

# **Aktuelle Masterarbeiten im Fachgebiet Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie, Stand Oktober 2010**

Betreuung durch Prof. Dr. Andrea Fischbach, Dipl.-Psych. Jessica Boltz und Dipl.-Psych. Philipp W. Lichtenthaler, Deutsche Hochschule der Polizei, Münster

## ***Wichtige Grundlagen zur Erstellung einer Masterarbeit im Fachgebiet SAO-Psychologie***

- Wir bieten Ihnen interessante Themenstellungen an, die eng an die aktuelle Forschung des Fachgebietes Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie angebunden sind.
- Sie werden durch uns aktiv beim Erwerb von Kompetenzen des wissenschaftlichen Arbeitens unterstützt.
- Sie erarbeiten sich wissenschaftliche Arbeitstechniken grundsätzlich im Team, gemeinsam mit anderen Masterarbeitskandidaten und Mitgliedern des Fachgebietes SAO-Psychologie.
- Sie tauschen sich regelmäßig über den Fortgang Ihrer Forschungsarbeit aus und unterstützen sich gegenseitig.
- Ihre empirischen Daten gehen in laufende Forschungsprojekte im Fachgebiet SAO-Psychologie ein.
- Sollten Sie Daten in einer Polizeibehörde erheben, ist eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem Fachgebiet SAO-Psychologie und der zuständigen Behörde notwendige Voraussetzung für die Durchführung der Masterarbeit.

## ***Ziel dieses Handouts***

Im Folgenden stellen wir Ihnen drei thematische Forschungsschwerpunkte unseres Fachgebietes vor:

- 1) Die Polizei als Dienstleister,
- 2) Frauen und Männer in Spitzenpositionen der Polizei und
- 3) Emotionale Kompetenz von Führungspersonen.

Im Rahmen dieser Forschungsschwerpunkte gibt es Forschungsfragen, die Sie im Rahmen einer empirischen Masterarbeit bearbeiten könnten. Wir skizzieren kurz die zu den Forschungsschwerpunkten von uns angebotenen Masterarbeiten. Sollte diese Kurzvorstellung Ihr Interesse wecken, können Sie weitere Informationen zu den konkreten Masterarbeiten über das Sekretariat des Fachgebietes, Frau Jennifer Wibbeke ([jennifer.wibbeke@dhpol.de](mailto:jennifer.wibbeke@dhpol.de)) anfordern. In einer Informationsveranstaltung am 14. Oktober können Sie Ihre Fragen zu den angebotenen Masterarbeiten und das weitere Vorgehen stellen. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich zu einer Arbeit an unserem Fachgebiet entschließen.

## ***Themenstellung Die Polizei als Dienstleister***

Die Arbeit der Polizei findet in großen Teilen in der Interaktion mit dem Bürger statt. Polizeibeamte, die im Kontakt mit dem Bürger stehen, sind die "Visitenkarte" für die gesamte Polizeiarbeit. Bürger bemessen ihre Zufriedenheit mit dem Dienstleister Polizei häufig auf der Grundlage von konkreten Erfahrungen, welche sie mit Polizeibeamten gemacht haben. In diesem Forschungsprojekt untersuchen wir konkrete Erfahrungen, die Bürger mit Polizeibeamten gemacht haben, genauer. Ziel des Projektes ist es, systematische Zusammenhänge zwischen dem Verhalten von Polizeibeamten und der Wirkung auf den Bürger zu untersuchen. Hierbei interessieren wir uns insbesondere für die ausgedrückten Emotionen der Polizeibeamten und deren Wirkung auf Zufriedenheit und das Sicherheitsgefühl der Bürger. Dabei können wir uns auf eine Vielzahl von empirischen Untersuchungen im Dienstleistungsbereich, zur Interaktionsarbeit und zur sogenannten Emotionsarbeit beziehen. Spannend ist allerdings die Frage, ob sich dort gezeigte Befunde auf die Polizeiarbeit übertragen lassen.

### ***Fragestellungen***

- Welche Verhaltensweisen von Polizeibeamten haben eine positive Wirkung auf das Sicherheitserleben und die Beurteilung der Dienstleistungsqualität der Bürger?
- Wie wirken insbesondere der Ausdruck von bestimmten Emotionen durch Polizeibeamte in Interaktionen mit dem Bürger auf das Sicherheitserleben und die Beurteilung der Dienstleistungsqualität der Bürger?

### ***Masterarbeiten "Bürgerbefragungen"***

- Befragung von Bürgerinnen und Bürgern, z.B. über einen Online-Fragebogen, der über das Fachgebiet erstellt und verbreitet werden kann. Bürger beschreiben eine Interaktion mit einem Polizeibeamten aus dem Gedächtnis. Standardisierte Antworten beziehen sich 1. auf die vom Beamten ausgedrückten Emotionen, die eigenen erlebten Emotionen und die Beurteilung des Sicherheitserlebens und der Dienstleistungsqualität durch den Bürger auf der Grundlage dieser Situation; 2. auf weitere mögliche Verhaltensweisen des Beamten, für die ein Zusammenhang mit dem Sicherheitserleben und der Dienstleistungsqualität erwartet wird.
- Der Fragebogen kann von zwei Studierenden gemeinsam zusammengestellt werden und die Erhebung kann ebenfalls gemeinsam erfolgen. Die Analyse und Berichterlegung erfolgt getrennt, bezogen auf die jeweiligen Teilaspekte (Emotionen und andere Verhaltensweisen).

### ***Masterarbeiten "Beobachtungsstudie"***

- Beobachtung von Polizeibeamten in Interaktionen mit Bürgern. Einsatz eines standardisierten Beobachtungsinstrumentes, das für den Einzelhandel entwickelt wurde. Adaption dieses Instrumentes auf den Polizeikontext. Befragung der Bürger.
- Beobachtung und Befragung kann von zwei Studierenden gemeinsam zusammengestellt und erhoben werden. Die Analyse und Berichterlegung erfolgt dann getrennt, bezogen auf abzugrenzende Teilfragestellungen (Wirkung des Verhaltens auf die Servicequalität und Wirkung des Verhaltens auf das Sicherheitsgefühl).

### ***Masterarbeit "Interaktionsstudie"***

- Befragung von Polizeibeamten und Bürgern in einer aktuellen Interaktion (z.B. bei Vernehmungen oder im Verlauf eines Schichtdienstes), mittels standardisierter, sehr kurzer Fragebögen.
- Fragen beziehen sich darauf, welche Emotionen vom Beamten ausgedrückt wurden und welche Emotionen vom Bürger erlebt wurden.
- Darüber hinaus müssen, im Sinne der Fragestellung, die entsprechenden postulierten Konsequenzen (z.B. Zufriedenheit des Bürgers mit der Interaktion) standardisiert erhoben werden. Dabei muss man sehr genau zwischen den Emotionen, die der Bürger aufgrund des Sachverhaltes erlebt und denen, die der Bürger aufgrund der Interaktionsqualität erlebt, unterscheiden.

## ***Themenstellung Frauen und Männer in Spitzenpositionen der Polizei***

Wir führen derzeit ein großes Forschungsprojekt in den Polizeien durch, bei dem es darum geht, wie Frauen verstärkt für Spitzenpositionen im Polizeidienst gewonnen werden können. In einem Teilprojekt beschäftigen wir uns mit der Frage, ob Mitarbeiter von Frauen in Führungsfunktionen, im Vergleich zu Männern in Führungsfunktionen, die gleiche oder andere Verhaltensweisen erwarten. Dabei beziehen wir uns auf Literatur und empirische Befunde der Genderforschung. Ein Befund aus dem Arbeitskontext ist beispielsweise, dass unterstützendes Verhalten von Frauen als selbstverständlich wahrgenommen wird, während unterstützendes Verhalten von Männern als eine herausragende positive Verhaltensweise wahrgenommen wird.

### ***Fragestellungen***

- Welche Verhaltensweisen von Frauen, werden im Führungskontext als erfolgsrelevant wahrgenommen?
- Welche Verhaltensweisen von Männern werden im Führungskontext als erfolgsrelevant wahrgenommen?
- Unterscheidet sich die Wahrnehmung erfolgsrelevanter Verhaltensweisen von Frauen und Männern?
- Wie lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede erklären?
- Welche Implikationen ergeben sich aus den Befunden für die polizeiliche Praxis und insbesondere für die Frage, wie Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben motiviert werden können?

### ***Masterarbeiten "Vignettenstudie"***

- Befragung von Studierenden an der DHPol, bekannte Polizeibeamte (Schneeballsystem), Mitarbeiter einer Dienststelle usw. mittels eines Online-Fragebogens.
- Die Polizeibeamten werden nach erfolgsrelevanten Verhaltensweisen für die Lösung einer Führungsaufgabe gefragt. Die Antworten erfolgen auf vorgegebenen standardisierten Skalen. Analyse der Antworten mittels Gruppenvergleiche (z.B. unterscheiden sich die Antworten von männlichen Polizeibeamten von denen weiblicher Polizeibeamten, unterscheiden sich die Antworten von jüngeren von denen von älterer Mitarbeiter, usw.).
- Der Fragebogen soll die Möglichkeit bieten, verschiedene Hypothesen über Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Wahrnehmung der Verhaltensweisen von Frauen und Männern zu testen. Entsprechend können die Befragungsdaten von mehreren Masterstudierenden gemeinsam erhoben werden, die Analyse und Berichtslegung erfolgt getrennt für die jeweiligen Fragestellungen.

## ***Themenstellung Emotionale Kompetenz von Führungspersonen***

Führungsarbeit ist in großen Teilen Interaktionsarbeit. Führungspersonen geben beispielsweise ihren Mitarbeitern Feedback, erteilen Arbeitsaufträge, führen Besprechungen durch oder sorgen für ein gutes Arbeitsklima. Dabei kann es wichtig sein, eigene Emotionen (z.B. Ärger über ein schlechtes Arbeitsergebnis des Mitarbeiters) zu unterdrücken und nach außen freundlich zu bleiben, damit der Mitarbeiter motiviert bleibt. Es kann aber auch notwendig sein Ärger zu zeigen, damit der Mitarbeiter versteht, dass eine Verhaltensänderung von ihm erwartet wird. Führungspersonen müssen dabei die kurz- als auch die langfristigen Konsequenzen ihres emotionalen Verhaltens sowohl für sie selbst, als auch für den Mitarbeiter, die Arbeitsgruppe und das Erreichen der Aufgabenziele im Blick behalten. Emotional kompetente Führungspersonen sollten diese Anforderung besser bewältigen können, als Führungspersonen mit geringen emotionalen Kompetenzen. Es gibt mittlerweile eine Vielzahl wissenschaftlicher Publikationen zur Emotionalen Kompetenz/Intelligenz. Allerdings fehlt es an geeigneten Diagnoseinstrumenten zur Erfassung der emotionalen Kompetenzen von Führungspersonen. Wir haben zu Teilaspekten der emotionalen Kompetenz im Führungskontext Diagnoseinstrumente entwickelt. Es stellt sich die Frage, ob diese Instrumente tatsächlich das messen was sie messen sollen und wie zuverlässig sie bestimmte Teilbereiche der emotionalen Kompetenz diagnostizieren können.

### ***Fragestellungen***

- Wie gut kann der "Situations-Gedanken-Test" eine relevante Facette der emotionalen Kompetenz (die Emotionsregulationsfähigkeit der Führungsperson) erfassen?
- Welchen Einfluss hat das absichtliche Beeinflussen der Emotionen der Mitarbeiter durch die Führungsperson auf die Emotionen der Geführten, deren Arbeitsleistung und deren Wohlbefinden?
- Inwiefern kann der "Fragebogen zur Emotionsbeeinflussung anderer" eine relevante Facette der emotionalen Kompetenz (die Fähigkeit Emotionen bei anderen zu nutzen) erfassen?

### ***Masterarbeiten "SGT Führung"***

- Der Situations-Gedanken-Test wird bei Führungspersonen (Studierende der DHPol, Dienststellen, bekannte Polizeibeamte) als Online-Test durchgeführt.
- In einer zweiten Version wird der Test mit einer veränderten Instruktion vorgegeben. Führungskräfte bekommen die Situationen des SGT Führung ohne vorgegebene Antworten. Zu jeder Situation sollen zwei Gedanken genannt werden, die anzeigen, dass man in dieser Situation als Führungsperson klug mit den eigenen Emotionen umgeht.
- Anschließend, an die beiden Gedanken, sollen die Führungspersonen für die Situation einschätzen, wie "prototypisch" diese Situation für den polizeilichen Führungsalltag ist und wie wahrscheinlich es ist, dass man in der Situation selbst so denkt, wie man die beste Antwort gegeben hat.
- Die Qualität der Antworten wird über geeignete Außenkriterien überprüft (z.B. Führungserfahrung).
- Die Datenerhebung kann durch drei Studierende erfolgen, die Analyse und Berichterlegung erfolgt mit getrennten Schwerpunkten auf a) die quantitativen Testergebnisse, b) die qualitativen Antworten und c) die Frage nach der Prototypizität und deren jeweilige Zusammenhänge mit den Außenkriterien.
- Eine weitere Masterarbeit kann die Frage überprüfen, ob der SGT ein zuverlässiges Diagnoseinstrument ist und den Test zweimal einer Stichprobe vorlegen. Die Antworten sollten bei der Wiederholungsmessung mit der ersten Messung korrelieren.

### ***Masterarbeiten "Interpersonale Emotionsregulation"***

- In einer Online-Befragung sollen Führungspersonen mehrmals nach einer Interaktion mit einem Mitarbeiter angeben, ob sie bewusst Strategien der Beeinflussung der Emotionen anderer beim Mitarbeiter angewendet haben. Haben sie den Mitarbeiter z.B. bewusst zum Lachen gebracht? Die entsprechenden Mitarbeiter füllen einen kurzen Fragebogen aus, in dem sie angeben, wie ihre Stimmung nach dem Gespräch ist, bzw. welche Emotionen sie im Gespräch erlebt haben.