

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Marketing</b> .....	<b>11</b>
1.1 Sweet Spot Analysis: „Wie innovativ dürfen Produktdesigns sein?“ .....	12
1.2 Ich sehe rot - Wie Farben unsere Entscheidungen färben .....	13
1.3 Persönlichkeit entscheidet - Mit neuen Zielgruppeninsights wirksamer kommunizieren und Potentiale erschließen .....	14
1.4 „Habe ich dir heute schon gesagt, wie sehr ich Dich liebe?“ .....	15
1.5 Nachhaltigkeit und nachhaltiges Verhalten aus Sicht der Generation Y.....	16
1.6 Aus zweiter Hand: Fördernde und hemmende Bedingungen der Nutzung von Gebrauchsgütern .....	27
<b>2 Corporate Social Responsibility</b> .....	<b>28</b>
2.1 CSR communication: trigger of crisis risk? .....	29
2.2 Influence of prior-held beliefs on consumers' evaluation of CSR reports .....	30
2.3 Unternehmensbefragung in der Textil- und Bekleidungsindustrie .....	31
2.4 Gutgläubig und passiv: Die Sichtweise der Konsumenten gegenüber Corporate Social Responsibility (CSR) in der Bekleidungsindustrie. ....	32
<b>3 Interkulturelle und multikulturelle Psychologie</b> .....	<b>42</b>
3.1 Soziales Gedächtnis als Schlüsselkompetenz zum Erfolg in multinationalen Arbeitswelten? .....	43
3.2 Chancengleichheit bei Bewerbungen - Eine empirische Studie zu ethnischer Diskriminierung auf Basis von Namen .....	44
3.3 Hat die Kultur einen Einfluss auf die Motive beim Kauf von Luxusprodukten? .....	45
<b>4 Führung</b> .....	<b>46</b>
4.1 Führungsphilosophie, Personalbindung und Leistung .....	47
4.2 Empfundene positive Führung .....	56
4.3 Präferiertes Führungsverhalten aus Mitarbeitersicht .....	57

4.4 Führung von Mitarbeitenden mit Leistungsproblemen.....	71
4.5 Followership - Leadership - Evolution: Einflussfaktoren und Effekte.....	72
<b>5 Studium und Hochschule .....</b>	<b>73</b>
5.1 Auf dem Weg zur Gründerkultur? .....	74
5.2 Planspiel als Instrument der Personalentwicklung: „Komplexitätsmanagement“ in der Lehramtsausbildung .....	75
<b>6 Personalauswahl.....</b>	<b>79</b>
6.1 E-Recruiting.....	80
6.2 Patterns of Change in Applicant Fairness Perceptions During the Hiring Process .....	90
6.3 Bewerberzentrierte Personalauswahl .....	91
6.4 Verbesserung der Candidate Experience durch bedürfnisgeleitete, informative und unterhaltsame Auswahlinstrumente .....	102
6.5 Punkten mit Persönlichkeit – Das Zulassungsverfahren am Leuphana College .....	103
6.6 Unsicher und doch besser – der Einfluss von persönlicher Unsicherheit auf die Fähigkeit, Lügen im Kontext der Personalauswahl zu entdecken.....	110
6.7 Kaufentscheidung Coaching .....	111
6.8 Diagnostik zur Auswahl und Entwicklung von Führungskräften – Ein Praxisbericht.....	119
<b>7 Überblick und Wissenschafts-Praxis-Transfer .....</b>	<b>120</b>
7.1 Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zur Steigerung von Kreativität bei High Potentials - eine Inspiration durch den Schauspielerberuf.....	121
7.2 Zu Arbeitserwartungen von High Potentials (HP) und deren Umsetzung durch das betriebliche Talentmanagement eines Schienenfahrzeug-Herstellers .....	122
7.3 Schön vorgetragen: Der Einfluss physischer Attraktivität auf die Bewertung von Präsentationen .....	123
7.4 Exploring part-time German doctoral students' lived experiences of life role stress and coping behaviours from different perspectives .....	124

<b>8 Personalentwicklung .....</b>	<b>125</b>
8.1 Die Transferstärke-Methode .....	126
8.2 Wissenstransfer bei Führungskräften – Wissensmanagement zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit .....	138
8.3 Erfolgsfaktoren für die Gestaltung von Online-Studiengängen .....	145
8.4 Die Doppelrolle Führungskraft als Coach .....	146
8.5 Adaption von Crew Resource Management (CRM) - Trainings in Risikobranchen .....	156
8.6 Motivationstraining vs. Organisationsberatung .....	167
8.7 Engineering lernförderlicher Industrieller Arbeitssysteme als interdisziplinäre Aufgabe .....	168
<b>9 Arbeitgeberattraktivität und Commitment .....</b>	<b>177</b>
9.1 Haben Human Resources Management Maßnahmen einen Einfluss auf organisationales Commitment? .....	178
9.2 Organizational Citizenship Behavior: Zur Rolle von Fairness und Gerechtigkeitsempfinden beim freiwilligen Arbeitsengagement .....	179
9.3 Arbeitgeberattraktivität im Verlauf der Lebensspanne .....	188
9.4 Einfluss der Unternehmenskommunikation auf die Unsicherheit und das Commitment der Mitarbeiter bei Mergers & Acquisitions .....	189
<b>10 Unternehmensstruktur und -kultur .....</b>	<b>202</b>
10.1 „So machen wir das hier“ – Schritte auf dem Weg zu einer proaktiven Sicherheitskultur im Krankenhaus .....	203
10.2 Unternehmenskultur und ihr Einfluss auf den Unternehmenserfolg – Eine ganzheitliche Perspektive .....	204
10.3 Wider den “Widerstand” - Kritik am Widerstandskonzept im Change Management .....	205
10.4 Struktur folgt Prozess .....	206
<b>11 Psychologie und Technik .....</b>	<b>221</b>
11.1 FoMO (Fear of Missing Out) beeinträchtigt Studienerfolg – Warum man in einer Lehrveranstaltung sein Smartphone lieber ausschalten sollte .....	222

11.2 Erwartete Kundenzufriedenheit mit dem W-LAN unter den U-Bahn-Kunden der BVG .....	223
11.3 Der Mercedes 190 und seine Rolle im Landkreis Dithmarschen.....	234
11.4 Arbeitgebermaßnahmen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit von Berufskraftfahrern .....	235
<b>12 Psychologie, Finanzen und IT .....</b>	<b>236</b>
12.1 Compliance Management: Kompetenzmodellierung und psychologische Aspekte ethischer Führung.....	237
12.2 Berufsprofil und Karrierewege von Investor Relations Officers .....	250
12.3 Emanzipation indischer Angestellten in der britischen IT-Beratungsindustrie .....	251
12.4 Entscheidungspsychologie für Controller.....	257
<b>13 Karriereentwicklung .....</b>	<b>258</b>
13.1 Probieren und Studieren – Veränderungen der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung Studierender im Rahmen eines Praxissemesters .....	259
13.2 Interkulturelle Kompetenz erwerben – Eine empirische Untersuchung zur Wirkung internationaler Jugendbegegnungen.....	260
<b>14 Arbeitspsychologie .....</b>	<b>268</b>
14.1 Entwicklung und Validierung einer Skala zur differenzierten Erfassung von Belastbarkeit.....	269
14.2 Die Wirkung von Führungsmotivation im Kontext von Belastbarkeit und Führungspotenzial .....	270
14.3 Persönliche Resilienz als Prädiktor für Leistungsfähigkeit und Gesundheit bei Mehrfachbelastungen in Studium, Beruf und Privatleben.....	271
14.4 Beanspruchungsmessung als Grundlage für eine altersadäquate Arbeitsorganisation .....	272