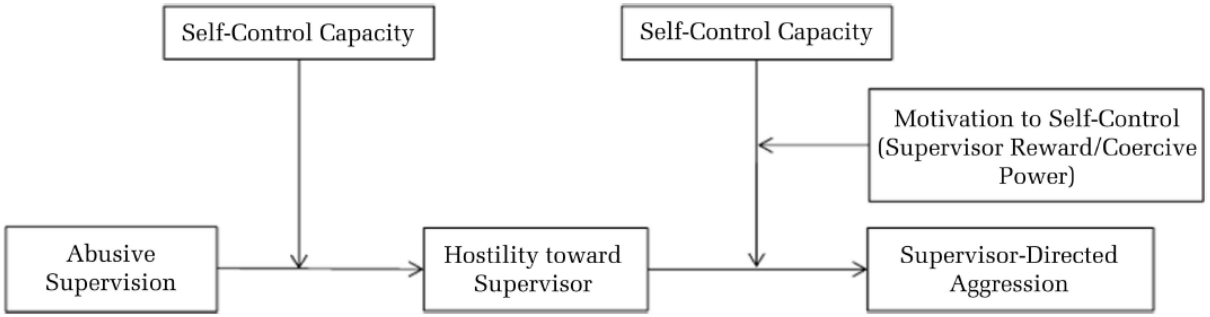
3. Was ist der Mehrwert der vorliegenden Studie? Auf welche Weise verändert oder erweitert die vorliegende Studie die aktuelle Erkenntnislage?

- Die Existenz einer Forschungslücke macht eine Studie zu ihrer Klärung noch nicht lohnenswert: Der besondere Erkenntnisbeitrag sollte klar herausgearbeitet und artikuliert werden.
- Konsenswechsel: Gemeinhin anerkannte Annahmen werden infrage gestellt und Implikationen aufgezeigt.
- Konsensherstellung: Allgemeines Verständnis soll über die Klärung von Widersprüchen hergestellt werden.

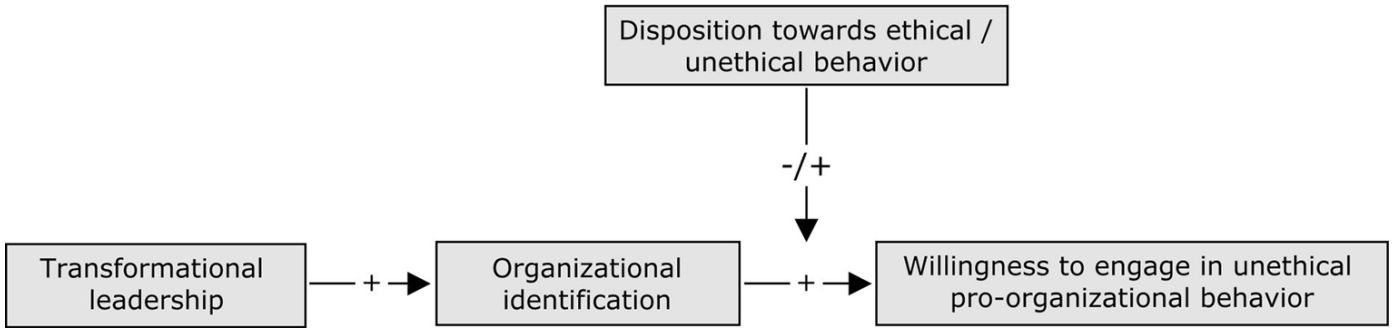
4. Einleitung: „Advanced Organizer“

Lian, Brown, Ferris, Liang, Keeping, & Morrison (2014, Academy of Management Journal):

FIGURE 1
The Moderated Mediation Model



Effelsberg, Solga, & Gurt (2013, Journal of Business Ethics):



Primäre Zielsetzung der Hypothesenbegründung

Einbettung der Hypothesen in einen relevanten Forschungsrahmen, um den Bezug zur aktuellen Erkenntnislage herzustellen.

Entwicklung von klar begründeten, logisch stringenten und konzise aufbauenden Argumenten, die erklären, warum die untersuchten Variablen in der vorhergesagten Weise zusammenhängen.

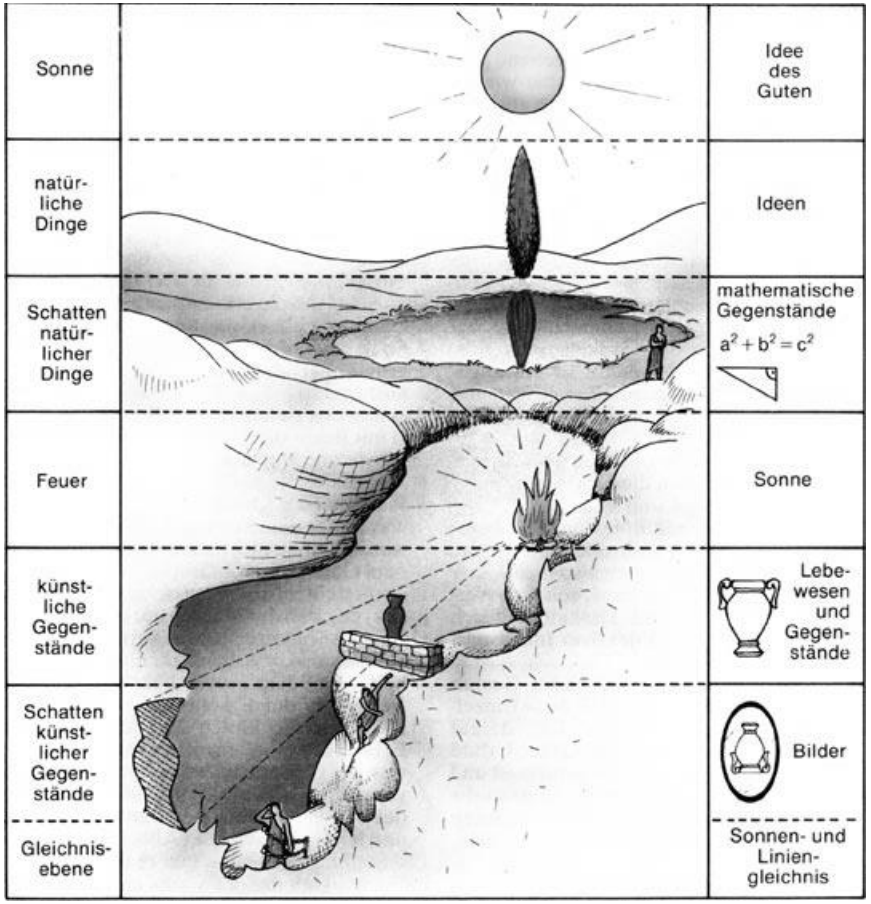
Herstellung einer konzeptuellen Kohärenz (Ideal der Vollständigkeit) in den Zusammenhängen zwischen den untersuchten Variablen und Prozessen (bspw. über den Entwurf eines integrativen Modells)

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Einführung in den theoretischen Diskurs

- Die Darstellung der vergangenen und aktuellen Forschung sollte auf den theoretischen Diskurs fokussieren, der den empirischen Befunden zu Grunde liegt.
- Die besondere Bedeutung von Befunden sind in neue Einsichten in organisationale Phänomene begründet (und nicht in den Befunden selber).
- Über diese Einsichten (oder Perspektiven) und deren motivierenden Ideen lassen sich die eigenen Argumente, Vorhersagen und Hypothesen herleiten.
- Üblicherweise sollte die eigene Hypothesenableitung mit den Argumenten beginnen, da sie den begründenden Gedankengang strukturieren.
- **Tipp: Beginne mit der theoretischen Argumentation ohne Zitation und Quellenverweise, um zu prüfen, ob die entwickelten Argumente klar, stringent und überzeugend sind.**

Platons Höhlengleichnis



DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Hypothesenableitung

Theorie

Individual creativity at work involves the development of practical and new solutions to workplace challenges, providing a tangible and useful outcome for an organization.

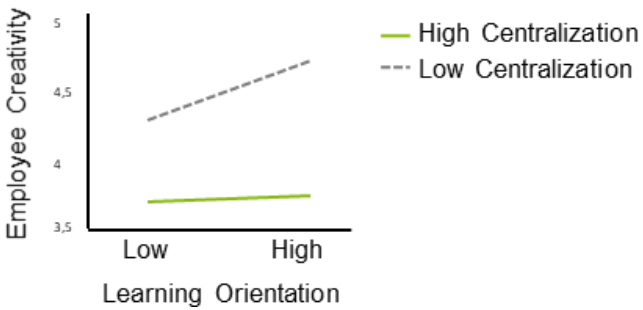
Achievement motivation theory: A learning […] orientation is focused on the development of competence and task mastery and fosters an intrinsic interest in a task itself.

Individual creativity is often enacted in the context of a team or work group […], and **this context may influence the relationship between goal orientation and creativity**.

Centralized decision making reduces opportunities for individuals to contribute original thoughts or idiosyncratic novel views and to participate in discussions […].

Hypotheses:

A learning orientation and centralization interact to influence creativity: the learning orientation is positively related to creativity when centralization is low, but not when centralization is high.



Hypothese

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Hypothesenableitung

Theorie

> Definition der Konstrukte
> Reflektion der Kernannahmen

"Teams, departments, and organizations differ in the extent to which bureaucratic practices restrain their members. […] Centralization relates to how power is distributed in an organizational hierarchy and whether employees are encouraged to participate in decision making."

> Darstellung des aktuellen Forschungsstands
> Ableitung noch ungeklärter Fragen

"The importance of a focus on team bureaucracy as an influence on goal orientation-creativity relationships is evident in a conceptual analysis by Thompson (1965), who suggested that bureaucratic practices demotivate and restrain engagement in entrepreneurial, nonroutine tasks and limit innovation (cf. Raub, 2007)."

> Explikation der theoretisch vermuteten Prozesse und Mechanismen
> Beschreibung der erwarteten Zusammenhänge

"Learning-oriented people are motivated to learn and seek out tasks that are challenging because these provide greater opportunities for development. Centralization reduces opportunities to explore and learn and diminishes employee's control [and] […] thus attenuates or removes the creative benefits of a learning orientation that derive from intrinsically motivated engagement with work challenges."

Hypothese

Entwicklung von Argumenten: Erklärende Logik

Begründung von Hypothesen: A → B

Unterschiedliche Methoden

- Zusammenhänge zwischen den Variablen werden theoriebasiert hergeleitet: Logische Implikation (→) als zentrale Argumentationsfigur, die Theorie muss die Implikation erklären.
- Empirische Evidenz legt einen Zusammenhang nah, der logisch plausibel ist.
- Explikation von mediierenden Mechanismen und Prozessen, die einen postulierten Zusammenhang erklären und im Falle ihrer Operationalisierbarkeit getestet werden müssen.

Nutzung von mehreren Theorien

- Die Kombination von Theorien oder Fachdisziplinen kann zu neuen Perspektiven auf das adressierte Phänomen führen (unter Bedingung A gilt Theorie 1 und unter Bedingung B gilt Theorie 2), allerdings bedarf es hier einer überzeugenden Begründung.
- Ein konzeptueller Rahmen sollte den Diskurs über Theorien mit teilweise unvereinbaren Annahmen und Vorhersagen strukturieren.
- Integration von Theorien ist logisch sehr anspruchsvoll, da die Annahmen aufeinander stringent bezogen werden.

Kohärenz: Widerspruchsfreiheit und Vereinbarkeit

- Die Argumentation muss in sich vollständig sein und plausibel machen, warum bestimmte Variablen berücksichtigt werden, andere hingegen nicht.
- Kohärenz stellt die konzeptuelle Passung unter den ausgewählten Variablen sicher.
- Klar ausformulierte und übergreifende Fragestellung liefert die Grundlage für die Verknüpfung von Variablen in Hypothesen und Modellen.

Theorien und Modellen: Theoretische Integration

Editor (Academy of Management Journal): **Looseness in the theoretical framework:** The reviewers noted several improvements in the theory development section of the manuscript. For example, I […] would like for you to work to tighten your theory even further in the next round. In particular, you evoke quite a number of perspectives to ground your hypotheses. There is nothing inherently wrong with this, but this makes it difficult to know what the particular implications for theory are. I would encourage you to streamline your theoretical focus; in essence, I'd like you to pare down the number of theories you evoke and take a stronger "point of view" from one or two perspectives. […] I think the best bet would be to outline the reasoning for expecting why your independent variable would relate to the outcome, and then use social information processing theory to describe how individuals interpret the social context […].

Reviewer (Journal of Applied Psychology): The reason why I brought the "common theoretical framework" this up initially is that when you draw from some parts of multiple theories to derive predictions, it is difficult to learn anything about the validity of each single theory because none of these theories is fully tested. It is also difficult to learn anything about the validity of your integrative model because it lacks a common theoretical core (you need to articulate that common theoretical core better). In that, you immunize your theory against falsification. When you do a theoretical integration, then they should have one common theoretical core assumption and then the remaining assumptions coming from the different theories should be commensurate with one another.

Umgang mit Theorien und Modellen: Theoretische Integration

Ausgang einer empirischen Untersuchung ist die Theorie:

- Eine Theorie umfasst Kernannahmen (bspw. über zu Grunde liegende Mechanismen und Prozesse) zu einem Gegenstandsbereich.
- Diese Kernannahmen liefern Hinweise auf empirische Zusammenhänge zwischen Variablen.
- Auf Basis der aus den Kernannahmen abgeleiteten Argumente lassen sich Hypothesen entwickeln.

1 Phänomen und 2 Theorien	1 Phänomen und 2 unvereinbare Theorien	2 Phänomen und 2 Theorien	Verschiedene Forschungstraditionen
– Zusammenführung von Kernannahmen – Berücksichtigung von mehreren Variablen – Nicht-lineare Effekte und Wechselwirkungen – Mediatoreffekte	– Testung von logisch sich widersprechend Hypothesen – Entwicklung einer übergreifenden Theorie: Unter welchen Bedingungen trifft die eine und die andere Theorie zu?	– Verschiedene Gegenstandsbereiche werden auf einander bezogen – Makro- und Mikroebene: Mehrebenenanalyse – Neue Zusammenhänge zwischen Variablen	– Unterschiedliche Forschungs-traditionen basieren auf ähnlichen Erklärungen – Abstraktion von Annahmen der verschiedenen Traditionen in ein übergreifendes Modell

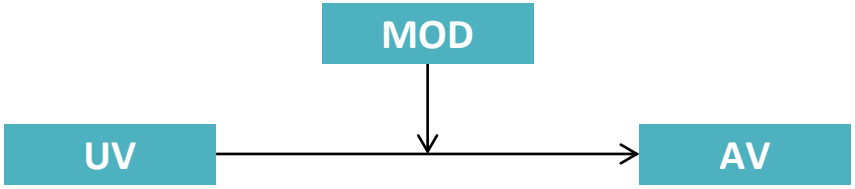
Formulierung von Hypothesen

Mediatorhypothese

> MED **mediates** the (positive/negative) relationship between IV and DV.

> IV exerts **indirect effects** on DV via MED.

Moderatorhypothese



> MOD **moderates** the (positive/negative) relationship between IV und DV: The relationship is **attenuated/amplified** as a function of MOD.

> In Präsens formulieren!

> Klare Zuordnung von unabhängiger und abhängiger Variable

> Bei gerichteten Hypothesen (einseitiges Testen): Richtung des erwarteten Zusammenhangs (positiv/negativ) bzw. Unterschieds (Stärker, häufiger, größer als) eindeutig spezifizieren.

> Bei korrelativen Untersuchungsdesigns: Vermeidung von Kausalbegriffen, wie etwa „A beeinflusst B“ oder „A übt einen positiven Effekt auf B“ aus (stattdessen: A hängt positiv mit B zusammen).

> Keine Vorhersage von Signifikanzen !!! (so was wäre falsch: „Der positive Zusammenhang zwischen A und B ist signifikant.“)

Agenda

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

1. How to write a lot: Schreiben und Selbstregulation
2. Struktur von Manuskripten in der Arbeits- und Organisationspsychologie
3. Sprachstil
4. Einleitung und Theorie
5. Methoden- und Ergebnisdarstellung
6. Diskussion

5. Methodenteil

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Vollständigkeit

> Präzise Beschreibung und Begründung der Datenerhebung, des Untersuchungsdesigns, der Operationalisierung sowie der Analysemethode.
> Besondere Details hervorheben: Kontaktaufnahme, (Experimentelles) Setting, Sicherstellung der Anonymität und des Verständnisses, zeitlicher Ablauf der Datenerhebung, unterschiedliche Quellen
> Informationen über das methodische Vorgehen soll die Replizierbarkeit der Befunde gewährleisten.

Klarheit

> Vorgehensweise in der Operationalisierung genau erklären („We adapted the items“ reicht nicht“).
> Zusätzliche empirische Informationen bei komplexen Operationalisierungen: Konfirmatorische Faktorenanalyse (Modellvergleiche), Interrater-Agreement/Interrater-Reliabilität (ICC, r_{wg} etc.)

Glaubwürdigkeit

> Einschlägige Begründung der Stichprobenwahl: Inwiefern trifft das adressierte Phänomen insbesondere auf die fragliche Stichprobe zu?
> Konzeptuelle Definition der Konstrukte vor der Beschreibung der Messung wiederholen.
> Multidimensionale Messungen sollten mit der ursprünglichen Konzeptualisierung übereinstimmen.
> Analytisches Vorgehen überzeugend rechtfertigen (bspw. Zentrierung in HLM, Kontrollvariablen).

5. Ergebnisteil

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Vollständigkeit

> Gewissenhafter Umgang mit deskriptiven Statistiken und auf Details achten (hohe Korrelationen oder Standardabweichungen, Korrelationen im Verhältnis zu Regressions- oder Pfadparameter).
> Vollständige Darstellung der zentralen Ergebnismuster (hierarchischer Aufbau der Tabellen, Stichprobenunterschiede in den AV, Fit-Indizes (RMSEA, CFI, TLI etc.), Simple-Slope)

Klarheit

> Eindeutigen Bezug zu den eingangs formulierten Hypothesen herstellen: „According to Hypothesis X we predicted that… In line with our prediction, the present estimates demonstrate that… Thus, our data provides support for Hypothesis X."
> Struktur einhalten: Identische Reihenfolge der Variablen im Methoden- und Ergebnisteil
> Kritischer Umgang mit konträren Ergebnissen: nicht „kaschieren".

Glaubwürdigkeit

> Interpretationen über zusätzliche Darstellungen (Visualisierung von Interaktionseffekten, Simple Slope-Analysen, indirekte und konditionale indirekte Effekte schätzen) begründen.
> Zusätzliche Analysen im Falle von alternativen Modellspezifikationen oder Messungen: Nachweis der Robustheit von Ergebnissen.
> Valide Analyse der Effektstärken (basierend auf einschlägigen und passenden (!) Formeln)

Agenda

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

1. How to write a lot: Schreiben und Selbstregulation
2. Struktur von Manuskripten in der Arbeits- und Organisationspsychologie
3. Sprachstil
4. Einleitung und Theorie
5. Methoden- und Ergebnisdarstellung
6. Diskussion

6. Diskussion

DGPs
Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Einbettung der Studie in einen größeren theoretischen Kontext.

3. Beitrag zur Theorieentwicklung:

- Welche neuen theoretischen Einsichten liefern die Ergebnisse in das Phänomen?
- Inwiefern müssen Theorien über das Phänomen um zusätzliche Annahmen und Aspekte erweitert werden?

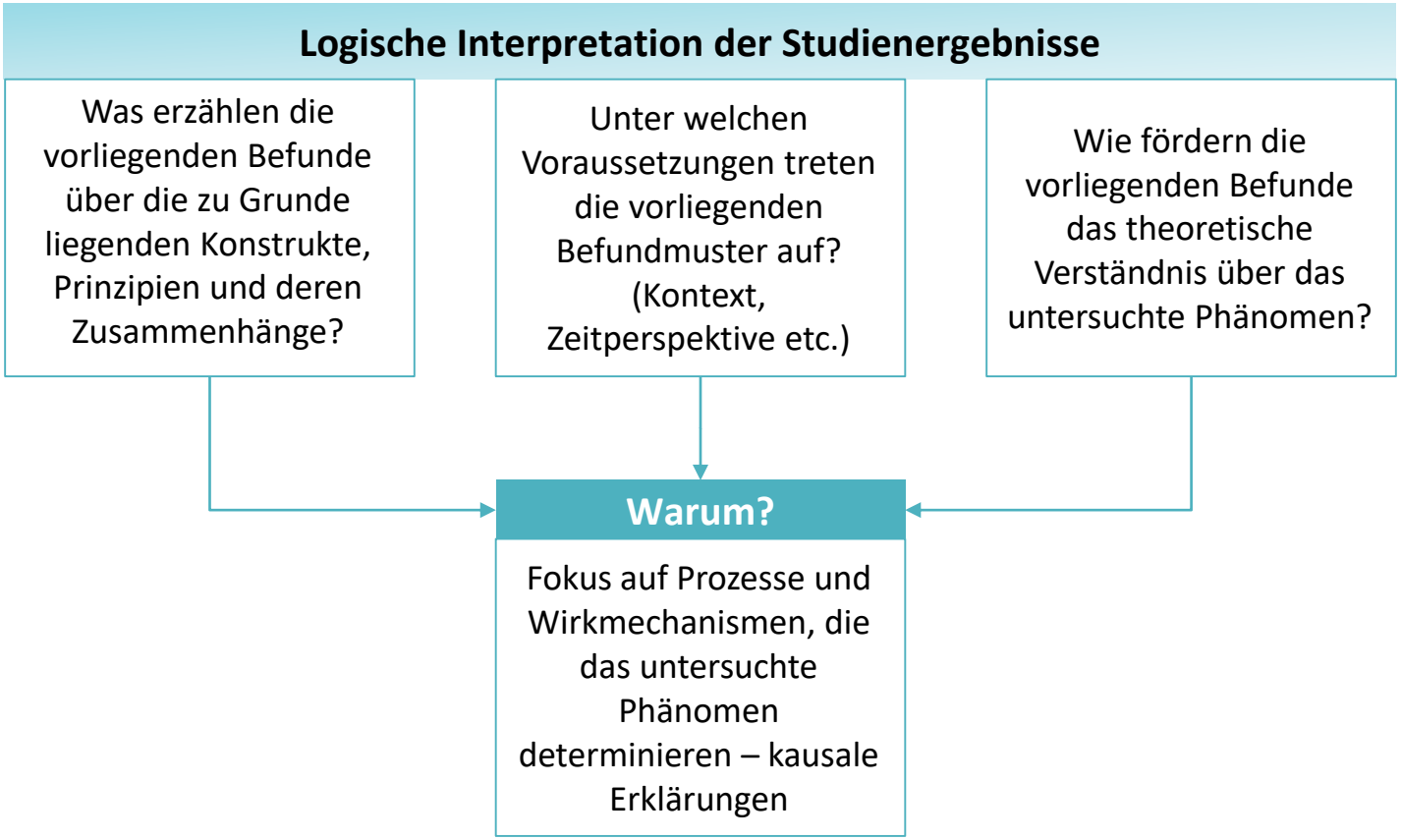
2. Bedeutung der Studie:

- Welche Besonderheiten weist die vorliegende Studie im Design, in den Hypothesen und den Ergebnissen (im Unterscheid zu vorher) auf?
- Welche Rolle spielen die Studienergebnisse für die zu Grunde gelegte Theorie?

1. Fokus auf die eingangs formulierte Fragestellung:

- Welche ungeklärten, aber bedeutsamen Phänomene sind Gegenstand der vorliegenden Studie?
- Inwiefern trägt die vorliegende Studie zur Klärung der Fragestellung bei?

6. Diskussion



- Bezüge zu bereits veröffentlichten Ergebnissen herstellen: Inwiefern wurden bereits ähnliche Befunde berichtet? Was sind die Gemeinsamkeiten und Unterschiede?
- Diskussion von alternativen Erklärungen aus bspw. anderen theoretischen Perspektiven
- Synthese der Befunde: Wie lassen sich die eigenen Ergebnisse sinnvoll (kohärent) zusammenfassen?

6. Diskussion

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

> Klare, offene, aber differenzierte Reflektion der Stärken und Schwächen der vorliegenden Studie

Strengths

Was sind die methodischen Besonderheiten der Studie mit Blick auf Validität, Reliabilität und Objektivität?

Welche Grenzen weist die vorliegende Untersuchung auf?

- Design (Mehrere Studien? Stichprobe? Experiment?)
- Messungen (gemeinsame Methodenvarianz, Operationalisierung, unterschiedliche Quellen)
- Datenanalyse (Latente oder manifeste Variablen etc.)
- Berücksichtigung von relevanten Variablen

Weaknesses

Directions for future research