LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Repatriate knowledge transfer

Burmeister, Anne; Deller, Jürgen

Published in:
Die Vielfalt der Psychologie

Publication date:
2014

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Link to publication

Citation for pulished version (APA):
Burmeister, A., & Deller, J. (2014). Repatriate knowledge transfer: Facilitating organisational practices. In O. Güntürkün (Ed.), *Die Vielfalt der Psychologie: Abtracts* (pp. 421). (Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie). Pabst Science Publishers.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 15. Juli. 2025

DIE VIELFALT DER
PSYCHOLOGIE

49. KONGRESS DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR PSYCHOLOGIE

21. – 25. September 2014 | Ruhr-Universität Bochum

RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM RUB

DGPs Deutsche Gesellschaft für Psychologie

ABSTRACTS

PABST

WWW.DGPSKONGRESS.DE
DGPSKONGRESS

Onur Güntürkün (Hrsg.)

49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

Supplement to Psychological Test and Assessment Modeling

21. bis 25. September 2014

Ruhr-Universität Bochum

Pabst Science Publishers
Lengerich

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über < http:/dnb.ddb.de > abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2014 Pabst Science Publishers · D-49525 Lengerich
Internet: www.pabst-publishers.de
www.psychologie-aktuell.com
www.psychological-test-and-assessment-modeling.com
E-Mail: pabst@pabst-publishers.de

ISBN
978-3-89967-993-9 Print
978-3-89967-994-6 eBook

ISSN
2190-0493 Print
2190-0507 Online

Formatierung: µ
Printed in the EU by booksfactory.de

Implikationen für zukünftige Forschung eingegangen, um dieses wichtige Thema auch in der Zukunft weiterzuentwickeln.

Repatriate Knowledge Transfer – Facilitating Organisational Practices

Burmeister Anne (Hamburg), Deller Jürgen

3508 – It has long been established that knowledge is the key resource for today's companies in sustaining competitive advantage. Moreover, multinational companies need managers with superior knowledge of global markets, operations, and customers in order to operate their decentralised businesses in the most effective way. Hence, sending selected managers on international assignments is a widely applied practice across MNCs and it is agreed that managers acquire highly valuable knowledge on these assignments. However, knowledge transfer after repatriation often fails. Most companies do not manage the reentry process strategically in order to benefit from the repatriate's wealth of knowledge. And even if they might be aware of the need to manage the repatriation process more strategically, supporting organisational practices are largely lacking.
This study looks at the organisational practices that might be conducive to improved Repatriate Knowledge Transfer and enfolds in two phases. First, the literature in the field is reviewed and categories of organisational practices are developed. Intercoder reliabilities of the two researchers will be reported. Second, the categories are refined on the basis of semi-structured interviews with German repatriates (n > 30). This approach ensures that formulated practices are grounded in theory and reflect the actual experiences of repatriates.
This study adds to the existing literature through the identification of concrete organisational practices that support Repatriate Knowledge Transfer from the perspective of repatriates. These can be used for further quantitative research to test the relationship between organisational practices, mediating variables, and transfer success. In addition, companies can benefit through practical recommendations of how to improve their repatriation management and enable knowledge transfer. Thereby the reported current research-practitioner gap is reduced.

„Deine Berufstätigkeit schadet unserem Kind" – Rollenvorstellungen von Paaren und familienbedingte Auszeiten nach der Geburt des Kindes

Stertz Anna (Aachen), Grether Thorana, Wiese Bettina

3552 – Entsprechend traditionellen Rollenvorstellungen sind Mütter insbesondere in den ersten Lebensjahren für ihre Kinder unersetzlich und ihre Berufstätigkeit wirkt sich schädlich auf deren Entwicklung aus. Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der prädiktiven Bedeutung solcher Rollenvorstellungen für familienbedingte Auszeiten nach der Geburt eines Kindes. Die durchgeführten dyadischen Analysen basieren auf einer Stichprobe von 151 Paaren aus Deutschland (n = 67) und der Schweiz (n = 84). Die Paare wurden während der Schwangerschaft sowie 6, 12 und 24 Monate nach der Geburt befragt. Frauen aus Deutschland, deren Partner eine eher traditionelle Einstellung zur Mutterrolle vertraten, nahmen eine längere familienbedingte Auszeit als Frauen mit weniger traditionell eingestellten Partnern. Zudem kehrten Männer mit eher traditionell eingestellten Partnerinnen früher in den Beruf zurück als Männer, deren Partnerinnen weniger traditionelle Ansichten bezüglich der Mutterrolle hatten. Bei den Schweizer Paaren fanden wir keine Cross-Over-Effekte. Dies lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Väter dort keinen Anspruch auf eine familienbedingte Auszeit nach der Geburt ihres Kindes haben, wie es in Deutschland der Fall ist.

Wer strebt eine akademische Karriere an? Motivationale Persönlichkeitsfaktoren als Prädiktoren der akademischen Karriereorientierung

Alisic Aida (Aachen), Burk Christian L., Wiese Bettina

3554 – Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Bedeutung, die ausgewählten motivationalen Persönlichkeitsfaktoren bei der Entscheidung für oder gegen eine akademische Karriere zukommt. Konkret werden Belohnungsaufschub, Frustrationstoleranz, Interesse am wissenschaftlichen Fachgebiet und Flow-Erleben untersucht. Wir gehen davon aus, dass neben sozial-kognitiven und kontextuellen Variablen auch motivationale Persönlichkeitsfaktoren für akademische Karriereentscheidungen bedeutsam sind. Weiterhin interessieren wir uns für etwaige Unterschiede zwischen Studierenden und Promovierenden. An einer Stichprobe von N = 161 (Promotions-)Studierenden verschiedener Fachrichtungen wurden auf der Basis einer querschnittlichen Online-Fragebogenstudie Zusammenhänge zwischen motivationalen Persönlichkeitsfaktoren und der Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen überprüft. 29 Prozent der Studierenden gaben an, promovieren zu wollen, und von diesen berichtete etwas mehr als die Hälfte eine akademische Karriere (d.h. Professur) anzustreben. Von denjenigen, die bereits eine Promotion begonnen hatten, gaben 31 Prozent an, eine akademische Karriere zu verfolgen. Entsprechend unseren Erwartungen fanden wir positive Korrelationen zwischen akademischer Karriereorientierung und Interesse am wissenschaftlichen Fachgebiet, Flow-Erleben und Frustrationstoleranz. Bei den Frauen ging zusätzlich ein höherer Belohnungsaufschub mit der akademischen Karriereorientierung einher. Weiterhin sagten Flow-Erleben und Interesse am wissenschaftlichen Fachgebiet die akademische Karriereorientierung für DoktorandInnen bedeutsam vorher, während sich Flow-Erleben im Modell der Studierenden als entscheidender Prädiktor erwies. Die Befunde werden hinsichtlich ihrer Bedeutung für die akademische Karriereforschung diskutiert.