

Prof. Dr. Dorothea Alewell

Modul MA-UFÜ 5: Seminar Unternehmensführung

## Seminar

# Managing Psychological Safety: Bedingungen und Auswirkungen (fehlender) psychologischer Sicherheit in Unternehmen

## Wintersemester 2024/2025

Psychologische Sicherheit beschreibt die individuelle Überzeugung eines Menschen, dass es sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen. Im organisationalen Kontext kann es sich dabei beispielsweise um das Einbringen einer unkonventionellen Idee, Kritisieren, Hinterfragen, das Austragen eines Konflikts oder das Gestehen eines Fehlers handeln. Diesem Verhalten folgen in einem psychologisch sicheren Umfeld keine negativen Konsequenzen von Kolleg:innen und Vorgesetzten weder für das Selbstbild, den Status oder die Karriere noch Schuldzuweisungen oder Vergeltungsmaßnahmen (Edmondson, 1999; Edmondson, 2018; Kahn, 1990). In diesem Seminar werden Konsequenzen der psychologischen Sicherheit für unterschiedliche Teilbereiche der Personalarbeit beleuchtet. Hierzu zählen beispielsweise Themenfelder wie Diversitäts-, Inklusions- und Konfliktmanagement die anhand neuerer Forschung diskutiert werden.

## Seminarkonzept

Lehr- und Lernziele des Seminars liegen auf verschiedenen Ebenen:

- Erstens sollen fachlich-inhaltliche Kenntnisse zum Stand der Forschung auf dem Themengebiet des Seminars vermittelt werden.
- Zweitens lernen die Studierenden, wissenschaftliche Publikationen in diesem Feld zu lesen und kritisch zu würdigen im Hinblick auf fachlich-inhaltliche und methodische Fragen sowie im Hinblick auf die Güte des wissenschaftlichen Arbeitens und Schreibens.
- Drittens vertiefen Studierende dabei ihre eigenen Kompetenzen im Wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben.
- Viertens präsentieren Studierende ihre Ergebnisse anderen Studierenden und stellen sich der Diskussion und entwickeln so eigene Präsentations- und Diskussionskompetenzen.

Das Seminar dient somit neben dem Erwerb fachlich-inhaltlicher Kompetenzen zum Generalthema und der Schulung der Analyse- und Reflexionsfähigkeit und der Vortragskompetenz

zentral auch der Erweiterung und Vertiefung der Kompetenz im wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben. Dies ist eine wichtige Vorbereitung auf die Masterarbeit.

Das Seminar ist daher in drei aufeinander aufbauenden Schritten konzipiert, die eine **Trainingsabfolge zum wissenschaftlichen Arbeiten** beinhalten:

1. **Hören und Verstehen (Kick-Off-Termin):** Was ist wissenschaftliches Arbeiten? Einführung beim Kick-Off-Termin und anhand von weiterführender Literatur
2. **Lernen am Beispiel (Erste Prüfungsleistung; Vorträge im Blockseminar)** anhand der Analyse wissenschaftlicher Texte anderer Autor:innen: Die Studierenden nehmen eine Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes vor und präsentieren ihre Ergebnisse im Blockseminar in einem ca. 15-minütigen Vortrag (1. Prüfungsleistung, Gewicht 50%). Die Studierenden lernen anhand der eigenen Vorträge und der Vorträge anderer Studierender, sich mit wissenschaftlichen Texten, ihren Forschungsfragen und Ergebnissen, ihrem Aufbau und ihrer wissenschaftlichen Güte kritisch auseinanderzusetzen und Fehler zu vermeiden. Zugleich werden durch die Vorträge und die zugrunde liegende Literatur wichtige inhaltliche Kenntnisse zum Generalthema des Seminars vermittelt. Am Ende des Blockseminars verfügen die Studierenden über einen breiten fachlichen Überblick über das Generalthema des Seminars.
3. **Learning by Doing (Zweite Prüfungsleistung; Hausarbeit):** Die Studierenden verfassen eine Hausarbeit, schreiben also selbst einen wissenschaftlichen Text zu einem Thema aus dem Bereich des Generalthemas des Seminars, und bauen dabei auf den beiden vorigen Schritten und der dort bereits erworbenen inhaltlichen und methodischen Kompetenz im Wissenschaftlichen Arbeiten auf. Die Hausarbeit ist die zweite Prüfungsleistung des Seminars (Gewicht 50%). Hierzu bieten wir durchlaufende Betreuung durch Sprechstunden, aber zusätzlich auch in Form einer das Seminar begleitenden (freiwilligen) Übung zum Wissenschaftlichen Schreiben an, in der zunächst weiterer Input, dann aber auch konkrete Schreibberatung an den eigenen Texten angeboten wird.

## Details zu den Prüfungsleistungen

### Prüfungsleistung 1: Mündlicher Vortrag im Blockseminar (Gewicht für die Note 50%)

Die Aufgabe für diese Prüfungsleistung lautet, einen aktuellen wissenschaftlichen Text (Liste siehe unten) erstens **inhaltlich**

- in Hinblick auf seine Fragestellung und
- seine zentralen Ergebnisse,

aber auch **methodisch**

- im Hinblick auf Vorgehensweise und Methodik (ggf. Analysemethoden, empirische Daten etc.)

**vorzustellen** und zweitens

- sich auf dieser Basis ein begründetes und umfassendes Urteil über die wissenschaftliche Güte des Textes zu bilden und dieses Urteil mit Begründung **zu präsentieren**.

Am Ende Ihres Vortrags sollten alle Zuhörer:innen wissen und verstanden haben, was inhaltlich in dem Paper inhaltlich untersucht wurde (Fragestellungen, Ergebnisse, Vorgehensweise zur Ableitung der Ergebnisse), aber auch, wie die wissenschaftliche Güte des Textes einzuschätzen ist.

Die Präsentationen sollen durch eine Powerpoint-Datei unterstützt werden. Für den 15-minütigen Vortrag sollten Sie auf keinen Fall mehr als 15 Folien incl. Titel und Schluss haben.

Die PPT-Folien müssen einige Tage vor dem Vortragstermin abgegeben werden (siehe Terminplan).

## **Prüfungsleistung 2: Wissenschaftliche Hausarbeit (Gewicht für die Note 50%)**

Die Studierenden verfassen einen eigenen wissenschaftlichen Text zu einem selbstgesuchten, aber mit den Lehrenden abgesprochenem Thema aus dem Bereich des Generalthemas des Seminars. Der Umfang der fertigen Hausarbeiten soll 15 Seiten plus/minus 10% betragen, mindestens in Schriftgröße 12 geschrieben, mit 1,5-zeiligem Abstand und mit angemessenen Rändern gestaltet. Die Hausarbeiten werden als PDF-Datei per Mail abgegeben. Die Dateien werden für eine elektronische Plagiatsprüfung der Hausarbeit verwendet.

**Beide Teilleistungen müssen bestanden werden, um das Seminar insgesamt zu bestehen.**

### **Termine:**

- **Dienstag, 02. Juli 2024**, 18.00 Uhr bis max. 22.00 Uhr: **Kick-Off-Veranstaltung (Anwesenheitspflicht)** mit Einführung in Wissenschaftliches Arbeiten und Vergabe der Präsentationsthemen.
- Abgabe der Präsentationsfolien bis Mittwoch, **den 23.10.2024 (12:00 Uhr)**, per Mail an das Sekretariat (BWL, Sekr.Personalwirtschaft [sekr.personalwirtschaft@uni-hamburg.de](mailto:sekr.personalwirtschaft@uni-hamburg.de)).
- **Blockseminar (Anwesenheitspflicht) Samstag 26.10./Sonntag 27.10.2024** jeweils ganztägig 9.00-18.30 Uhr: Blockseminar mit mündlichen Vorträgen (in Präsenz)
- **Montag, 16. Dezember 2024**: Späteste **Abgabe der Hausarbeiten** bis 12:00 Uhr per Mail an das Sekretariat (BWL, Sekr.Personalwirtschaft [sekr.personalwirtschaft@uni-hamburg.de](mailto:sekr.personalwirtschaft@uni-hamburg.de)).

## Begleitendes Betreuungsangebot zum Wissenschaftlichen Schreiben

Das Seminar wird durch eine begleitende Übung ergänzt. Die Teilnahme an der Übung ist für die Studierenden freiwillig und kann auch, je nach eigenem Bedarf, regelmäßig oder nur zu einzelne Themenschwerpunkten besucht werden. Zu den einzelnen Terminen siehe Terminplan.

**Begleitende Betreuungsangebote zum Wissenschaftlichen Schreiben (Übung)** – Teilnahme für die TeilnehmerInnen des Seminars freiwillig/nach Bedarf (regelmäßig oder an einzelnen Terminen); Bitte beachten Sie Ihre Stine-Nachrichten.

Übungstermin	Übungsinhalte
<p><b>Selbststudium</b> Vor Semesterbeginn und während des Semesters</p>	<p><b>Vor Semesterbeginn</b>  <b>UE – Teil 1a+1b:</b>  <b>Gestaltung von Präsentationen und Präsentationsformen</b>            Input zur Gestaltung von Präsentationen und Präsentationsformen.</p> <p><b>UE- Teil 2a + 2b:</b>  <b>Vertiefender Input zum wissenschaftlichen Schreiben</b>            Vertiefender Input zum wissenschaftlichen Schreiben und Arbeiten</p> <p><b>UE- Teil 3:</b>  <b>Auseinandersetzung mit wissenschaftlichem Arbeiten</b>, Theorien und Merkmalen einer guten Argumentation. Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem Schreibprozess sowie möglichen Herausforderungen beim wissenschaftlichen Schreiben. Außerdem werden Methoden des kreativen Schreibens vorgestellt, die bei der Themenfindung, Literaturbearbeitung oder Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten und dem Überwinden von Schreibblockaden genutzt werden können.</p> <p><b>Während des Semesters:</b>  <b>UE- Teil 5a + 5b:</b>  <b>Auseinandersetzung mit qualitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden</b>            Es erfolgt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit qualitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden und ihren Konsequenzen für das Wissenschaftliche Schreiben.</p> <p><b>UE- Teil 7:</b>  <b>Auseinandersetzung mit quantitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden</b></p>

	<p>Es erfolgt eine tiefgehende Auseinandersetzung mit quantitativen empirischen Erhebungs- und Auswertungsmethoden und ihren Konsequenzen für das Wissenschaftliche Schreiben.</p> <p><b>UE- Teil 9:</b>  <b>Einführung in die wissenschaftliche Literaturrecherche</b>  Einführung in die wissenschaftliche Literaturrecherche – beyond google!  Wo und wie finde ich wissenschaftliche Literatur für meine Seminararbeit. Wie finde ich Suchbegriffe? Welche Datenbanken sind für mich relevant?  Inklusive praktischen Beispielen.</p>
<p><b>Präsenz:</b>  <b>22.10.</b>  <b>14-18 Uhr</b></p>	<p><b>UE- Teil 4:</b>  <b>Paper- Analyse (konzeptionelles Paper)</b>  Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (konzeptionelles Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes.</p>
	<p><b>UE- Teil 6:</b>  <b>Paper- Analyse (qualitatives Paper)</b>  Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (qualitativ ausgerichtetes Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes.</p>
	<p><b>UE- Teil 8:</b>  <b>Paper- Analyse (quantitatives Paper)</b>  Analyse und Bewertung eines vorgegebenen wissenschaftlichen Textes (quantitativ ausgerichtetes Paper) unter dem Gesichtspunkt der Inhalte und der wissenschaftlichen Güte des Textes.</p>
<p><b>Präsenz:</b>  <b>29.10.</b>  <b>14-18 Uhr</b></p>	<p><b>UE- Teil 10:</b>  <b>Wie schreibe ich eine gute Einleitung?</b>  Was macht eine gute Einleitung aus? Welche Bestandteile dürfen nicht fehlen? Anhand ausgewählter Publikationen wollen wir diese Frage gemeinsam beantworten.</p>
	<p><b>UE- Teil 11:</b>  <b>Wie schreibe ich ein gutes Schlusskapitel?</b>  Was macht ein gutes Schlusskapitel aus? Welche Bestandteile dürfen nicht fehlen? Anhand ausgewählter Publikationen wollen wir diese Frage gemeinsam beantworten.</p>
<p><b>Präsenz:</b>  <b>12.11.</b>  <b>14-18 Uhr</b></p>	<p><b>Offene Schreibwerkstatt</b></p>

## Klassische Sprechstundenbetreuung

für die Vorbereitung der Paper-Präsentationen und für die Hausarbeiten findet daneben ebenfalls regelmäßig statt.

Marie-Therese Wiese; [marie-therese.wiese@uni-hamburg.de](mailto:marie-therese.wiese@uni-hamburg.de)

Sarah Bartsch; [sarah.bartsch@uni-hamburg.de](mailto:sarah.bartsch@uni-hamburg.de)

## Aufsätze als Grundlage für die Präsentationsleistung im Seminar

1. Andersson, Marius; Moen, Oystein; Brett, Per Olaf (2020): The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. In: *Journal of Engineering and Technology Management* 55, S. 101554. DOI: 10.1016/j.jengtecman.2020.101554.
2. Arnejčič, Beno (2016): Mobbing in Company: Levels and Typology. In: *Organizacija* 49 (4), S. 240–250. DOI: 10.1515/orga-2016-0021.
3. Arnetz, Judith E.; Sudan, Sukhesh; Fitzpatrick, Laurie; Cotten, Shelia R.; Jodoin, Christine; Chang, Chu-Hsiang Daisy; Arnetz, Bengt B. (2019): Organizational determinants of bullying and work disengagement among hospital nurses. In: *Journal of Advanced Nursing* 75 (6), S. 1229–1238. DOI: 10.1111/jan.13915.
4. Beijer, Susanne E.; Knappert, Lena; Stephenson, Kathleen A. (2024): “It doesn't make sense to stick with old patterns”: How leaders adapt their behavior to foster inclusion in a disruptive context. In: *Journal of Organizational Behavior*, Artikel job.2766. DOI: 10.1002/job.2766.
5. Benjes-Small, Candice; Knievel, Jennifer; Resor-Whicker, Jennifer; Hunter, Joanna; Wisecup, Allison (2024): “It’s Not Ok. It’s Not Normal”: Public Librarians’ Experiences of Sexual Harassment and Their Impact on Psychological Safety. In: *Journal of Library Administration*, S. 1–20. DOI: 10.1080/01930826.2024.2330860.
6. Brimhall, Kim C.; Mor Barak, Michàlle E.; Hurlburt, Michael; McArdle, John J.; Palinkas, Lawrence; Henwood, Benjamin (2017): Increasing Workplace Inclusion: The Promise of Leader-Member Exchange. In: *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 41 (3), S. 222–239. DOI: 10.1080/23303131.2016.1251522.
7. Carmeli, Abraham; Sheaffer, Zachary; Binyamin, Galy; Reiter-Palmon, Roni; Shimoni, Tali (2014): Transformational Leadership and Creative Problem-Solving: The Mediating Role of Psychological Safety and Reflexivity. In: *The Journal of Creative Behavior* 48 (2), S. 115–135. DOI: 10.1002/jocb.43.
8. Cooper, Binyamin; Cohen, Taya R.; Huppert, Elizabeth; Levine, Emma E.; Fleeson, William (2023): Honest Behavior: Truth-Seeking, Belief-Speaking, and Fostering Understanding of the Truth in Others. In: *ANNALS* 17 (2), S. 655–683. DOI: 10.5465/annals.2021.0209.

9. Curto-Millet, Daniel; Cañibano, Almudena (2023): The Design of Social Inclusion Interventions: A Paradox Approach. In: *J AIS* 24 (5), S. 1271–1291. DOI: 10.17705/1jais.00795.
10. Dores Cruz, Terence D.; Beersma, Bianca; Dijkstra, Maria T. M.; Bechtoldt, Myriam N. (2019): The Bright and Dark Side of Gossip for Cooperation in Groups. In: *Frontiers in psychology* 10, S. 1374. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01374.
11. Dwivedi, Priyanka; Gee, Inn Hee; Withers, Michael C.; Boivie, Steven (2023): No reason to leave: The effects of CEO diversity-valuing behavior on psychological safety and turnover for female executives. In: *The Journal of applied psychology* 108 (7), S. 1262–1276. DOI: 10.1037/apl0001071.
12. Fisk, Glenda M. (2023): The complexity and embeddedness of grief at work: A social-ecological model. In: *Human Resource Management Review* 33 (2), S. 100929. DOI: 10.1016/j.hrmr.2022.100929.
13. Gabriel, Allison S.; Chawla, Nitya; Rosen, Christopher C.; Lee, Young Eun; Koopman, Joel; Wong, Elena M. (2024): Who speaks up when harassment is in the air? A within-person investigation of ambient harassment and voice behavior at work. In: *The Journal of applied psychology* 109 (1), S. 39–60. DOI: 10.1037/apl0001131.
14. Gavrić, Tanja; Braje, Ivana Načinović (2024): Managing Cultural Diversity and Conflict in Family Businesses: An Organizational Perspective. In: *Administrative Sciences* 14 (1), S. 13. DOI: 10.3390/admsci14010013.
15. Gerpott, Fabiola H.; Lehmann-Willenbrock, Nale; Wenzel, Ramon; Voelpel, Sven C. (2021): Age diversity and learning outcomes in organizational training groups: the role of knowledge sharing and psychological safety. In: *The International Journal of Human Resource Management* 32 (18), S. 3777–3804. DOI: 10.1080/09585192.2019.1640763.
16. Gloor, Jamie L.; Li, Xinxin; Lim, Sandy; Feierabend, Anja (2018): An inconvenient truth? Interpersonal and career consequences of “maybe baby” expectations. In: *Journal of Vocational Behavior* 104, S. 44–58. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.10.001.
17. Gonzalez, Jorge A.; DeNisi, Angelo S. (2009): Cross-level effects of demography and diversity climate on organizational attachment and firm effectiveness. In: *J Organ Behavior* 30 (1), S. 21–40. DOI: 10.1002/job.498.
18. Hardy, Claire; Griffiths, Amanda; Hunter, Myra S. (2017): What do working menopausal women want? A qualitative investigation into women's perspectives on employer and line manager support. In: *Maturitas* 101, S. 37–41. DOI: 10.1016/j.maturitas.2017.04.011.
19. Kerrissey, Michaela J.; Hayirli, Tuna C.; Bhanja, Aditi; Stark, Nicholas; Hardy, James; Peabody, Christopher R. (2022): How psychological safety and feeling heard relate to burnout and adaptation amid uncertainty. In: *Health Care Management Review* 47 (4), S. 308–316. DOI: 10.1097/HMR.0000000000000338.
20. Kim, Andrea; Gabriel, Allison S.; Kim, Youngsang; Moon, Jinhee; Rosen, Christopher C. (2023): How Does Workplace Gossip Benefit Gossip Actors? The Impact of Workplace Gossip on Power and Voluntary Turnover. In: *Group & Organization Management*, Artikel 10596011231203758. DOI: 10.1177/10596011231203758.
21. Kovacic, Andrej; Podgornik, Nevenka; Pristov, Zorica; Raspor, Andrej (2017): Mobbing in a Non-Profit Organisation. In: *Organizacija* 50 (2), S. 178–186. DOI: 10.1515/orga-2017-0012.

22. Li, Ci-Rong; Lin, Chen-Ju; Tien, Yun-Hsiang; Chen, Chien-Ming (2017): A Multilevel Model of Team Cultural Diversity and Creativity: The Role of Climate for Inclusion. In: *Journal of Creative Behavior* 51 (2), S. 163–179. DOI: 10.1002/jocb.93.
23. Li, Yiqiong; Perera, Sanjeewa; Kulik, Carol T.; Metz, Isabel (2019): Inclusion climate: A multilevel investigation of its antecedents and consequences. In: *Human Resource Management* 58 (4), S. 353–369. DOI: 10.1002/hrm.21956.
24. Mhaka-Mutepfa, Magen; Rampa, Shathani (2024): Workplace bullying and mobbing: autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. In: *International Journal of Qualitative Studies in Education* 37 (1), S. 1–18. DOI: 10.1080/09518398.2021.1991028.
25. Mishra, Madhurima; Ghosh, Koustab; Sharma, Dheeraj (2022): Unethical Pro-organizational Behavior: A Systematic Review and Future Research Agenda. In: *J Bus Ethics* 179 (1), S. 63–87. DOI: 10.1007/s10551-021-04764-w.
26. Mor Barak, Michàlle E.; Lizano, Erica Leeanne; Kim, Ahraemi; Duan, Lei; Rhee, Min-Kyoung; Hsiao, Hsin-Yi; Brimhall, Kimberly C. (2016): The Promise of Diversity Management for Climate of Inclusion: A State-of-the-Art Review and Meta-Analysis. In: *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 40 (4), S. 305–333. DOI: 10.1080/23303131.2016.1138915.
27. Newman, Alexander; Donohue, Ross; Eva, Nathan (2017): Psychological safety: A systematic review of the literature. In: *Human Resource Management Review* 27 (3), S. 521–535. DOI: 10.1016/j.hrmr.2017.01.001.
28. Shore, Lynn M.; Cleveland, Jeanette N.; Sanchez, Diana (2018): Inclusive workplaces: A review and model. In: *Human Resource Management Review* 28 (2), S. 176–189. DOI: 10.1016/j.hrmr.2017.07.003.
29. Singh, Barjinder; Winkel, Doan E.; Selvarajan, T. T. (2013): Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? In: *J Occupat & Organ Psyc* 86 (2), S. 242–263. DOI: 10.1111/joop.12015.
30. Zhang, Yejun; Wan, Min (2021): The double-edged sword effect of psychological safety climate: a theoretical framework. In: *TPM* 27 (5/6), S. 377–390. DOI: 10.1108/TPM-01-2021-0005.