

Berichte aus dem
Psychologischen Institut der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Band 31, Heft 1 (2005)

Psychologie im Arbeitsleben

Menschen verstehen, Organisationen erklären,
Arbeit human gestalten

4. Tagung der Fachgruppe
Arbeits- und Organisationspsychologie
in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

19. - 21. September 2005

Programm und Abstracts

herausgegeben von
Gerhard Blickle und Alexander Witzki
unter Mitarbeit von Jutta Maschler

Veranstalter und Organisation

Die 4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie wird von der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie e.V. veranstaltet.

Planung und Ausrichtung

Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Psychologisches Institut der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Prof. Dr. Gerhard Blickle
Römerstr. 164
53117 Bonn
Tel.: +49 (0)228 73-4375
Fax: +49 (0)228 73-4670
Email: aow@psychologie.uni-bonn.de

Organisation und Koordination

Prof. Dr. Gerhard Blickle
Dipl.-Psych. Alexander Witzki, MA
Mitarbeit: cand. psych. Jutta Maschler

Programmkomitee der Fachgruppe

Prof. Dr. Gerhard Blickle, Universität Bonn
Prof. Dr. Klaus Moser, Universität Erlangen-Nürnberg
Prof. Dr. Friedemann W. Nerdinger, Universität Rostock
Prof. Dr. Thomas Staufenbiel, Universität Osnabrück
Prof. Dr. Rüdiger Trimpop, Universität Jena
Prof. Dr. Jürgen Wegge, LMU München

Programm- und Abstractband (ISSN 0931-024X)

Prof. Dr. Gerhard Blickle
Dipl.-Psych. Alexander Witzki, MA
Mitarbeit: cand. psych. Jutta Maschler

Informationslogistik

Dipl.-Psych. Jochen Kramer

Design (Cover, Plakate, Internetauftritt)

Annette Schlien

Internetauftritt

Dipl.-Psych. Alexander Witzki, MA (Inhalte)
Wishions, B. Hilbig & C. Schriener GbR, www.Wishions.de (technische Umsetzung)

Lehrstuhlteam

Roswitha Mombauer, Dipl.-Psych. Paula B. Schneider, Dipl.-Psych. Marc Solga

Vorwort des Ausrichters der Tagung



Liebe Tagungsgäste,

das große Interesse an dieser Fachtagung hat uns sehr gefreut. Insgesamt werden an den drei Kongresstagen voraussichtlich 21 Arbeitsgruppen stattfinden, und es werden

die neuesten wissenschaftlichen Ergebnisse und Erkenntnisse unseres Faches in 290 Präsentationen vorgestellt. Wenn man bedenkt, dass die Fachtagung „Arbeits- und Organisationspsychologie“ vor sechs Jahren in Marburg mit 125 Beiträgen gestartet ist, dann zeigt dieser Anstieg, wie aktiv und vielfältig in unserem Fach geforscht wird. Besonders erfreulich ist auch der hohe Anteil von Nachwuchskräften, die auf diesem Kongress ihre Forschungsarbeiten präsentieren werden. Denn solange es uns gelingt, Jüngere dafür zu interessieren, was wir tun, und dafür zu begeistern, mit uns zusammen zu forschen, bleibt unser Fach lebendig und zukunfts offen. Für diese Nachwuchsforscherinnen und -forscher wird am Mittwochvormittag ein spezieller Workshop zum Publizieren in internationalen Zeitschriften angeboten.

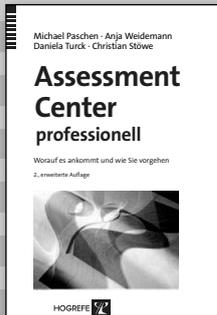
Die Auswahl der Beiträge wurde durch das Programmkomitee der Fachgruppe vorgenommen. Ich danke meinen Kollegen Klaus Moser, Friedemann W. Nerdinger, Thomas Staufenbiel, Rüdiger Trimpop und Jürgen Wegge, dass sie durch ihre z. T. mühevollen Arbeit zur Qualitätssicherung des Kongresses beigetragen haben. Alle eingereichten Beiträge wurden von allen Mitgliedern des Programmkomitees begutachtet. In den meisten Fällen war die Entscheidung einstimmig.

Ich danke dem Psychologischen Institut und meiner Universität, dass sie die Tagung in diesen Räumlichkeiten und damit „einen Kongress der kurzen Wege“ ermöglicht haben. Ein Veranstaltungsort, der sieben gut besuchte, parallele Arbeitsgruppensitzungen, Hörsäle für zwei parallele Mittagsvorlesungen, ein großzügiges Foyer für die Postersessions sowie Mensa und kostenfreie Parkmöglichkeiten in jeweils unmittelbarer Nähe bietet, wäre außerhalb der Universität für unseren Low-Budget-Kongress nicht erschwinglich gewesen.

Ich danke den Keynote Speakern, die sich alle spontan bereiterklärt haben, uns über den Stand und die Perspektiven der Arbeits- und Organisationspsychologie durch eine Mittagsvorlesung zu informieren. Ursula Lehr und Jutta Allmendinger werden die Perspektiven der Zukunft der Arbeit beleuchten. Tim Judge, Oswald Neuberger, Wilmar Schaufeli und Heinz Schuler werden den Stand wichtiger Forschungsfelder der ABO-Psychologie darstellen, auf denen sie selbst als zentrale Akteure mitwirken: Führungsforschung, Mikropolitik in Organisationen, Burnout und Arbeitsbegeisterung sowie Personalpsychologie. Ich hoffe, dass alle Tagungsteilnehmer so auch Veranstaltungen besuchen können, die Ihnen nicht nur die Gelegenheit zur Präsentation der eigenen Forschung geben, sondern die Ihnen auch neue Einsichten und Denkanstöße vermitteln können.

Mein besonderer Dank aber gilt Alexander Witzki und Jutta Maschler, die im front und back office dafür gesorgt haben, dass Sie sich für diese Tagung anmelden konnten, dass aus den Einzelbeiträgen ein dreitägiges Tagungsprogramm wurde und dass nun auch dieser Abstractband vorliegt.

Prof. Dr. Gerhard Blickle
Bonn, 28. August 2005



Michael Paschen
Anja Weidemann / Daniela Turck
Christian Stöwe

Assessment Center professionell

*Worauf es ankommt und
wie Sie vorgehen*

2., erweiterte Auflage 2005,
311 Seiten, geb.,
€ 39,95 / sFr. 69,90
ISBN 3-8017-1937-5

Mit Hilfe dieses Buches können bestehende Assessment Center (AC) differenziert bewertet und optimiert sowie hochwertige AC selbst erstellt und durchgeführt werden. Das Buch liefert Anleitungen zur Konzeption und Übungserstellung, ausführliche Argumentationshilfen für die interne Kommunikation, Einladungsschreiben für Teilnehmer oder fertige Konzepte für Beobachtertrainings.

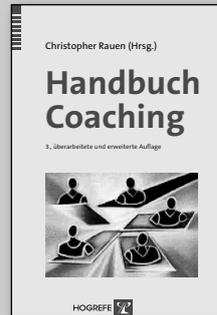


Rüdiger Hossiep / Oliver Mühlhaus

Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests

(Reihe: »Praxis der Personalpsychologie«, Band 9)
2005, VI/127 Seiten,
€ 19,95 / sFr. 34,90
(Im Reihenabonnement
€ 15,95 / sFr. 28,50)
ISBN 3-8017-1490-X

Dieser Band führt in die vielfältigen Möglichkeiten der Nutzung persönlichkeitsorientierter Fragebogenverfahren im Personalmanagement ein. Dabei werden die wichtigen Teilschritte zur Auswahl eines leistungsfähigen Verfahrens, die sachgerechte Einbettung in den jeweiligen Prozess und die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung anschaulich erläutert.



Christopher Rauen (Hrsg.)

Handbuch Coaching

(Reihe: »Innovatives Management«)
3., überarbeitete und erweiterte
Auflage 2005, 559 Seiten, geb.,
€ 49,95 / sFr. 86,-
ISBN 3-8017-1873-5

Das Standardwerk bietet einen aktuellen und fundierten Überblick zu den Grundlagen, Konzepten und der Praxis von Coaching. In der Neuauflage werden u.a. ausführlich verschiedene Handlungsfelder aufgezeigt und anhand zahlreicher Beispiele Coaching-Prozesse dargestellt.



Uwe Peter Kanning

Standards der Personaldiagnostik

2004, 607 Seiten, geb.,
€ 49,95 / sFr. 86,-
ISBN 3-8017-1701-1

Inkl. Wortlaut DIN 33430

Auf dem Hintergrund der 2002 verabschiedeten DIN 33430, die grundlegende Qualitätsstandards für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung festschreibt, vermittelt dieser Band praxisorientiert die Grundlagen einer professionellen Personaldiagnostik. In anschaulicher Weise wird der Prozess der Entwicklung neuer Verfahren von der Anforderungsanalyse bis hin zur Evaluation des wirtschaftlichen Nutzens beschrieben. In Form von so genannten »Standards« werden konkrete Handlungsanweisungen für die Praxis gegeben.

HOGREFE



Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG

Rohnsweg 25 · 37085 Göttingen · Tel: (0551) 49609-0 · Fax: -88
E-Mail: verlag@hogrefe.de · Internet: www.hogrefe.de

Inhaltsverzeichnis

Teil A: Programm

Grußworte	A-6
Wichtige Informationen	A-12
Veranstaltungsübersicht	
Montag, 19. September 2005	A-17
Dienstag, 20. September 2005	A-18
Mittwoch, 21. September 2005	A-20
Detaillierter Veranstaltungsplan	
Montag, 19. September 2005	A-25
Dienstag, 20. September 2005	A-30
Mittwoch, 21. September 2005	A-37
Gebäudepläne	A-44

Teil B: Abstracts

Abstracts in alphabetischer Reihenfolge der Erstautoren	B-1
Themenklassifikation.....	B-174
Liste aller Beiträge nach thematischer Einordnung durch die Autoren.....	B-175
Liste der Posterbeiträge nach thematischer Einordnung durch die Autoren.....	B-196
Autorenverzeichnis	B-202
Danksagung	B-208



Grußwort des Sprechers der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

Die Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in der DGPs lädt Sie vom 19. bis zum 21. September

2005 nach Bonn ein. Nach den sehr erfolgreichen Veranstaltungen in Marburg, Nürnberg und Mannheim freuen wir uns, dass Prof. Dr. Gerhard Blickle unter dem Motto „Psychologie im Arbeitsleben“ mit der bereits vierten Tagung ein interessantes Forum der Vernetzung und des Austausches von Themen anbietet, die sowohl für die Praxis als auch für die wissenschaftliche Forschung von Bedeutung sind. Die gesamte Breite der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie ausgewählte Themen aus der Wirtschafts-, Markt- und Kommunikationspsychologie werden mit hervorragenden Forschern und ausgewiesenen Praktikern vertreten sein.

Vor dem Hintergrund der politischen Entscheidungen zur Kostenreduktion und zur Verkürzung der Ausbildungszeit zu Lasten der Qualität von Forschung und Lehre werden wir auch Austauschforen bieten, um mit den Herausforderungen durch Bachelor /Master, Schließung von Instituten etc. so umgehen zu können, dass die bemerkenswerte Erfolgsgeschichte der Diplom-Psychologen fortgeschrieben werden kann. Durch die qualitativ hochwertige Ausbildung

ist es uns in den letzten 20 Jahren gelungen, die Akzeptanz des Faches und insbesondere der Absolventen/innen in Wirtschaft, Industrie und Forschung auf ein hohes Maß zu steigern. Im In- und Ausland werden die Studierenden, die nach unseren Diplom-Rahmenrichtlinien studiert haben, gerne gesehen und erhalten exzellente Rückmeldungen. Diese Akzeptanz beruht auf der direkten Verbindung von praxisrelevanter Forschung und der Integration von Anwendungsfragen in grundlegende Forschungskonzepte.

Mit der Einführung der Fachgruppentagungen ist ein weiteres wichtiges Forum für diesen Austausch geschaffen worden. Damit auch der wissenschaftliche Nachwuchs in dieser Tradition optimal gefördert wird, haben wir bereits zum zweiten Mal an der Universität Jena einen sehr gut angenommenen Nachwuchsworkshop der Fachgruppe ausgerichtet. Auf dieser Tagung wird die Fachgruppe erstmalig einen Promotionspreis vergeben, bei dem insbesondere Arbeiten berücksichtigt werden, denen die Verbindung von fundierter Forschung und nützlicher Praxis gelungen ist. In diesem Sinne wünsche ich uns allen eine diskussions- und informationsfreudige Veranstaltung.

Prof. Dr. Rüdiger Trimpop



Grußwort des Rektors der Universität Bonn

Im Namen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn heiße ich Sie, verehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 4. Tagung der Fachgruppe „Arbeits- und Organisationspsychologie“ in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, schon vorab herzlich willkommen. Ich freue mich, dass die Universität Bonn in diesem Jahr erstmals diese wissenschaftlich hervorragend besetzte Veranstaltung ausrichten wird.

Das Motto dieses Kongresses, „Psychologie im Arbeitsleben“, ist zweifellos hochaktuell, gewinnt doch die dahinter stehende Thematik angesichts vielfältiger, tiefgreifender Veränderungen in unserer Gesellschaft und Arbeitswelt an Brisanz und Bedeutung.

Mit der Universität Bonn haben Sie eine Tagungsstätte gewählt, die auf eine lange Forschungs- und Lehrtradition zurückblicken kann, die auch immer wieder beste Voraussetzungen für bedeutende wissenschaftliche Veranstaltungen bietet. Mit rund 31.000 Studierenden, 530 Professorinnen und Professoren, 1.700 wissenschaftlichen und weiteren 5.200 nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zählt die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität zu den großen deutschen Hochschulen. Als Voll-Universität klassischen Zuschnitts wird in sieben Fakultäten ein außerordentlich breites Fächerspektrum zusammengefasst. Eine Reihe fakultäts- und universitätsübergreifender Forschungszentren trägt zum unverwechselbaren wissenschaftlichen Profil bei. Die Universität versteht sich als Forschungsuniversität mit ausgeprägt internationaler Ausrichtung. Ihre Stärken liegen insbesondere in der Mathematik, der Chemie, den Geo- und

Umweltwissenschaften, den Life and Medical Sciences, in der Ökonomie und der Philosophie. Hinzu treten fachübergreifende Forschungsverbünde in den Asienwissenschaften, der Entwicklungsforschung, der Erforschung der Strukturen der Materie, den Europawissenschaften sowie der Kommunikations- und Informationswissenschaft.

Der Universität Bonn wird in mehreren internationalen Forschungsrankings eine hervorragende Stellung attestiert. Im „Shanghai-Ranking“ des Jahres 2004 rangierte sie im weltweiten Vergleich unter den Top 100 – und das CHE-Forschungsranking sieht sie innerhalb Deutschlands sogar auf Platz drei.

Zugute kommt der Universität Bonn zweifellos auch das hervorragende regionale Umfeld mit der außerordentlichen Dichte an Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstituten, den zahlreichen internationalen Organisationen und den wichtigsten nationalen wissenschaftspolitischen Stellen und Fördereinrichtungen, die hier ihren Sitz haben. Mit dem Verlust der Hauptstadtfunktion ist die Profilierung Bonns als Wissenschaftsstandort über Ausgleichsmaßnahmen noch weiter gefördert worden. Zur Attraktivität der Region trägt die Ansiedelung großer forschungsnaher Wirtschaftsunternehmen wesentlich bei. Diese Einbettung in eine der dichtesten Wissenschaftslandschaften Europas macht die Universität Bonn für viele so attraktiv.

Ihre Anziehungskraft, nicht zuletzt für die über 5.000 ausländischen Studierenden, wird die Bonner Hochschule demnächst noch steigern können, wenn im Zuge des Bologna-Prozesses und der damit verbundenen Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudiengänge eine Reihe hervorgehobener Master- und PhD-Studienprogramme in den interdisziplinären Forschungszentren hinzukommen werden.

Zugute kommt der Universität Bonn zweifellos auch das hervorragende regionale Umfeld mit der außerordentlichen Dichte an Universitäten, Fachhochschulen, Forschungsinstituten, den zahlreichen internationalen Organisationen und den wichtigsten nationalen wissenschaftspolitischen Stellen und Fördereinrichtungen, die hier ihren Sitz haben. Mit dem Verlust der Hauptstadtfunktion ist die Profilierung Bonns als Wissenschaftsstandort über Ausgleichsmaßnahmen noch weiter gefördert worden. Zur Attraktivität der Region trägt die Ansiedelung großer forschungsnaher Wirtschaftsunternehmen wesentlich bei. Diese Einbettung in eine der dichtesten Wissenschaftslandschaften Europas macht die Universität Bonn für viele so attraktiv.

Ihre Anziehungskraft, nicht zuletzt für die über 5.000 ausländischen Studierenden, wird die Bonner Hochschule demnächst noch steigern können, wenn im Zuge des Bologna-Prozesses und der damit verbundenen Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudiengänge eine Reihe hervorgehobener Master- und PhD-Studienprogramme in den interdisziplinären Forschungszentren hinzukommen werden.

Ihre Anziehungskraft, nicht zuletzt für die über 5.000 ausländischen Studierenden, wird die Bonner Hochschule demnächst noch steigern können, wenn im Zuge des Bologna-Prozesses und der damit verbundenen Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudiengänge eine Reihe hervorgehobener Master- und PhD-Studienprogramme in den interdisziplinären Forschungszentren hinzukommen werden.

Ihre Anziehungskraft, nicht zuletzt für die über 5.000 ausländischen Studierenden, wird die Bonner Hochschule demnächst noch steigern können, wenn im Zuge des Bologna-Prozesses und der damit verbundenen Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudiengänge eine Reihe hervorgehobener Master- und PhD-Studienprogramme in den interdisziplinären Forschungszentren hinzukommen werden.

Doch zuvor wird Ihre Tagung unser universitäres Leben bereichern, die unser Kollege, Herr Professor Blickle, dankenswerterweise organisiert. Hierfür wünsche ich Ihnen, verehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, gutes Gelingen, anregende Diskussionen und wissenschaftlichen Ge-

winn – sowie anwendbare Einsichten zu der von Ihnen gewählten Thematik.

Prof. Dr. Matthias Winiger



Grußwort der Oberbürgermeisterin der Stadt Bonn

Zum vierten Mal trifft sich die Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Alle Teilnehmerinnen und Teilneh-

mer begrüße ich sehr herzlich in Bonn, verbunden mit meinem Dank an Professor Blickle und sein Team für die sicherlich arbeitsintensive Vorbereitung.

Wissenschaftler und Personalfachleute werden sich drei Tage lang mit dem Schwerpunktthema „Psychologie im Arbeitsleben“ befassen. Menschen verstehen, Organisationen erklären, Arbeit human gestalten – das sind die Ansprüche an so genannte „social skills“, die Erfolg aktiv beeinflussen.

In der Arbeitswelt hat sich ein tief greifender Strukturwandel vollzogen. Moderne Technologien, Globalisierung, organisationsübergreifende Strukturen und Vernetzungen, Effizienzorientierung in schwieriger werdenden Märkten – angesichts ver-

änderter Rahmenbedingungen ist es auch gesamtgesellschaftlich umso wichtiger, den Menschen, das „human capital“, im Blick zu behalten. Als Oberbürgermeisterin trage auch ich Personalverantwortung für über 5.000 Menschen – und ich weiß, dass diese Fragen künftig noch weiter an Bedeutung gewinnen werden.

Bonn ist ein guter Ort für eine Veranstaltung, die solche Impulse ausstrahlt. Hat sich die Stadt doch in den letzten Jahren zu einer internationalen Dialogplattform entwickelt, die den Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit legt – auch in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht.

Sie als Wissenschaftler und Führungskräfte erkennen und gestalten die Chancen und Potenziale, die in der Veränderung liegen. Ich wünsche Ihrer Tagung einen ebenso interessanten wie kommunikativen Verlauf und hoffe, dass Sie trotz des straffen Zeitplans die Möglichkeit finden, Bonn ein wenig kennen zu lernen.

Bärbel Dieckmann



Grußwort des geschäftsführenden Direktors des Psychologischen Instituts

Sehr geehrte, liebe Kolleginnen und Kollegen, verehrte Gäste!

Das Psychologische Institut ist stolz, dass Sie unsere Bonner alma mater als Ort

Ihres diesjährigen wissenschaftlichen und Erfahrungsaustausches gewählt haben. Dafür danke ich Ihnen namens meiner Kolleginnen und Kollegen sowie des Institutsvorstandes. Das rege Interesse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Hauses und insbesondere das der Studierenden ist sichtbarer Ausdruck dessen.

Das 107 Jahre alte Institut – nicht viele deutsche Universitäten erfreuen sich dieses Alters – war in seiner Geschichte Austragungsort vieler und ganz unterschiedlicher Kongresse und Tagungen der Psychologie. Hier sei nur der Internationale Kongress für Psychologie im Jahre 1953, die beiden Kongresse der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in 1927 und 1957 oder der Kongress der Deutschen Gesellschaft für Verhaltensmedizin im Jahre 1990 erwähnt.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist in Bonn vergleichsweise jung. Diese Tatsache impliziert ein dynamisches und expansives Entwicklungspotenzial. Ist das sinnvoll in Zeiten der Mittelkürzungen und des Stellenabbaus an den Universitäten; ist das vereinbar mit Verkürzungen der Studiendauer und damit verbundener Reduzierung der Lehrinhalte? Ja, es ist sinnvoll! In einer Zeit der Rationalisierung und – damit zusammenhängend – der geringer werdenden Arbeitsplätze, der notwendigen Forderung nach mehr Flexibilität, des Mobbing, der Sozialverträglichkeit oder der Anforderungen an optimale Leitungs-

tätigkeit spielt das Verhältnis des Menschen zu seiner Arbeit eine enorm wichtige Rolle. Diese zu analysieren, zu prognostizieren und zu optimieren, ist Sache der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologen. Dafür sind sie Experten!

Sie, verehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, legen während Ihrer Tagung in vielen Vorträgen und analogen Beiträgen Zeugnis ab von diesem Expertentum; egal, ob Ihr Tätigkeitsfeld vornehmlich die Praxis oder die Wissenschaft ist. Denn die Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie ist eine Anwendungswissenschaft, die sich der Grundlagenforschung ebenso bedient wie der Vielzahl unterschiedlicher Forschungs- und Evaluationsmethoden. Darüber hinaus ist sie auf Interdisziplinarität gegründet. Pädagogische Psychologie, Klinische Psychologie und Rechtspsychologie seien ebenso als Beispiele genannt wie die Ökonomie, Jura oder Betriebswirtschaft.

Ein Blick in Ihr wahrlich reichhaltiges Programm liefert dafür ebenso anschauliche wie überzeugende Belege. Und ich bin gewiss, dass Sie in vielen Diskussionen Impulse für neue Fragestellungen, Arbeitsgebiete, berufsständische und -rechtliche Erfordernisse gewinnen werden. Das ist es, was die Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie zu einer echten gesellschaftlichen Produktivkraft macht. Ich wünsche Ihnen dabei viele und große Erfolge.

Zur vierten Tagung der Arbeits- und Organisationspsychologie hier in Bonn heiße ich Sie alle herzlich willkommen!

Prof. Dr. O. Berndt Scholz



Grußwort des Vorstandsvorsitzenden der Sektion Wirtschaftspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V.

Die Sektion Wirtschaftspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP e.V.) begrüßt Sie sehr herzlich zur 4. Tagung der Fachgruppe A & O der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Als Berufsverband vertreten wir die berufspolitischen Interessen der Kolleginnen und Kollegen, die in Wirtschaft, Verwaltung und Organisationen tätig sind. Wirtschaftspsychologinnen und -psychologen wirken durch Analyse, Beratung und Gestaltung daran mit, Menschen und Organisationen erfolgreicher zu machen. Mit ihrem psychologischen Know-how unterstützen sie die Entwicklung von Markt- und Unternehmensstrategien, die Optimierung von Prozessen und die Umsetzung von Veränderungen. Sie fördern Menschen durch individuelle Diagnostik, gezielten Einsatz und bedarfsgerechte Beratung und Entwicklung. Damit optimieren sie grundlegend die Qualität der Markt- und Kundenorientierung, der Arbeit und der Zusammenarbeit von Menschen – den entscheidenden Faktoren für Innovation, Produktivität und Markterfolg.

Die Sektion Wirtschaftspsychologie ist auf allen Ebenen engagiert, qualifizierte Einsatzfelder für Wirtschaftspsychologen zu erschließen und zu sichern. Grundlage ist sowohl eine qualifizierte Hochschulausbildung als auch eine Forschung, welche Theorie und Berufspraxis fundiert miteinander verbindet. Arbeits- und Organisationspsychologie als Fach der Angewandten Psychologie muss notwendigerweise praxisbezogen sein. Die Tagung der Fachgruppe A & O trägt dazu bei, dass der Transfer der Forschungsergebnisse in die Berufspraxis rasch durch die Wissenschaftler erfolgen kann. So wie die von der Sektion veranstalteten Kongresse für Wirtschaftspsychologie auch von der Präsentation der aktuellen Forschung der Hochschulen profitieren, trägt eine verstärkte Orientierung der Tagung der Fachgruppe A & O an der beruflichen Praxis zum Erfolg unseres Berufsstandes bei.

In diesem Sinne wünsche ich der vierten Tagung der Fachgruppe viel Erfolg und neben fundierter Wissensvermittlung einen intensiven kollegialen Erfahrungsaustausch.

Dipl.-Psych. Mario Schmitz-Buhl

Informationen
rund um die Tagung

Wichtige Informationen

Apotheke	Die nächste Apotheke befindet sich ca. 300 m stadteinwärts: Apotheke Viola (Römerstr. 118, Tel.: 0228/671818)
Banken	In unmittelbarer Nähe des Tagungsorts befinden sich leider keine Banken. Der nächste Bankautomat (ING-DiBa, Fremdinstitute: ob und in welcher Höhe Ihr kartenausgebendes Institut einen Preis erhebt, ersehen Sie aus dessen Preisverzeichnis) befindet sich bei der Araltankstelle (ca. 500 m stadteinwärts auf der linken Seite der Römerstraße). Sollten Sie eine Bank benötigen, helfen Ihnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne weiter.
Einkaufsmöglichkeiten	Ein Supermarkt befindet sich 50 m stadtauswärts auf der gleichen Straßenseite. Sollten Sie auf der Suche nach bestimmten Geschäften sein, helfen Ihnen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne weiter.
Eröffnung	Die 4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie wird am 19.09.2005 um 10:30 Uhr im AudiMax des AVZ III (Römerstr. 164) eröffnet.
Fachgruppensitzung	Die Sitzung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie findet am Montag, den 19.09.2005 um 20:00 Uhr im Hörsaal B statt. Die Tagesordnung wird am Informationsbrett bekannt gegeben.
Garderobe	<p>Neben dem Tagungsbüro, gegenüber dem Audimax, steht Ihnen während der Tagung eine unbewachte Garderobe für Mäntel, Schirme etc. zur Verfügung.</p> <p>Koffer und Wertgegenstände können am Montag und Mittwoch im Aufbewahrungsraum neben den Aufzügen im Erdgeschoss abgegeben werden.</p> <p>Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass für Garderobe und abgegebene Gegenstände vom Veranstalter keine Haftung übernommen werden kann.</p>
Gesellschaftsabend	Der Gesellschaftsabend findet am Dienstag, den 20.09.2005 ab 19:45 bis ca. 24 Uhr in der Mensa statt. Für die Teilnahme ist keine Anmeldung erforderlich, die Veranstaltung ist in der Tagungsgebühr enthalten. Es wird ein reichhaltiges Büffet bereitstehen. Für Unterhaltung sorgt der Jazzchor der Universität Bonn.
Internet	siehe PC-Zugang
Kopiermöglichkeiten	In der Nähe des Gebäudes befinden sich zwei Kopierläden: Copy Comintrade, Römerstr. 185 und Römerkopie, Römerstr. 241
Namensschilder	Alle Teilnehmer erhalten bei der Anmeldung ein weißes Namensschild. Bitte tragen Sie dieses Schild während der Tagung ständig sichtbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Tagungsteams tragen blaue Namensschilder. Sie stehen Ihnen als Ansprechpartner für Fragen gerne zur Verfügung.

Öffentliche Verkehrsmittel	<p>Unmittelbar vor dem Bonner Hauptbahnhof (Stadtseite) befindet sich der zentrale Busbahnhof, von dem aus mehrere Busse zum Tagungsgebäude (AVZ III, Pädagogische Fakultät) fahren. Sie können die Linien 638 (Richtung Graurheindorf/ Kranenweg) oder 551 (Richtung Troisdorf Bf) bis zur Haltestelle „Pädagogische Fakultät“ nehmen. Die Busse halten direkt vor dem Gebäude.</p> <p>Alternativ kann das AVZ III /Pädagogische Fakultät vom Hauptbahnhof aus mit der Straßenbahnlinie 61 (Richtung Bonn-Auerberg) erreicht werden. Die Straßenbahnhaltestelle befindet sich gegenüber dem Haupteingang des Bahnhofs. Fahren Sie bis zur Haltestelle „Finanzministerium“. Von dort sind es noch ca. 5 min. Fußweg bis zum AVZ III /Pädagogische Fakultät. Die Straßenbahnhaltestelle liegt an einer Kreuzung. Gehen Sie entgegen der Fahrtrichtung und biegen Sie links in die Husarenstraße ab. An der nächsten großen Kreuzung/Ampel biegen Sie wiederum nach links in die Römerstraße und folgen der Straße etwa 300 m. Das AVZ III /Pädagogische Fakultät befindet sich auf der rechten Straßenseite.</p>
Parkmöglichkeiten	<p>Das Gebäude AVZ III verfügt über eine eigene Tiefgarage in der Sie kostenlos parken können. Die Einfahrt befindet sich in der Eduard-Spoelgen-Straße direkt neben dem Gebäude.</p>
PC-Zugang inkl. Wlan	<p>Computer mit Internetzugang befinden sich im CIP-Pool Raum 402 in der vierten Etage des Neubaus (Aufzüge in der Nähe des Tagungsbüros).</p> <p>Wlan kann im Neubau im Erdgeschoss und im 1. OG genutzt werden. Zugangsinformationen erhalten Sie im Tagungsbüro.</p>
Tagungsbüro	<p>Das Tagungsbüro befindet sich im Erdgeschoss gegenüber dem Audimax. Das Tagungsbüro steht Ihnen täglich von 8:30 bis 18:30 Uhr zur Verfügung. Sie erreichen das Tagungsbüro telefonisch unter folgenden Nummern: 0228/73-4375.</p>
Taxi	<p>Bonner Taxizentrale Telefon: 0228/555555</p>
Telefon	<p>Im Gebäude befindet sich ein öffentliches Kartentelefon neben dem Haupteingang. Vor dem Gebäude befinden sich zwei öffentliche Telefone, die sowohl Karten als auch Münzen annehmen. Die genauen Standorte entnehmen Sie bitte dem Gebäudeplan Erdgeschoss.</p>
Verpflegung	<p>Während der Tagung erhalten Sie in der Mensa ein Mittagessen. In Ihren Tagungsunterlagen finden Sie den dafür benötigten Coupon. Studierende / Promotionsstudenten müssen Ihren Studentenausweis bereithalten.</p> <p>In den Pausen erhalten Sie Wasser, Kaffee und Tee im Foyer im Erdgeschoss. Gebäck und andere Snacks können Sie in der Mensa oder dem benachbarten Supermarkt kaufen.</p>

Veranstaltungsübersicht

Psychologie und Beruf bei V&R – eine Auswahl

Psychologie und Beruf

Herausgegeben von Gerd Jüttemann, Heidi Möller, Lutz von Rosenstiel, Walter Volpert, Wolfgang G. Weber.

Bei Abnahme der Reihe ca. 10% Ermäßigung.

1: Christina Schachtner (Hg.)

Das soziale Feld im Umbruch

Professionelle Kompetenz, Organisationsverantwortung, innovative Methoden

2004. 220 Seiten mit 12 Abb. und 3 Tab.,
kartoniert € 26,90 D
ISBN 3-525-45150-4

2: Wolfgang G. Weber / Pier-Paolo Pasqualoni /
Christian Burtscher (Hg.)

Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung

Kontinuitäten und Brüche

2004. 422 Seiten mit 2 Abb. und 11 Tab.,
kartoniert € 39,90 D
ISBN 3-525-45151-2

3: Matthias Hüsgen

Projektteams

Das Sechs-Ebenen-Modell zur Selbstreflexion
im Team – Instrument und Einsatz

2005. 273 Seiten mit 23 Abb. und 31 Tab.,
kartoniert € 32,90 D
ISBN 3-525-45152-0

5: Martina Mörth / Imke Söller

Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung

2005. 226 Seiten mit 6 Abb. und 3 Tab.,
kartoniert € 26,90 D
ISBN 3-525-45154-7

6: Ralph Sichler

Autonomie in der Arbeitswelt

2005. Ca. 350 Seiten mit ca. 4 Abb. und 26
Tab., kartoniert ca. € 48,90 D
ISBN 3-525-45155-5

Sylvia Schroll-Machl

Die Deutschen – Wir Deutsche

Fremdwahrnehmung und Selbstsicht
im Berufsleben

2. Auflage 2003. 216 Seiten mit 2 Abb., und 1 Tab.,
kartoniert € 24,90 D
ISBN 3-525-46164-X

Rainer König / Uwe Haßelmann

Konflikte managen am Arbeitsplatz

Ein Handbuch für Praktiker

2004. 126 Seiten mit 1 Abb. u. 11 Tab., kartoniert
€ 19,90 D. ISBN 3-525-46178-X

Andreas Bürgi / Herbert Eberhart

Beratung als strukturierter und kreativer Prozess

Ein Lehrbuch für die ressourcenorientierte
Praxis

2004. 274 Seiten mit 5 Abb., kartoniert € 39,90 D
ISBN 3-525-46208-5

Christine Kirbach / Christian Montel / Stefan Oenning / Heinrich Wottawa Recruiting und Assessment im Internet

Werkzeuge für eine optimierte Personal-
auswahl und Potenzialerkennung

2004. 223 Seiten mit 48 Übersichten, 12 Projekt-
beispielen und 1 CD mit Anwendungsbeispielen,
kartoniert € 49,90 D
ISBN 3-525-49071-2

Weitere Informationen auf unserer Homepage:
www.v-r.de

V&R
Vandenhoeck
& Ruprecht

Vandenhoeck &
Ruprecht, Psychologie,
37070 Göttingen

info@v-r.de

Übersicht Montag, 19.9.2005

Raum Zeit	HS A	HS B	HS 1	HS 2	R 002	R 127
9:00	Tagungsanmeldung und Begrüßungskaffee im Foyer					
10:30	Eröffnung der 4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie im AudiMax					
11:30	MV U. Lehr Lebens- arbeitszeit	MV O. Neuberger Mikropolitik				
12:30	Mittagspause: Essen in der Mensa					
13:30	AG Berufserfolg - Messung, Determinan- ten, Korrelate	AG Handeln in Teams: Individuelle und Gruppen- prozesse	AG Implizite Theorien, Werte und Wahrnehmung von Führung	AG Eignung und Anforderung	AG Die Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitge- bern im Kon- text von Dere- gulierungs- und Flexibili- sierungspro- zessen (Be- schäftigungs- formen)	AG Mensch- Maschine- Interaktion: Automatisie- rung und komplexe Systeme
15:30	Pause					
16:00	AG Berufserfolg	AG Ortsverteilte Zusammenar- beit: Voraus- setzungen für ein erfolgrei- ches Motivati- ons- und Wis- sensmanage- ment	AG Gesundheits- management in Unterneh- men – Gesun- des Verhalten ohne gesunde Verhältnisse?	AG Studierenden- auswahl	AG Die Beziehung zwischen Ar- beitnehmern und Arbeitge- bern im Kon- text von Dere- gulierungs- und Flexibili- sierungspro- zessen (Psy- chologischer Vertrag)	AG Mensch- Maschine Interaktion: Software gestalten, bewerten und einfüh- ren
18:15	Info- und Diskussionsveranstaltung: „Neue Studiengänge“ im AudiMax					
20:00	Fachgruppensitzung im Hörsaal B					
Anmerkungen: AG = Arbeitsgruppe, MV = Mittagsvorlesung Zur Lage der Räume siehe Gebäudeplan auf Seite A-44f						

Dienstag, 20.9.2005

Mittagsvorlesungen

11:30	HS A	Arbeitsmarkt und demographischer Wandel: Die Zukunft der Arbeit Jutta Allmendinger
11:30	HS B	Leadership Research: A Perspective on Where We Are and Where We Should Go Timothy A. Judge

Überblicksreferate

13:30	HS B	Selbstbeurteilung beruflicher Leistung Moser, Klaus
14:10	HS B	Gestaltung und Evaluation von E-Learning in der betrieblichen Bildung Hochholdinger, Sabine & Schaper, Niclas
14:50	HS 1	Arbeitsmotivation in Gruppen Wegge, Jürgen
16:00	R 127	Erwartungsgeleitete Preiswahrnehmung: Diesseits und jenseits des (T)Euro Schulz-Hardt, Stefan, Traut-Mattausch, Eva, Greitemeyer, Tobias & Frey, Dieter

Organisationssoziologie von Günter Endrueit

2., überarb. und erw. Aufl.
2004. VIII/321 S., kt. € 18,90
UTB 2515 (ISBN 3-8252-2515-1)
Die Organisationssoziologie hat eine sehr starke Entwicklung erfahren, die in dieser gründlich neu bearbeiteten Auflage vermittelt wird. Neue Kapitel wie über Organisationswandel, Management und Organisationskultur erweitern die Darstellung. Vermehrt wurden Ergebnisse aus Betriebswirtschaftslehre, Psychologie und Politikwissenschaft einbezogen.

Führen und führen lassen von Oswald Neuberger

6., völlig neu bearb. und erw. Aufl.
2002. XV/899 S., 82 Abb., zahlr. Tab. und Übersichten. € 35,90
UTB 2234 (ISBN 3-8252-2234-9)
Das erfolgreiche Lehrbuch zum Thema „Führen“ wird in einer völlig neu konzipierten und stark

erweiterten Auflage vorgelegt. Ziel ist es weiterhin, einen Überblick über die wichtigsten Ansätze und Befunde der Führungsforschung zu geben und sie kritisch zu kommentieren. Folgende Fragestellungen werden u. a. behandelt:
• Führungsbegriffe, • Führungs-ideologien, Menschenbilder,
• Rollentheorien, • Führungsstile und Führungserfolg, • pragmatische Führungsmodelle, • Paradigmen der Führung (symbolische, systemische, politische Ansätze),
• Führungsethik, • Frauen und Führung

Gruppendynamik und soziales Lernen

von Peter R. Wellhöfer
2., überarb. und erw. Aufl.
2001. IX/189 S., 37 Abb., kt. € 14,90
UTB 2192 (ISBN 3-8252-2192-X)
Gruppenarbeit, lebendiges Lernen, Interaktions- und Kommunikationstraining werden heute im Zusammenhang verschiedenster Aktivitäten im Bildungsbereich intensiv eingesetzt. Der Gebrauchswert des

Buches wird durch einschlägige Übungen, konkrete Vorschläge zu Planung, Durchführung, Erfolgskontrolle und Lerntransfer sichergestellt.

Schlüsselqualifikation Sozialkompetenz

von Peter R. Wellhöfer
2004. IX/251 S., kt. € 15,90
UTB 2516 (ISBN 3-8252-2516-X)
Im ersten Teil wird der Begriff der Sozialkompetenz definiert und das Menschenbild vorgestellt, das sozial kompetentes Verhalten nicht nur als Sozialtechnik versteht. Im zweiten Teil wird die Selbst- oder Ich-Kompetenz dargestellt und Trainingsmöglichkeiten angeboten, mit denen das eigene Stress- und Zeitmanagement verbessert sowie Personen und Situationen realitätsgerechter bewertet werden können. Der dritte Teil konzentriert sich auf Fähigkeiten wie Kommunikation, Präsentation, Führung, Konfliktsteuerung und Gruppenmoderation.

ARBEIT

Zeitschrift für Arbeits- forschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik

Herausgeber:
Monika Goldmann, Hermann Groß,
Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen,
Hermann Kotthoff, Hartmut
Neuendorff, Angela Paul-Kohlhoff,
Gerd Peter, Rainer Skrotzki, Ivars
Udris, Karl-Georg Zinn

Thema von ARBEIT ist "Arbeit als alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet, Arbeit als Strukturmerkmal oder als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens"

ARBEIT setzt Akzente: z. B. mit Schwerpunktheften zu Gruppenarbeit, Organisationsberatung, Geschlechterfragen, industrielle Beziehungen, Multimedia, Arbeitszeit, Arbeit und Umwelt oder Wissensmanagement.

Erscheinungsweise: 4-mal jährlich,
Jahresabonnement € 64,- / sFr 108,-
(jeweils zzgl. Versandkosten)



Übersicht Dienstag, 20.9.2005

Raum Zeit	HS A	HS B	HS 1	HS 2	R 002	R 127	R 102	
9:00	TS Eignungs- diagnostik & Personal- auswahl	TS Belastung & Beanspru- chung in der Arbeit	TS Arbeits- zufrieden- heit & Commit- ment	TS Berufswahl & berufliche Krisen	TS Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit	TS Wirtschafts- psychologie		
10:25	Vortrag Internationali- tät der dt. A&O ψ	Vortrag des Promotions- preisträgers	Postersession im Foyer 1. OG					
11:25	Pause							
11:30	MV Allmendinger Demograph. Wandel	MV Judge Leadership						
12:30	Mittagspause: Essen in der Mensa							
13:30	TS Eignungs- diagnostik & Personal- auswahl	TS Personalbe- urteilung & Personal- entwicklung	TS Gruppe und Teams	AG Innovation und Innova- tionsbereit- schaft	AG Work-Life- Balance im Wandel der Arbeit	TS Arbeitszu- friedenheit & Commit- ment	AG Arbeitsanaly- se für die Gefähr- dungsbeurtei- lung	
14:50						Kommunika- tion & Einfluss		
15:30	Pause							
16:00	TS Eignungs- diagnostik & Personal- auswahl	AG Anforderung und Auswir- kungen von Dienstleis- tungsarbeit	AG Ältere Arbeitneh- merInnen	AG Innovation und innovatives Verhalten	TS Berufliche Entwicklung	TS Wirtschafts- psychologie	AG Erwerbsar- beit und andere Lebenstätig- keiten	
18:00	Pause							
18:15	Podiumsdiskussion: „Internationales Publizieren“ im AudiMax							
19:45	Gesellschaftsabend in der Mensa (bis ca. 24 Uhr)							
Anmerkungen: AG = Arbeitsgruppe, MV = Mittagsvorlesung, TS = Thematische Sitzung								

Mittwoch, 21.9.2005

Mittagsvorlesungen

11:30 HS A Von ‚Burnout‘ zur ‚Begeisterung‘: Über die positive Wende der Arbeits- und Gesundheitspsychologie
Wilmar Schaufeli

11:30 HS B Stand und Perspektiven der Personalpsychologie
Heinz Schuler

Überblicksreferate

9:00 HS A Emotional bonding: Der Transfer werbunginduzierter Gefühle auf Marken
Mattenkloft, Axel

9:00 R 127 Erfolge beim Managen ungewisser Veränderungen
Greif, Siegfried

9:40 HS B „Leadership by Motivation“ - Ein systematischer Ansatz zur Mitarbeiterführung auf Grundlage des Kompensationsmodells der Arbeitsmotivation und -volition
Kehr, Hugo

10:20 HS A Kontrafaktisches Denken in der Konsumentenpsychologie
Felser, Georg

14:45 HS B Psychologische Faktoren in der Entrepreneurship-Forschung:
Ein Überblick
Frese, Michael

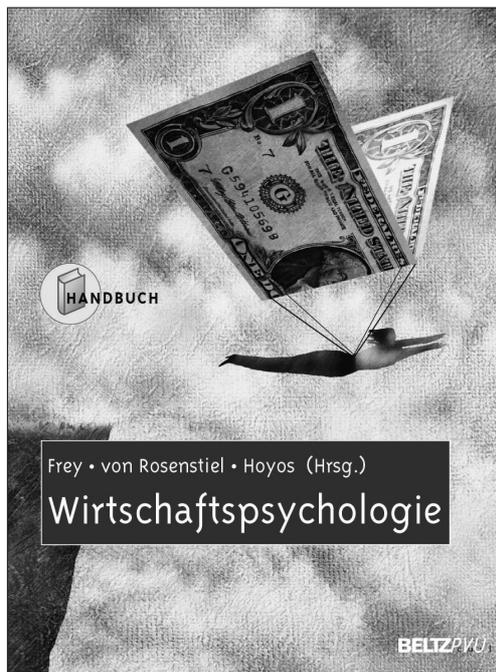
15:25 HS A Zur Effektivität von betrieblicher Gesundheitsförderung
Bamberg, Eva

16:05 HS B Eigeninitiative: Ein Überblick über den Stand der Forschung
Fay, Doris

Übersicht Mittwoch, 21.9.2005

Raum Zeit	HS A	HS B	HS 1	HS 2	R 002	R 127
	8:30 - 11:15 Uhr Workshop „How to write and publish an empirical paper in a high impact journal“ (T. Judge) in Raum 515 (5. Etage)					
9:00	TS Markt- & Kommunikationspsychologie	TS Innovationsmanagement & Führung	TS Belastung und Beanspruchung in der Arbeit	AG Organisationale und personale Bedingungen des Lernens im Unternehmen	TS Produktives und kontraproduktives Verhalten	TS Organisationsentwicklung & -diagnose
11:30	MV W. Schaufeli Burnout	MV H. Schuler Personalpsychologie				
12:30	Mittagspause: Essen in der Mensa					
13:30	Postersession im Foyer 1. OG					
14:30	Pause					
14:45	TS Betriebliche Gesundheitsförderung	TS Eigenverantwortung & Eigeninitiative	TS Belastung und Beanspruchung in der Arbeit	TS Personalentwicklung	TS Personal-diagnostik	AG Kundenorientierte Gestaltung von Dienstleistungsunternehmen
Anmerkungen: AG = Arbeitsgruppe, MV = Mittagsvorlesung, TS = Thematische Sitzung						

Detallierter Veranstaltungsplan



2005. XII, 454 Seiten. Gebunden.
€ 49,90 (D)
ISBN 3-621-27523-1

Wirtschaftspsychologie – kompakt und aktuell

**Das umfassende Handbuch für Studium
und Praxis. Themen des Grundlagenwerks:**

- Arbeitszeiten und Arbeitslosigkeit
- Einstellungsmessung in der Marktforschung
- Investitionsentscheidungen
- Kundenzufriedenheit
- Markenbildung und Konjunkturindikatoren
- Preiswahrnehmung u.a.m.
- Technikfolgenabschätzung
- Werbewirkung

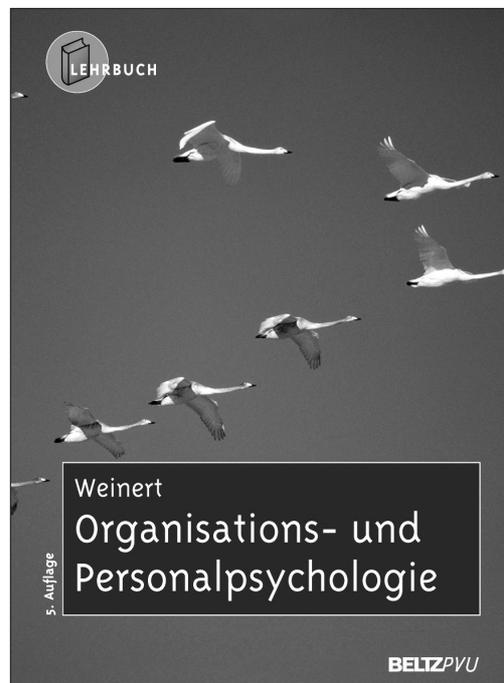
Mit einem Glossar in der Art eines Mini-lexikons zu psychologischen Fachbegriffen, einem ausführlichen Sachwortverzeichnis und zahlreichen Querverweisen zum schnellen Nachschlagen.

Organisations- und Personalpsychologie

**Das große Standardwerk für
eine interdisziplinäre Wissenschaft**

Das moderne, grundlegend überarbeitete Lehrbuch besticht durch Aktualität und exzellente Didaktik und räumt dem Faktor »Kultur«, der Interkulturalität im Zeitalter der Globalisierung entsprechenden Stellenwert ein.

Außerdem kommen alle relevanten neuen Trends in den Arbeitsbeziehungen und Organisationsstrukturen zur Sprache: 360°-Feedback, Franchise-System, TQM, Benchmarking, boundaryless Karrieren und E-Learning.



Lehrbuch. 5., vollständig überarbeitete Auflage 2004. XXVI, 831 Seiten, zweifarbig. Gebunden. € 49,90 (D)
ISBN 3-621-27490-1

Montag, 19. September 2005

Anmeldung und Begrüßungskaffee	ab 9:00 Foyer im EG
Eröffnungsveranstaltung mit musikalischer Umrahmung	10:30-11:30 AudiMax
<p>Prof. Gerhard Blickle (Ausrichter der Tagung) Prof. Rüdiger Trimpop (Sprecher der Fachgruppe)</p>	
Mittagsvorlesungen	11:30-12:30
<p>Verlängerung der Lebensarbeitszeit - eine realistische Perspektive? Ursula Lehr (Moderation: Rudinger, Georg)</p> <p>Mikropolitik: Forschungsstand und Reflexion Oswald Neuberger (Moderation: Rosenstiel, Lutz von)</p>	<p>Hörsaal A</p> <p>Hörsaal B</p>
Arbeitsgruppe „Berufserfolg - Messung, Determinanten, Korrelate“ (Moderation: Abele-Brehm, Andrea E.)	13:30-15:30 Hörsaal A
<p>Psychologische Determinanten von Berufserfolg bei hochqualifizierten Akademiker/innen: Befunde einer 8-jährigen Längsschnittstudie Abele-Brehm, Andrea E. & Dette, Dorothea E.</p> <p>Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen, persönliche Ziele und beruflicher Erfolg bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem mittelständischen Unternehmen Hohner, Hans-Uwe & Rosen, Melanie</p> <p>Prädiktoren des Berufserfolgs bei Medizinerinnen und Medizinern - Ein Follow-Up nach 15 Jahren Sieverding, Monika & Evers, Andrea</p> <p>Effekte von Networking auf den Karriereerfolg: Eine Längsschnittuntersuchung Grau, Andreas, Wolff, Hans-Georg & Moser, Klaus</p> <p>Entwicklung eines Selektionsverfahrens für Aussendienstberater eines Lebensmittelunternehmens Fischer, Sandra, Bauhofer, Raphael & Jonas, Klaus</p>	
Arbeitsgruppe „Handeln in Teams: Individuelle und Gruppenprozesse“ (Moderation: Sonnentag, Sabine)	13:30-15:30 Hörsaal B
<p>Zum Zusammenhang von organisationaler Identifikation und Wissenskooperation Moser, Karin S.</p> <p>Wenn schwierige Gruppenziele ihre Wirkung verlieren: Der Einfluss von Aufgabenkomplexität und unfairm Vorgesetztenverhalten Haslam, S. A. & Wegge, Jürgen</p> <p>Zusammenhang zwischen individueller Leistungsstärke und Gruppenleistung Volmer, Judith & Sonnentag, Sabine</p>	

Prozessregulierende Kommunikation und individuelle Leistung in Projektgruppen | Sonnentag, Sabine & Volmer, Judith

Team Climate for Learning in Higher Education
| Guillaume, Yves, Brodbeck, Felix & Inceoglu, Ilke

Arbeitsgruppe „Implizite Theorien, Werte und Wahrnehmung von Führung“ (Moderation: Felfe, Jörg)

**13:30-15:30
Hörsaal 1**

Der Einfluss wahrgenommener Ähnlichkeit auf die Wahrnehmung und Akzeptanz von transformationaler Führung | Felfe, Jörg & Tartler, Kathrin

Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und der Wahrnehmung von Führung in den USA und den Niederlanden | Schyns, Birgit & Sanders, Karin

Berufliche Werte und subjektive Führungstheorien: Deutsche und chinesische Manager im Vergleich | Schilling, Jan & Ortner, Sandra

Führungsstil und Werte – sind charismatische und transformationale Führungsstile wertebasiert? | Laukamp, Linda & Rowold, Jens

Feedback Seeking Behavior – Wird die Intention, Feedback zu suchen, durch transformationale Führung unterstützt? | Torjus, Nicole & Tartler, Kathrin

Arbeitsgruppe „Eignung und Anforderung“ (Moderation: Liepmann, Detlev)

**13:30-15:30
Hörsaal 2**

Fremdsprachenkompetenz, fluide und kristallisierte Intelligenz
| Smolka, Simone & Liepmann, Detlev

Facettentheoretische Diagnose von Erfolgs- und Misserfolgsorientierung im Ausbildungs- und Berufskontext | Beauducel, André & Kersting, Martin

Entwicklung von Büroroutine – Simulation durch Aufgaben zur Effizienz selektiver Synthese (ESS) | Seidel, Kristin & Steinmayr, Ricarda

Berufsausbildung und Berufseinstieg: Evaluation des kooperativen Modells Brandenburg | Liepmann, Detlev & Felfe, Jörg

Zur zweifelhaften Nützlichkeit und Validität von Anforderungsanalysen
| Birk, Matthias M. & Kersting, Martin

Arbeitsgruppe „Die Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Kontext von Deregulierungs- und Flexibilisierungsprozessen (Beschäftigungsformen)“ (Moderation: Galais, Nathalie)

**13:30-15:30
Raum 002**

Mobilisierung von temporärer sozialer Unterstützung bei Zeitarbeitskräften in Personal-Service-Agenturen (PSA) | Rothländer, Katrin & Richter, Peter

Beschäftigungsflexibilisierung im Einzelhandel – Auswirkungen auf Gesundheit und Leistungsbereitschaft | Pietrzyk, Ulrike

Die Rolle des Beschäftigungsstatus für das Teamklima | Galais, Nathalie

Auswirkungen der mitarbeiterorientierten Flexibilisierung von Arbeit auf die psychologischen Kontrakte von Beschäftigten im öffentlichen Dienst
| Hornung, Severin & Glaser, Jürgen

Psychologische Verträge von Patchworkern und in flexibilisierten Unternehmen
| Wittekind, Anette, Raeder, Sabine, Inauen, Alice & Grote, Gudela

**Arbeitsgruppe „Mensch-Maschine-Interaktion: Automatisierung und komplexe Systeme“
(Moderation: Sauer, Jürgen & Hamborg, Kai-Christoph)**

**13:30-15:30
Raum 127**

Anforderungen an eine integrierte Schnittstelle zur Raum- und Gebäudeautomation | Röther, Uwe

Methoden zur Bewertung der Gestaltung von Fahrerinformationssystemen
| Baumann, Martin & Krems, Josef

Augmented Reality im Cockpit?: Analyse und Befunde der Aufmerksamkeitsleistung von Piloten | Lorenz, Bernd, Kuritz-Kaiser, Anthea, Többen, Helmut, Schmerwitz, Sven & Manzey, Dietrich

Stress and Performanz in komplexen Mensch-Maschine-Systemen: Eine Evaluation von zwei Trainingsmethoden
| Sauer, Jürgen, Hockey, Bob & Wastell, David

Gestaltung der Interaktionsschnittstelle von Prozessleitsystemen – Auswirkungen auf die Prozessführung | Meyer, Inga & Nachreiner, Friedhelm

Übersteigertes Vertrauen in Automation – ein Rahmenmodell zum Konzept „Complacency“ in der Mensch-Maschine Interaktion
| Bahner, Jennifer Elin & Manzey, Dietrich

**Arbeitsgruppe „Berufserfolg“
(Moderation: Dette, Dorothea E.)**

**16:00-18:00
Hörsaal A**

Berufserfolg und Lebenszufriedenheit | Dette, Dorothea E. & Abele, Andrea E.

Persönliche berufliche Ziele als selbstgesetzte Kriterien des Berufserfolges
| Wiese, Bettina S.

Das Beanspruchungserleben von Jung-Medizinerinnen infolge ihres Berufseinstieges
| Felber, Juliane & Krahe, Barbara

**Arbeitsgruppe „Ortsverteilte Zusammenarbeit: Voraussetzungen für ein erfolgreiches Motivations- und Wissensmanagement“
(Moderation: Hertel, Guido & Konradt, Udo)**

**16:00-18:00
Hörsaal B**

„Staffing“ virtueller Teams: Validierung eines Internet-basierten Auswahl-instrumentes für ortsverteilte Arbeitsgruppen
| Hertel, Guido, Konradt, Udo & Lehmann, Katrin

Einfluss gruppenbasierter Anreize auf die Motivation, Leistung und Zufriedenheit in computergestützten Gruppen
| Rack, Oliver, Konradt, Udo & Hertel, Guido

Motivationsgewinne bei computergestützter Gruppenarbeit: Voraussetzungen und Moderatoren | Weber, Bernhard, Wittchen, Marion & Hertel, Guido

Commitment in virtuellen Teams
| Meyer, Jelka, Tomaschek, Anne & Richter, Peter

Das Planspiel als Strategie kollaborativen Lernens in virtuellen Gemeinschaften | Köhler, Thomas, Weith, Thomas, Lattemann, Christoph & Reitmaier, Martina

Kommunikation und Training in virtuellen Teams
| Hoch, Julia, Konradt, Udo & Hertel, Guido

Wissensverteilung und Wissenskoordination unter virtueller Teamarbeit –
Überprüfung deutschsprachiger Skalen | Ellwart, Thomas & Konradt, Udo

Konfliktpotenziale in der interorganisationalen Kooperation | Vollmer, Albert

Arbeitsgruppe „Gesundheitsmanagement in Unternehmen – Gesundes Verhalten ohne gesunde Verhältnisse?“ (Moderation: Wieland, Rainer) 16:00-18:00 Hörsaal 1

Gesundheitsmanagement in Unternehmen aus arbeitspsychologischer Perspektive | Ulich, Eberhard

Tätigkeits-, krankheits- und altersgruppenspezifische Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems – Analysen und Maßnahmenvorschläge auf der Basis von 2.9 Mio. Versicherten der Jahre 2003 und 2004
| Scherrer, Karin, Meierjürgen, Rüdiger & Wieland, Rainer

Effizienzabschätzung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung –
welchen Beitrag liefern arbeitspsychologische Analysedaten?
| Wieland, Rainer & Krawjewski, Jarek

Betriebliche Gesundheitsintervention: Positionen, Probleme, Fallstricke
| Semmer, Norbert

**Arbeitsgruppe „Studierendenauswahl“ 16:00-18:00 Hörsaal 2
(Moderation: Schüpbach, Heinz)**

Anforderungsanalysen als Grundlage von Verfahren zur Auswahl und Beratung von Studierenden | Kersting, Martin

Die Anforderungsanalyse im Entwicklungsprozess eines mehrstufigen e-Assessments | Pixner, Johann, Zapf, Salome & Schüpbach, Heinz

Die Validität von Prädiktoren des Studienerfolgs – eine Metaanalyse | Hell, Benedikt, Trapmann, Sabrina, Hirn, Jan-Oliver, Weigand, Sonja & Schuler, Heinz

Mehrdimensionale Studienerfolgsprognose: Die Bedeutung kognitiver, temperamentsbedingter und motivationaler Prädiktoren für die wichtigsten Erfolgskriterien | Trapmann, Sabrina, Hell, Benedikt & Schuler, Heinz

Akzeptanz und Validierung eines webbasierten Studienberatungsinstrumentes
| Zimmerhofer, Alexander & Hornke, Lutz F.

Arbeitsgruppe „Die Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Kontext von Deregulierungs- und Flexibilisierungsprozessen (Psychologischer Vertrag)“ **16:00-18:00**
Raum 002
(Moderation: Rigotti, Thomas & Galais, Nathalie)

Psychologische Verträge: Wahrgenommene Gegenseitigkeit und Reziprozität im Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
| Kern, Stefanie, Waszak, Anike & Deller, Jürgen

Persönlichkeit, Psychologischer Vertrag und organisationales Commitment
| Hecker, Dominik, Moser, Klaus & Galais, Nathalie

Inter pares? Gleiche Bedingungen und doch unterschiedliche Psychologische Verträge | Rigotti, Thomas & Mohr, Gisela

Der Psychologische Vertrag im Kontext organisationaler Determinanten
| Scheel, Tabea, Rigotti, Thomas & Mohr, Gisela

Commitment, Arbeitszufriedenheit und Belastungserleben von Leiharbeitern im Vergleich zum Stammpersonal | Schumacher, Lutz & Rempe, Christina

Arbeitsgruppe „Mensch-Maschine Interaktion: Software gestalten, bewerten und einführen“ **16:00-18:00**
Raum 127
(Moderation: Hamborg, Kai-Christoph & Hassenzahl, Marc)

Ein experimenteller Methodenvergleich zur Erfassung der Aufmerksamkeitsverteilung und Informationsaufnahme auf Webseiten
| Kain, Saskia, Polkehn, Knut, Thüring, Manfred & Wandke, Hartmut

Visuelle Orientierung auf Webseiten | Hamborg, Kai-Christoph, Ollermann, Frank, Hamborg, Kai-Christoph & Reinecke, Stefan

Detektionsaufgaben als verhaltensbasiertes Maß der Messung emotionalen Involvements | Polkehn, Knut & Wandke, Hartmut

Erlebte Beanspruchung und retrospektives Urteilen über die Gebrauchstauglichkeit interaktiver Produkte | Hassenzahl, Marc & Pfeiffer, Ingo

UsersAward – erste Erfahrungen mit der deutschen Version eines schwedischen Instruments zur benutzerzentrierten Software-Zertifizierung
| Vöhringer-Kuhnt, Thomas, Hurtienne, Jörn, Prümper, Jochen, Heegner, Sabine, Floegel, Stefanie & Linz, Reinhard

Benutzerbeteiligung bei der Softwareeinführung in KMU - Regel oder Ausnahme? | Jansen, Anne, Müller, Cornelius, Prümper, Jochen, Stein, Bernd & Vöhringer-Kuhnt, Thomas

Neue Studiengänge: Info- und Diskussionsveranstaltung zu den Themen: **18:15-20:00**
Planung einer BSc/MSc-Akkreditierung, parallele und konsekutive Programme, Master/Bachelor an einer Fusionsuniversität, Master als Postgraduale Weiterbildung, Europäisches Diplom, berufliche Konsequenzen
AudiMax
(Moderation: Trimpop, Rüdiger)

Fachgruppensitzung **20:00-**
Hörsaal B

Dienstag, 20. September 2005

Thematische Sitzung „Eignungsdiagnostik und Personalauswahl“ (Moderation: Manzey, Dietrich)		9:00-10:20 Hörsaal A
9:00	e-Assessment. Güteprüfung von zwei internetgestützten Simulationsverfahren zur Messung der Planungs- und Problemlösefähigkeit Kupka, Kristof	
9:20	Entwicklung und Evaluierung eines Fragebogens zur differenzierten Erfassung des Erlebens von Auswahl-situationen Weber, Martina, Moldzio, Thomas & Mohr, Gisela	
9:40	Einflussfaktoren der Akzeptanzeinschätzung von Auswahlverfahren aus Sicht der Bewerber Moldzio, Thomas & Weber, Martina	
10:00	Prozedurale Gerechtigkeit von Personalauswahlmaßnahmen: Untersuchungen zu einer deutschen Version der Selection Procedural Justice Scale (SPJS) von Bauer et al. (2001) Manzey, Dietrich & Gurk, Sabrina	
Thematische Sitzung „Belastung und Beanspruchung in der Arbeit“ (Moderation: Rau, Renate)		9:00-10:00 Hörsaal B
9:00	Einflüsse von Unterrichtsmethoden und -qualität auf psychische Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern im Unterricht Bäuerle, Florian, Krause, Andreas, Ehlbeck, Imke, Kruse, Lutz, Pauli, Christine & Reusser, Kurt	
9:20	Empirische Überprüfung eines Ressourcen-Anforderungen-Stressoren (RAS) Modells Iwanowa, Anna	
9:40	Sind erfolgreiche Unternehmer gesünder als weniger erfolgreiche? Rau, Renate, Rösler, Ulrike, Richter, Peter & Stephan, Ute	
Thematische Sitzung „Arbeitszufriedenheit und Commitment“ (Moderation: Maier, Günter)		9:00-10:20 Hörsaal 1
9:00	Bindungsorientierungen und Organisationales Commitment Geser, Willi	
9:20	Soziale Unterstützung und Behinderung für persönliche berufliche Ziele Maier, Günter	
9:40	Wie kann der Zusammenhang der Zentralen Selbstbewertungen mit affektiven Einstellungen erklärt werden? Stumpp, Thorsten, Maier, Günter W. & Hülshager, Ute R.	
10:00	Besonderheiten des Commitments und Involvements in der Freiwilligenarbeit Wehner, Theo & Güntert, Stefan Tomas	
Thematische Sitzung „Berufswahl und berufliche Krisen“ (Moderation: Lang-von Wins, Thomas)		9:00-10:00 Hörsaal 2
9:00	Unterscheiden sich Personen mit unterschiedlicher Interessenlage auch in ihrer Persönlichkeit und in ihren Fähigkeiten? Pösse, Bianca & Klinck, Dorothea	
9:20	Die Überwindung beruflicher Krisen durch die systematische Aufarbeitung eigener Stärken Lang-von Wins, Thomas & Triebel, Claas	

9:40 Wechselwirkungen von Arbeitslosigkeitserfahrungen und Gesundheit
| Berth, Hendrik, Förster, Peter & Brähler, Elmar

Thematische Sitzung „Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit“ **9:00-10:20**
(Moderation: Dutke, Stephan) **Raum 002**

9:00 Das Motivationspotenzial freiwilliger Arbeitstätigkeiten
| Güntert, Stefan Tomas & Wehner, Theo

9:20 Job Crafting in der Gastronomie: Eine neue Form des Arbeitsverhaltens und ihre Bedeutung | Tornau, Katharina & Fay, Doris

9:40 Auswirkungen der Systemauslegung und der Interaktion bei der Beurteilung sprachlicher Mensch-Maschine-Interaktion | Vollrath, Mark

10:00 Kontrollkognitionen in Arbeitsumgebungen mit Ambient-Intelligence-Komponenten | Dutke, Stephan, Lindenthal, Michael & Zengerle, Remigius

Thematische Sitzung „Wirtschaftspsychologie“ **9:00-10:20**
(Moderation: Batinic, Bernad) **Raum 127**

9:00 Wertbeitragsmessung von Managemententwicklung – empirische Ergebnisse und methodische Implikationen | Süßmair, Augustin, Deller, Jürgen & Voigtländer, Christine

9:20 Entwicklung, Validierung und bevölkerungsrepräsentative Normierung von Skalen zur Erfassung von Innovationsbereitschaft und interpersonellem Einflusspotential | Batinic, Bernad

9:40 Regulativer Fokus und eskalierendes Commitment | Soucek, Roman

10:00 Unternehmenswebseiten: Zentrale Aspekte der ästhetischen Wahrnehmung | Thielsch, Meinald T. & Förster, Natalie

Postersession **10:25-11:25**
Foyer 1. OG

Vortrag: Zur Entwicklung und zur Internationalität der Arbeits- und Organisationspsychologie aus dem deutschsprachigen Bereich | Schui, Gabriel & Krampen, Günter **10:25-11:05**
Hörsaal A

Vortrag des Gewinners des Promotionspreises der Fachgruppe: Zeitmanagement aus entscheidungstheoretischer Perspektive | König, Cornelius **10:25-11:05**
Hörsaal B

Mittagsvorlesungen **11:30-12:30**

Arbeitsmarkt und demographischer Wandel:
Die Zukunft der Arbeit Hörsaal A
Jutta Allmendinger (Moderation: Nerdinger, Friedemann W.)

Leadership Research: A Perspective on Where We Are and Where We Should Go Hörsaal B
Timothy A. Judge (Moderation: Blickle, Gerhard)

Thematische Sitzung „Eignungsdiagnostik und Personalauswahl“ **13:30-15:30**
(Moderation: Höft, Stefan) **Hörsaal A**

- 13:30 Geschlechtsrollenstereotype in der Personalauswahl
| Kuzmanovic, Aleksandra & Diehl, Michael
- 13:50 Indirekte Methoden zur Erfassung von Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral
| Eichstaedt, Jan
- 14:10 Der Einfluss der Beurteiler auf Beurteilungen in strukturierten Interviews und in Assessment Centern | Melchers, Klaus G., Richter, Gerald M., König, Cornelius J., Hartstein, Thomas, Kleinmann, Martin & Klehe, Ute-Christine
- 14:30 Beobachtung trainieren oder Bewertung coachen? Eine empirische Studie zur Effektivität unterschiedlicher Trainingskonzepte für Assessment-Center-Beobachter | Höft, Stefan, Lüth, Nina & Steinbrecher, Ulrich
- 14:50 Ein Beitrag zur Bewährung eines Objektiven Persönlichkeitstests zum Merkmal „Belastbarkeit“ in einer Auswahl-situation
| Ortner, Tuulia M. & Janous, Gerald
- 15:10 Entschuldungskommunikation in Einstellungsinterviews
| Solga, Marc & Elicker, Kerstin

Thematische Sitzung „Personalbeurteilung und Personalentwicklung“ **13:30-15:10**
(Moderation: Moser, Klaus) **Hörsaal B**

- 13:30 Selbstbeurteilung beruflicher Leistung
| Moser, Klaus [Überblicksreferat]
- 14:10 Gestaltung und Evaluation von E-Learning in der betrieblichen Bildung
| Hochholding, Sabine & Schaper, Niclas [Überblicksreferat]
- 14:50 Implementation von E-Learning in Unternehmen: Akzeptanzsicherung als zentrale Herausforderung | Bürg, Oliver & Mandl, Heinz

Thematische Sitzung „Gruppe und Teams“ **13:30-15:30**
(Moderation: Wegge, Jürgen) **Hörsaal 1**

- 13:30 Kommunikative Regulation in Arbeitsgruppen
| Boos, Margarete & Kolbe, Michaela
- 13:50 Aufgabenbezogene Diversität in Projektgruppen: Messung und Konsequenzen für die Zusammenarbeit | Felsing, Tobias & Rüttinger, Bruno
- 14:10 Einflussfaktoren auf die Teamleistung
| Preuss, Sylvia, Elke, Gabriele & Uhle, Thorsten
- 14:30 Die Wirkung von Zielvorgaben auf die Leistung virtueller Arbeitsgruppen und der Einfluss eines information boards
| Richter, Rebekka, Martins, Erko & Nerdinger, Friedemann W.
- 14:50 Arbeitsmotivation in Gruppen
| Wegge, Jürgen [Überblicksreferat]

Arbeitsgruppe „Innovation und Innovationsbereitschaft“ **13:30-15:30**
(Moderation: Mohiyeddini, Changiz & Scholl, Wolfgang) **Hörsaal 2**

Diffusion innovativer Mobilitätsdienstleistungen: Bewertung des neuen DB Car-sharing-Angebotes bei innovativen und weniger innovativen NutzerInnen
 | Hoffmann, Christian, Stolberg, Andreas, Mieg, Harald A. & Maertins, Christian

Persönlichkeitseigenschaften erfolgreicher technischer Erfinder
 | Braun, Anna, Hoffmann, Christian & Mieg, Harald A.

Innovationsbereitschaft: Ein individuelles Merkmal? | Mohiyeddini, Changiz

Wodurch qualifizieren sich die Innovatoren? Daten von einer Repräsentativerhebung des Schweizer Umweltdienstleistermarktes | Mieg, Harald

Arbeitsgruppe „Work-Life-Balance im Wandel der Arbeit“ **13:30-15:30**
(Moderation: Hoff, Ernst-H. & Trimpop, Rüdiger) **Raum 002**

Arbeitszentrierte und entgrenzte Lebensgestaltung von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen | Ewers, Eyko, Schraps, Ulrike & Hoff, Ernst-H.

Work-Life-Balance und berufliche Ungleichheit von Frauen und Männern im IT-Bereich | Schraps, Ulrike, Hoff, Ernst-H. & Ewers, Eyko

Work-Life-Balance bei Hochschulangehörigen
 | Trimpop, Rüdiger & Kalveram, Andreas

Work-Life-Balance in Abhängigkeit von individuellen Anpassungsprozessen und Persönlichkeit: Eine Paarstudie
 | Kalveram, Andreas, Trimpop, Rüdiger & Wiedemann, D.

Arbeitszeitreduzierung bei Männern: individuelle, familiale und organisationale Bedingungen | Oehler, Veronika, Kracke, Bärbel & Trimpop, Rüdiger

Thematische Sitzung „Arbeitszufriedenheit & Commitment“ **13:30-14:50**
(Moderation: Staufenbiel, Thomas) **Raum 127**

- 13:30 Bindung an Einheiten auf verschiedenen Organisationsebenen
 | Riketta, Michael & Nienaber, Susanne
- 13:50 Korrelate kognitiver und affektiver Arbeitsplatzunsicherheit
 | Staufenbiel, Thomas
- 14:10 Zufriedenheit ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen
 | Ro, Hea-Kyung & Diehl, Michael
- 14:30 Empirische Überprüfung einer theoretischen Neustrukturierung zur Vorhersage unterschiedlicher Commitmentdimensionen
 | Schülken, Theo & Schmohr, Martina

Thematische Sitzung „Kommunikation und Einfluss“ **14:50-15:30**
(Moderation: Staufenbiel, Thomas) **Raum 127**

- 14:50 Beziehungsweise: Auswirkungen des interpersonalen Kontextes von Mitarbeitergesprächen | Alberternst, Christiane, Kießling, Petra, Wolff, Hans-Georg & Moser, Klaus

4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

15:10 Präferenzen für Einflusstaktiken: Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei deutschen und türkischstämmigen Arbeitnehmern | Hecker, Julia

Arbeitsgruppe „Psychologische Arbeitsanalyse für die Gefährdungsbeurteilung“ (Moderation: Richter, Gabriele) 13:30-15:30 Raum 102

Bedingungs- und personbezogene Ermittlung psychischer Belastungen
| Heinz-Jürgen, Rothe & Metz, Anna-Marie

Befragungen und Arbeitsanalysen als Grundlage einer qualifizierenden Arbeitsgestaltung | Resch, Marianne

Belastungsanalyse und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
| Lampert, Bettina, Glaser, Jürgen & Weigl, Matthias

Psychologische Bewertung der Arbeitsbedingungen
| Richter, Gabriele & Walde, Judith

Gefährdungsbeurteilungen in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen
| Beiroth, Anneke, Krause, Andreas, Pleiss, Cordula, Bäuerle, Florian, Noll, Tobias & Boos, Veronika

Thematische Sitzung „Eignungsdiagnostik und Personalauswahl“ (Moderation: Schuler, Heinz) 16:00-18:00 Hörsaal A

16:00 Bestimmung des kognitiven Anforderungsniveaus von Ausbildungsberufen: Gibt es eine Alternative zur aufwändigen Intelligenztestung von Berufsinhabern? | Klinck, Dorothea

16:20 Steigerung von Validität und Akzeptanz durch die Messung der berufsbezogenen Intelligenz mittels arbeitsprobenartiger Testverfahren
| Schuler, Heinz & Görlich, Yvonne

16:40 Die Fairness von Assessment Centern - Eine Studie zur Verbindung von Modellen der sozialen Akzeptanz und attributionstheoretischen Ansätzen
| Guth, Ramona & Höft, Stefan

17:00 Die Fähigkeit, relevante Anforderungsdimensionen zu erkennen und ihr Bezug zu kognitiven Fähigkeiten: Befunde aus dem Assessment Center und Strukturierten Interviews | Klehe, Ute-Christine, Melchers, Klaus G., Richter, Gerald M., Kleinmann, Martin, König, Cornelius J. & Hartstein, Thomas

17:20 Persönlichkeitsfragebögen in der Personalauswahl: Vorteile eines kriteriumsspezifischen Ansatzes | Inceoglu, Ilke & Bartram, Dave

Arbeitsgruppe „Anforderungen und Auswirkungen von Dienstleistungsarbeit“ (Moderation: Antoni, Conny, Fischbach, Andrea & Zapf, Dieter) 16:00-18:00 Hörsaal B

Der Job Diagnostic Survey im Dienstleistungsbereich: Eine Erweiterung der Tätigkeitsmerkmale um das der emotionsbezogenen Anforderungen
| Kamrad, Klaudia, Antoni, Conny & Schmal, Andreas

Zum Einfluss von Servicemerkmalen auf Emotionsarbeit
| Fischbach, Andrea & Zapf, Dieter

Inhalte psychologischer Kontrakte im deutschen Einzelhandel – Eine qualitative Interviewstudie | Bauer, Claudia

Auswahl von Dienstleistungspersonal: Die Rolle nonverbalen Verhaltens und Dispositionen im Bewerbungsgespräch | Giardini, Angelo & Kamrad, Klaudia
 Unkooperatives Klientenverhalten in der Humandienstleistung
 | Weigl, Matthias & Glaser, Jürgen

Arbeitsgruppe „Ältere ArbeitnehmerInnen: Chancen und Probleme aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive“ (Moderation: Deller, Jürgen & Hertel, Guido) 16:00-18:00 Hörsaal 1

Altersabhängige Unterschiede von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit
 | Schroer, Joachim & Hertel, Guido
 Mid-career development: Personalentwicklung für 40-50jährige | Regnet, Erika
 Hindernisse und Motivationsbarrieren in der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer | Waszak, Anike, Deller, Jürgen & Gollers, Annika
 Altersspezifische Einflüsse auf die Gruppenkompetenz und -leistung
 | Jöns, Ingela
 Unterschiede zwischen gesunden und kranken älteren Beschäftigten im Dienstleistungsbereich | Krause, Andreas, Jochum, Ruth, Engler, Marcus, Lechler, Pierre & Bäuerle, Florian
 Alter(n)sgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung
 | Packebusch, Lutz & Weber, Birgit
 Alter und berufliche Leistung: Die inverse U-Funktion | Görlich, Yvonne

Arbeitsgruppe „Innovation und innovatives Verhalten“ (Moderation: Scholl, Wolfgang & Mohiyeddini, Changiz) 16:00-18:00 Hörsaal 2

Personorientierte und prozessorientierte Analysen des Innovationserfolgs: Ein Vergleich | Scholl, Wolfgang
 Effekte unterschiedlicher Führungsstile auf innovatives Verhalten
 | Peus, Claudia, Streicher, Bernhard, Förg, Michael & Frey, Dieter
 Wie kann innovatives Verhalten gefördert werden? Gerechtigkeitsaspekte im Fokus | Jonas, Eva, Streicher, Bernhard, Maier, Günter W. & Frey, Dieter
 Kundenbeschwerden als Ansatzpunkt für Innovationen
 | Traut-Mattausch, Eva, Jonas, Eva & Frey, Dieter
 Kann prozedurale Gerechtigkeit innovatives Verhalten fördern?
 | Streicher, Bernhard, Jonas, Eva, Maier, Günter W. & Frey, Dieter

Thematische Sitzung „Berufliche Entwicklung“ (Moderation: Niessen, Cornelia) 16:00-18:00 Raum 002

16:00 Was will die junge Generation? Proteische Laufbahnorientierung deutscher Studierender | Gasteiger, Rosina Maria & Kaschube, Jürgen
 16:20 Selbstregulation und berufliche Zielerreichung. Evaluation eines Trainingsprogramms mit Self-Monitoring-Komponente | Landmann, Meike
 16:40 Zielverfolgung und Zielanpassung bei Arbeitssuchenden: Die Rolle des Alters und der Berufserfahrung | Niessen, Cornelia & Heinrichs, Nina

4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

- 17:00 Welche Rolle spielt Mentoring für Leistung und Wohlbefinden im Beruf? Ergebnisse einer Längsschnittstudie bei Lehramtsanwärtern
| Hülshager, Ute R. & Maier, Günter W.
- 17:20 Mentoring bei Führungsnachwuchskräften in Abhängigkeit von Persönlichkeitsmerkmalen | Blickle, Gerhard & Schneider, Paula B.

Thematische Sitzung „Wirtschaftspsychologie“ (Moderation: Nerdinger, Friedemann W.)

**16:00-18:00
Raum 127**

- 16:00 Erwartungsgeleitete Preiswahrnehmung: Diesseits und jenseits des (T)Euro
| Schulz-Hardt, Stefan, Traut-Mattausch, Eva, Greitemeyer, Tobias & Frey, Dieter [Überblicksreferat]
- 16:40 „Escalation of Commitment“: Selektive Informationsverarbeitung in finanziellen Verlusteskalationen | Pfeiffer, Felix & Schulz-Hardt, Stefan
- 17:00 Differenzierung unterschiedlicher Arten von Rechtfertigung in Eskalations-situationen | Wolff, Hans-Georg, Soucek, Roman & Moser, Klaus
- 17:20 Arbeitsplatzunsicherheit und Kinderwunsch bei jungen erwerbstätigen Paaren
| Paul, Karsten & Engelhardt, Birgit
- 17:40 Implizite Motive im persönlichen Verkauf - Eine explorative Untersuchung an Automobilverkäufern | Pundt, Alexander & Nerdinger, Friedemann W.

Arbeitsgruppe „Konzeptionelle und methodische Zugänge zur Untersuchung des Zusammenwirkens von Erwerbsarbeit und anderen Lebens-tätigkeiten“ (Moderation: Resch, Marianne)

**16:00-18:00
Raum 102**

Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung und ihre Erfassung
| Hoff, Ernst-H., Ewers, Eyko & Schrapf, Ulrike

Erwerbsarbeit und Familienarbeit im Zusammenhang mit Zufriedenheit: Vergleich von Selbst- und Partnerbeurteilungen | Konradt, Udo

Ein ereignisbezogener Forschungsansatz zur Schnittstelle zwischen Erwerbsarbeit und Familie | Amstad, Fabienne & Semmer, Norbert K.

Tätigkeitssysteme und ihre Erfassung | Fenzl, Claudia & Resch, Marianne

Podiumsdiskussion „Internationales Publizieren? 90% unserer Fachpublikationen sind deutschsprachig: Angemessen, zuwenig, zuviel?“ (Moderator: Kleinmann, Martin)

**18:15-19:45
AudiMax**

Diskutanten Gerhard Blickle, Michael Frese, Lutz von Rosenstiel, Heinz Schuler, Birgit Schyns & Jeannette Zempel

Gesellschaftsabend Musikalische Begleitung: Jazzchor der Universität Bonn

**19:45-24:00
Mensa**

Mittwoch, 21. September 2005

**Workshop „How to write and publish an empirical paper in a high impact journal“ (Moderation: Judge, Timothy) [5. Etage Neubau] 8:30-11:15
Raum 515**

**Thematische Sitzung „Markt- und Kommunikationspsychologie“ (Moderation: Mattenklott, Axel) 9:00-11:00
Hörsaal A**

- 9:00 Emotional bonding: Der Transfer werbunginduzierter Gefühle auf Marken
| Mattenklott, Axel [Überblicksreferat]
- 9:40 Kein Image ohne Konsens! Eine marktpsychologische SOREMO-Analyse
| Strack, Micha & Eickmann, Aljoscha
- 10:00 Promis in der Werbung: Produktaufmerksamkeit in Abhängigkeit von der Pas-
sung zwischen den Merkmalen von Prominenten und den Präferenzen von
Konsumenten | Ziegler, Rene, Bader, Sina & Diehl, Michael
- 10:20 Kontrafaktisches Denken in der Konsumentenpsychologie
| Felser, Georg [Überblicksreferat]

**Thematische Sitzung „Innovationsmanagement und Führung“ (Moderation: Kehr, Hugo) 9:00-10:20
Hörsaal B**

- 9:00 Welche Kontextfaktoren beeinflussen die Anzahl und die Qualität von Erfin-
dungen? Felduntersuchung in einem Industrieunternehmen
| Maaß, Doreen, Rathgeber, Katrin & Krems, Josef
- 9:20 Führungsverhalten und organisationales Mitarbeiterverhalten
| Glaser, Jürgen & Hornung, Severin
- 9:40 „Leadership by Motivation“ - Ein systematischer Ansatz zur Mitarbeiterführung
auf Grundlage des Kompensationsmodells der Arbeitsmotivation und -volition
| Kehr, Hugo [Überblicksreferat]

**Thematische Sitzung „Belastung und Beanspruchung in der Arbeit“ (Moderation: Spieß, Erika) 9:00-11:00
Hörsaal 1**

- 9:00 Wenn sich Arbeitsbelastungen psychologisch „entgrenzen“: Eine Untersuchung
zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen, Arbeit-Familie-Konflikt
und Gesundheit | Höge, Thomas
- 9:20 Bewältigung psychischer Belastungen bei der Dienstleistungserstellung – Ein
ressourcenorientierter Lösungsansatz | Krämer, Björn & Franz, Martha
- 9:40 Berufliche Gratifikationskrisen - ein Risikofaktor für die Gesundheit? | Preckel,
Daniel, Känel, Roland von, Kudielka, Brigitte M. & Fischer, Joachim E.

- 10:00 Erholungsaktivitäten, Gedanken an die Arbeit („rumination“) und Wohlbefinden: Eine Tagebuch-Studie mit Lehrerinnen und Lehrern
| Kühnel, Jana & Krause, Andreas
- 10:20 Aufgabenbezogene psychische Belastungen innerhalb der Polizeiarbeit
| Reinecke, Stefan, Runde, Bernd & Bastians, Frauke
- 10:40 Personelle und organisatorische Anforderungen an eine intersektorale Kooperation und Netzwerkbildung bei berufsbedingten traumatischen Ereignissen | Spieß, Erika, Manz, R., Ritter-Lempp, K. & Stadler, P.

Arbeitsgruppe „Organisationale und personale Bedingungen des Lernens im Unternehmen“ (Moderation: Schaper, Niclas & Kauffeld, Simone) 9:00-11:00 Hörsaal 2

- Lerntransfer: Generelle und spezifische Erfolgsfaktoren | Kauffeld, Simone
- Der Einfluss von Persönlichkeit und Teamklima auf Lernen und Behalten
| Weisweiler, Silke & Hammerl, Marianne
- Lernförderliche Merkmale der Organisation und Arbeit und ihre Wirkung auf die Kompetenzentwicklung | Schaper, Niclas, Friebe, Judith, Kurzhals, Yasmin & Hochholdinger, Sabine
- Organisationale und individuelle Rahmenbedingungen von E-Learning in Unternehmen | Friebe, Judith, Hochholdinger, Sabine & Schaper, Niclas
- Die Bedeutung des Führungsstils von Vorgesetzten für das Commitment-to-change von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen
| Stegmaier, Ralf & Sonntag, Karlheinz
- Organisationale Rahmenbedingungen lernförderlicher Arbeitsgestaltung – eine Studie in 40 Betrieben | Bigalk, Debora

**Thematische Sitzung „Produktives und kontraproduktives Verhalten“ 9:00-10:20 Raum 002
(Moderation: Sonnentag, Sabine)**

- 9:00 Durchbrechen von Arbeitsroutinen: Eine Critical Incident Studie
| Ohly, Sandra & Sonnentag, Sabine
- 9:20 Der Einfluss kultureller Werte auf die ethische Urteilsbildung
| Hoppe, Annekatrin
- 9:40 Prävention von Mobbing in Krankenhäusern | Roscher, Susanne
- 10:00 Berufliche Interessen, Zufriedenheit und Persönlichkeit als Prädiktoren kontraproduktiven Verhaltens | Wagner, Uwe & Marcus, Bernd

**Thematische Sitzung „Organisationsentwicklung und -diagnose“ 9:00-10:40 Raum 127
(Moderation: Sackmann, Sonja)**

- 9:00 Erfolge beim Managen ungewisser Veränderungen
| Greif, Siegfried [Überblicksreferat]
- 9:40 Die Bedeutung von Management- und Mitarbeiterperzeptionen für Changeprozesse - Eine empirisch fundierte Veränderungsbegleitung
| Sackmann, Sonja & Eggenhofer, Petra

- 10:00 Fragebogeneffekte bei Mitarbeiterbefragungen
| Mayer, Jennifer & Werth, Lioba
- 10:20 Demokratische Strukturmerkmale und sozio-moralische Atmosphäre in Unternehmen | Weber, Wolfgang G., Iwanowa, Anna, Schmid, Birgit E. & Unterrainer, Christine

Mittagsvorlesungen

11:30-12:30

- Von ‚Burnout‘ zur ‚Begeisterung‘: Über die positive Wende der Arbeits- und Gesundheitspsychologie
Wilmar Schaufeli (Moderation: Sonnentag, Sabine) Hörsaal A
- Stand und Perspektiven der Personalpsychologie
Heinz Schuler (Moderation: Blickle, Gerhard) Hörsaal B

Postersession

13:30-14:30
Foyer 1. OG

**Thematische Sitzung „Betriebliche Gesundheitsförderung“
(Moderation: Bamberg, Eva)**

14:45-16:45
Hörsaal A

- 14:45 Einfluss arbeitsbedingter Risikofaktoren und Ressourcen auf die Arbeitsfähigkeit von Gymnasiallehrerinnen
| Seibt, Reingard, Thinschmidt, Marleen & Lützkendorf, Lars
- 15:05 Arbeitsbedingungen, Persönlichkeitsfaktoren und Gesundheit: Eine Studie in der IT-Branche | Klemens, Stefan & Wieland, Rainer
- 15:25 Zur Effektivität von betrieblicher Gesundheitsförderung
| Bamberg, Eva [Überblicksreferat]
- 16:05 Projektvorstellung: Netzwerk für gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten
| Thinschmidt, Marleen, Seibt, Reingard & Khan, Attiya
- 16:25 Tiefenentspannung, Massage oder Small Talk? - Ein cortisolbasierter labor-experimenteller Nachweis des differenziellen Erholungswertes von Mittagspausen | Krajewski, Jarek, Wieland, Rainer & Gauggel, Benita

**Thematische Sitzung „Eigenverantwortung & Eigeninitiative“
(Moderation: Sonnentag, Sabine)**

14:45-16:45
Hörsaal B

- 14:45 Psychologische Faktoren in der Entrepreneurship-Forschung: Ein Überblick
| Frese, Michael [Überblicksreferat]
- 15:25 Eigenverantwortliches Handeln in Dilemmasituationen - produktives oder kontraproduktives Verhalten? | Kaschube, Jürgen & Gasteiger, Rosina M.
- 15:45 Feedbacksuche versus Feedback Intervention – macht es einen Unterschied hinsichtlich nachfolgender Leistung? | Mojza, Eva J. & Sonnentag, Sabine

16:05 Eigeninitiative: Ein Überblick über den Stand der Forschung
| Fay, Doris [Überblicksreferat]

Thematische Sitzung „Belastung und Beanspruchung in der Arbeit“ **14:45-16:45**
(Moderation: Semmer, Norbert) **Hörsaal 1**

- 14:45 Arbeitsbelastung und Arbeitsunfähigkeitszeiten bei Pflegekräften eines
Allgemeinkrankenhauses - Eine Längsschnittuntersuchung
| Paul, Matthias, Nickel, Peter & Nachreiner, Friedhelm
- 15:05 Unnötige oder illegitime Arbeitstätigkeiten und ihre Auswirkungen auf das
Befinden | Jacobshagen, Nicola & Semmer, Norbert
- 15:25 Health-related quality of life (HRQoL) measured by the SF12 in working
populations: Associations with psychosocial work characteristics
| Kudielka, Brigitte, Hanebuth, D., Känel, R. von, Gander, M.-L., Grande, G. &
Fischer, J.E.
- 15:45 Einfluss emotionaler Erlebnisse bei der Arbeit auf die Arbeitszufriedenheit
| Niklas, Claudia & Dormann, Christian
- 16:05 Richter und Rechtsanwälte zwischen Belastung und Bewältigung: Berufs-
belastungen im Rechtssystem | Ludewig-Kedmi, Revital
- 16:25 Burnout und berufliche Belastungen bei Tierärzten: Die Art der Belastung ist
entscheidend! | Wastian, Monika & Woschée, Ralph

Thematische Sitzung „Personalentwicklung“ **14:45-15:45**
(Moderation: Zempel, Jeannette) **Hörsaal 2**

- 14:45 Wenn sich Arbeitsanforderungen verändern: Der Einfluss von Metakognitionen
und Arbeitsbeanspruchung auf adaptives Verhalten
| Schieben, Anna & Niessen, Cornelia
- 15:05 Determinanten von Transfer: Ergebnisse einer Längsschnittsstudie in Call
Centern | Rowold, Jens
- 15:25 TransfERMotivation: Ein dynamisches Konstrukt und seine Bedeutung für den
Trainingserfolg | Zempel, Jeannette & Leitl, Julia

Thematische Sitzung „Personaldiagnostik“ **14:45-15:45**
(Moderation: Zempel, Jeannette) **Raum 002**

- 14:45 Top-down Vorgehen bei Anforderungsanalysen als notwendige Ergänzung zum
Bottom-up Vorgehen: Empirische Befunde und Praxiserfahrungen
| Koch, Anna, Strobel, Anja & Westhoff, Karl
- 15:05 Wie unterscheidet sich das Arbeitserleben von Workaholics und Arbeits-
enthusiasten? Eine Experience Sampling Studie
| Schallberger, Urs, Egger, Isabelle, Dürr, Eliane & Pfister, Gaby
- 15:25 Durch welche Variablen lassen sich interindividuelle Unterschiede in der Multi-
tasking-Leistung vorhersagen?
| König, Cornelius J., Bühner, Markus & Mürling, Gesine

Arbeitsgruppe „Kundenorientierte Gestaltung von Dienstleistungsunternehmen“ (Moderation: Elke, Gabriele)

**14:45-16:45
Raum 127**

Gestaltung und Management von Business-to-Business Dienstleistungen
| Elke, Gabriele & Ziemeck, Heike

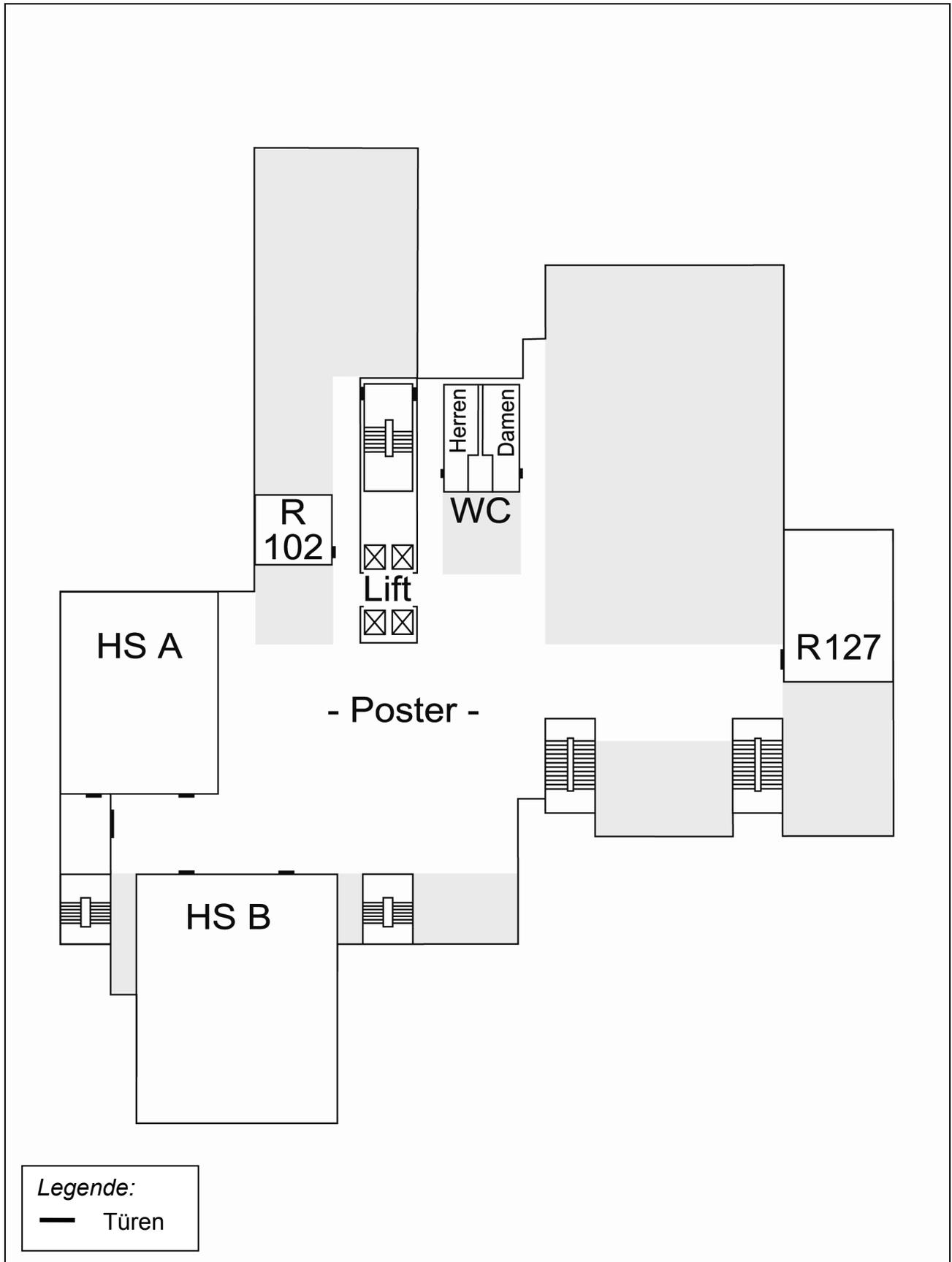
Analyse von Kundenbeziehungen im Dienstleistungsbereich auf der Basis des
Investitionsmodells | Schmohr, Martina & Bierhoff, Hans-Werner

Die kundenorientierte Gestaltung eines öffentlichen Dienstleisters: Ergebnisse
einer Kundenbefragung | Franz, Martha

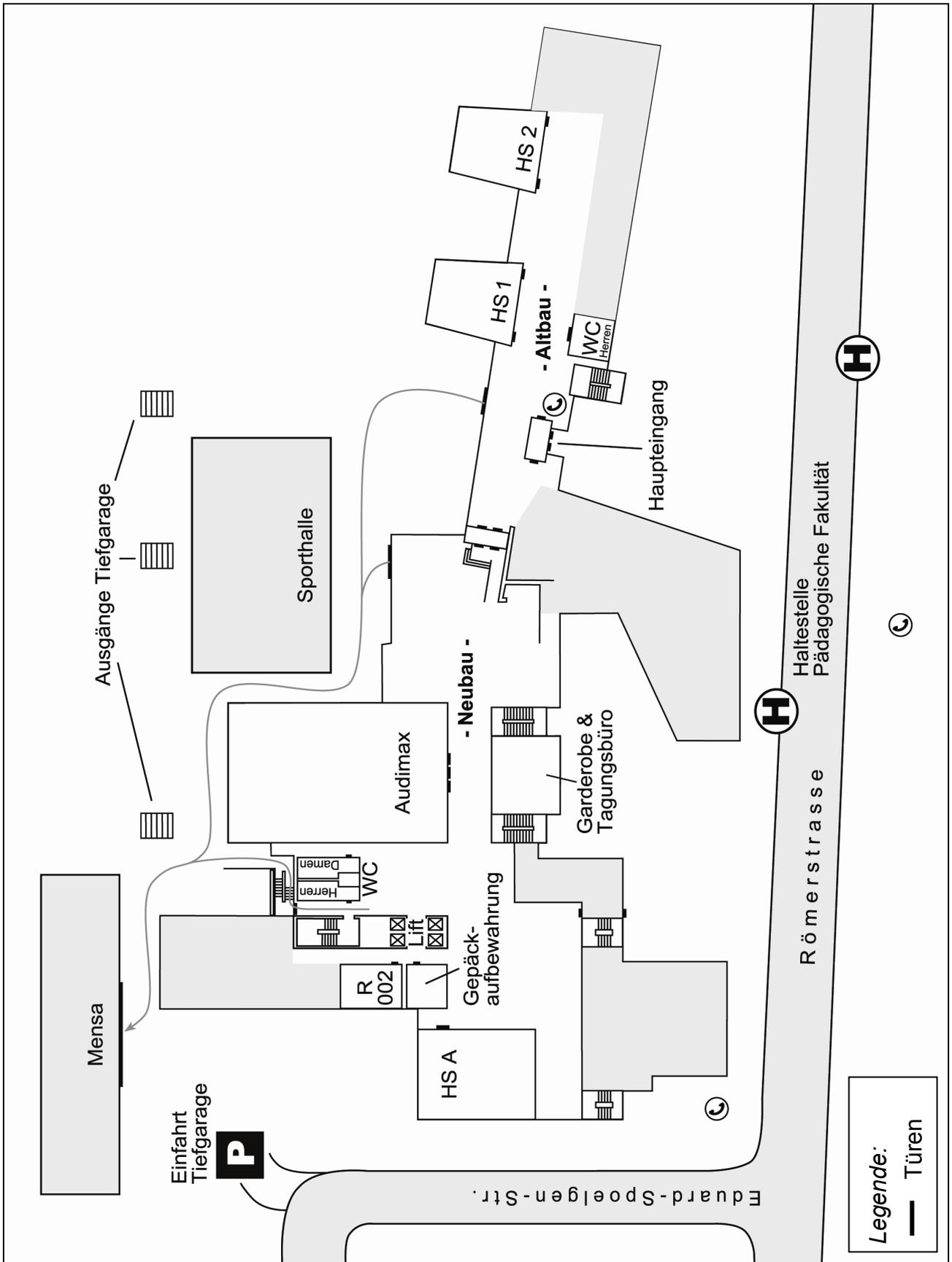
Die Bedeutung von Ressourcen im Dienstleistungsprozess | Holz, Melanie

Gebäudepläne

Gebäudeplan AVZ III – 1. Obergeschoss – Neubau



Gebäudeplan AVZ III – Römerstr. 164 – Erdgeschoss



Abstracts

Die Abstracts sind in alphabetischer Reihenfolge nach dem Familiennamen der Erstautorinnen bzw. Erstautoren aufgelistet. (Umlaute werden wie die nicht umgelauteten Vokale behandelt.)

Psychologische Determinanten von Berufserfolg bei hochqualifizierten Akademiker/innen: Befunde einer 8-jährigen Längsschnittstudie

Arbeitsgruppenbeitrag

Abele-Brehm, Andrea E. & Dette, Dorothea E.

Die Studie BELA-E untersucht seit 1995 akademische Berufsverläufe. Kapp 2.000 Hochschulabsolventinnen und –absolventen aller Fachrichtungen wurden erstmals nach ihrem Examen, dann 18 Monate später, zum dritten Mal 3 Jahre nach dem Examen und zum vierten Mal 8 Jahre nach dem Examen zu ihrer beruflichen Entwicklung, zu psychologischen Parametern und zu soziodemographischen Faktoren befragt. Wir untersuchen die psychologischen Determinanten mehr oder weniger erfolgreicher Berufsverläufe. Hierzu wurde ein sozial-kognitives Modell entwickelt (vgl. Abele, 2002), das auf psychologischer Seite insbesondere Erwartungen, Ziele und Selbstkonzeptvariablen betrachtet. Der Vortrag gibt einen Überblick über die Befunde. Hierbei wird zuerst auf die Möglichkeiten der Messung von Berufserfolg eingegangen, sodann werden die Vorhersagen zu Erwartungen, Zielen und Selbstkonzept unter Berücksichtigung struktureller Faktoren (Fachrichtung, Privatleben) und von Leistungsfaktoren (Examensnote, Studiendauer) über die Zeit hinweg betrachtet. Psychologische Variablen klären – zwar kleine – aber signifikante Varianzanteile von Berufserfolg selbst 8 Jahre nach dem Examen auf. Dies gilt sowohl für anhand objektiver Parameter (Gehalt, Leitungsfunktion, etc.) gemessenen Erfolg, als auch in noch stärkerem Maße für subjektiv eingeschätzten Erfolg. Bedeutsam sind insbesondere ein instrumentelles Selbstkonzept und karrierebezogene Ziele. Implikationen für Theorie und Praxis werden diskutiert.

☰ Andrea E. Abele-Brehm; Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie, Bismarckstr. 6, 91054 Erlangen
 abele@phil.uni-erlangen.de

Beziehungsweise: Auswirkungen des interpersonalen Kontextes von Mitarbeitergesprächen

Forschungsreferat

Alberternst, Christiane, Kießling, Petra, Wolff, Hans-Georg & Moser, Klaus

Wenige Studien zu Arbeitsgesprächen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern berücksichtigen den interpersonalen Kontext der Gespräche, obwohl dieser nachweislich Auswirkungen auf den Verlauf von z.B. Leistungsbeurteilungsgesprächen hat (Nathan, Mohrmann & Milliman, 1991). Dieser Beitrag betrachtet das Zusammenspiel der Qualität eines Mitarbeitergesprächs mit der vor dem Mitarbeitergespräch bestehenden Beziehungsqualität zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem.

In zwei Studien (N1 = 80 und N2 = 158) konnte gezeigt werden, dass Zielqualität und Feedbackqualität wichtige Merkmale im Mitarbeitergespräch sind. Bei hoher Ausprägung dieser Faktoren sind Mitarbeiter mit ihrem Gespräch zufriedener, nehmen eine Verbesserung ihrer Motivation wahr und zeigen ein höheres Zielcommitment.

Die Effekte werden allerdings durch die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung moderiert. Ist die Beziehung durch geringes Vertrauen und niedrige Kommunikationsqualität gekennzeichnet, ist die Qualität der Ziele ein notwendiges Kriterium, damit Mitarbeiter hohes Zielcommitment entwickeln. Zeichnet sich die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem dagegen durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und hohe Kommunikationsqualität aus, entfalten selbst solche Ziele ihre Wirkung, die wenig spezifisch und herausfordernd formuliert sind.

Weitere Ergebnisse zeigen die Interaktion von interpersonalem Vertrauen vor dem und prozeduraler Fairness im Gespräch auf die Zufriedenheit mit dem Mitarbeitergespräch.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine positive Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung zu einer Verstärkung guter Gesprächsführung beiträgt bzw. Schwächen in der Gesprächsführung (Zielqualität, Gelegenheit zur Meinungsäußerung) kompensieren kann.

☰ Christiane Alberternst; Nibelungenstraße 28, 90461 Nürnberg
christiane.alberternst@gmx.de

Arbeitsmarkt und demographischer Wandel: Die Zukunft der Arbeit

Mittagsvorlesung

Allmendinger, Jutta

Deutschland befindet sich wie auch andere Industrienationen auf dem Weg in die "Wissensgesellschaft". Die steigenden Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsinhalte erhöhen den Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften, während die Nachfrage nach geringer qualifizierten Arbeitskräften tendenziell sinkt. Die zunehmende Alterung der deutschen Bevölkerung und der damit einhergehende Rückgang des Arbeitskräfteangebots verlangen nach einer Verbesserung der Ausbildungsqualität und einer weiteren Erhöhung der Bildungsbeteiligung.

☰ Jutta Allmendinger; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg
jutta.allmendinger@iab.de

Ein ereignisbezogener Forschungsansatz zur Schnittstelle zwischen Erwerbsarbeit und Familie

Arbeitsgruppenbeitrag

Amstad, Fabienne & Semmer, Norbert K.

Die gegenseitige Beeinflussung zwischen Berufs- und Familienleben wurde schon vielfach bestätigt. Wie im Einzelnen die beteiligten Prozesse ablaufen, ist hingegen weniger klar und kann weder mit allgemeinen Modellen (z.B. Kompensation etc.) noch mit globalen Einschätzungen in Fragebogenstudien ausreichend erfasst werden. U.E. sind hier Untersuchungen auf der Ebene von Mikroprozessen erforderlich. Damit sind konkrete Ereignisketten gemeint, welche ablaufen, wenn sich ein Ereignis eines Lebensbereichs (z.B. Berufsleben) auf einen anderen Lebensbereich (z.B. Familie) auswirkt – angefangen von der Art des Ereignisses über Coping-Strategien des Individuums bis zu den Reaktionen im anderen Lebensbereich. Damit können sowohl individuelle wie auch situative Aspekte thematisiert werden. Der konzeptionelle Ansatz soll dargestellt und begründet werden. Das Vorgehen wird überdies anhand einer Studie mit 100 Interviews veranschaulicht. Die interviewten Personen wurden über konkrete negative und positive Ereignisse in der Arbeit und in der Familie befragt. Des Weiteren wurde gefragt, wie sie damit umgegangen sind und

wie – wenn überhaupt – sich das Ereignis auf den anderen Lebensbereich ausgewirkt hat. Es soll versucht werden, typische Muster von Ereignisketten zu ermitteln, die – positive wie negative – Beeinflussung, aber auch die Verhinderung negativen Spillovers beinhalten.

- ☐ Fabienne Amstad; Universität Bern, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Muesmattstrasse 45, CH-3012 Bern
fabienne.amstad@psy.unibe.ch

Übersteigertes Vertrauen in Automation – ein Rahmenmodell zum Konzept „Complacency“ in der Mensch-Maschine Interaktion

Arbeitsgruppenbeitrag

Bahner, Jennifer Elin & Manzey, Dietrich

Durch die zunehmende Zuverlässigkeit automatisierter Systeme konnte eine Vielzahl potenzieller Fehlerquellen der Mensch-Maschine Interaktion reduziert oder gar eliminiert werden. Zugleich ist die resultierende Anforderungsverschiebung für den Operateur hin zu mehr Diagnose und Überwachung ursächlich für die Entstehung neuer Fehlerquellen. So besteht gerade bei hoch reliablen Systemen die Gefahr einer nachlässigen Systemüberwachung aufgrund eines übersteigerten Vertrauens in die Automation (complacency). Dies kann mit einem Verlust des Situationsbewusstseins und – bei einem Ausfall der Automation – dem Übersehen kritischer Systemzustände einhergehen. Obwohl diese Konsequenzen eines übersteigerten Vertrauens in die Automation häufig als eine Ursache mangelnder Verlässlichkeit von Mensch-Maschine-Systemen beschrieben wird, stehen sowohl eine fundierte konzeptuelle Klärung als auch systematische empirische Untersuchungen des Phänomens complacency noch aus. Aufbauend auf einer Analyse relevanter empirischer Befunde werden die Entstehungsbedingungen von complacency aufgezeigt. Das Ergebnis legt nahe, complacency konzeptuell als ein Phänomen zu fassen, das von drei Faktoren beeinflusst wird: Wahrgenommene Eigenschaften des automatisierten Systems, personale Faktoren sowie situativer Kontext. Erste Ergebnisse zu einem neu entwickelten Fragebogen zur Erfassung complacency-relevanter personaler Faktoren werden vorgestellt und Implikationen für die zukünftige Forschung in diesem Bereich werden diskutiert.

- ☐ Jennifer Elin Bahner; Technische Universität Berlin, Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft, Marchstr. 12, Sekr. F7, 10587 Berlin
jenny.bahner@gp.tu-berlin.de

Zur Effektivität von betrieblicher Gesundheitsförderung

Überblicksreferat

Bamberg, Eva

In den letzten zwanzig Jahren wurden eine Vielzahl von wissenschaftlichen Arbeiten zu betrieblicher Gesundheitsförderung publiziert. Neben den (z.T. klassischen) konzeptionellen Artikeln finden sich mehr und mehr Evaluationsstudien. Des Weiteren wurden zu einigen Interventionen Metaanalysen durchgeführt.

Die Maßnahmen zu betrieblicher Gesundheitsförderung gehen von der gemeinsamen Grundannahme aus, dass durch die Reduktion von Belastungen und durch die Förderung von Ressourcen Gesundheit und Wohlbefinden positiv beeinflusst werden. Die Interventionen werden häufig unterteilt in verhältnis- und bedingungsbezogene Interventionen auf der einen Seite (z.B. durch Veränderung der Arbeitsaufgabe oder der Rahmenbedingungen der Arbeit) und in verhaltens- und personenbezogene Interventionen auf der anderen Seite (z.B.

durch Veränderung des Gesundheitsverhaltens). Wenngleich diese Aufteilung mit einer Reihe von Problemen verbunden ist, so können doch auf dieser Grundlage die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zusammenfassend bewertet werden.

Anhand vorliegender Studien lässt sich zeigen, dass verhaltensbezogene Maßnahmen effektiv sind. Besonders gilt dies für Interventionen, bei denen auf differenzierte konzeptionelle und methodische Grundlagen zurückgegriffen werden kann, wie dies etwa bei Stressmanagementtraining der Fall ist. Bei den verhältnisbezogenen Maßnahmen fällt die Einschätzung längst nicht so eindeutig aus. Die Ergebnisse sind hier sehr heterogen.

Bei der Bewertung der differierenden Ergebnisse von Evaluationsstudien zu verhältnisbezogenen Interventionen sind eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen: Zum einen werden verhältnisbezogene Interventionen in Betrieben häufig dann durchgeführt, wenn auch andere Veränderungsprozesse, die u.U. negative Wirkungen auf die Gesundheit haben, eingeleitet werden. Zum anderen sind bei Evaluationsstudien zu verhältnisbezogenen Maßnahmen häufig Kompromisse in Hinblick auf Untersuchungsmethoden und Untersuchungsdesign erforderlich. Schließlich umfasst die Gruppe der verhältnisbezogenen Interventionen ein außerordentlich breites Paket von Maßnahmen.

Wenn diese Faktoren einbezogen werden, dann ist die oben formulierte Annahme zur Wirkung von betrieblicher Gesundheitsförderung bei den verhältnisbezogenen Interventionen zu differenzieren.

- ☐ Eva Bamberg; Universität Hamburg, FB Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Von-Melle-Park 11, 22607 Hamburg
bamberg@uni-hamburg.de

Zeitarbeiter als Mitglieder zweier Organisationen: Zielsetzungen, Commitment und Führung

Poster

Bartholomes, Steffen

Diese Studie ist Teil eines Projektes, welches sich der Neugestaltung eines reziproken psychologischen Kontraktes in temporären Arbeitsverhältnissen widmet. Zeitarbeiter werden in dieser Studie als „Grenzgänger“ zwischen und temporäre Mitglieder in Organisationen betrachtet und damit als eine prominente Gruppen von Arbeitnehmern in institutionell virtualisierten, netzwerkartigen Organisationskontexten. In dieser strukturellen Konstellation werden leistungsrelevante temporäre Bindungen an die jeweilige Organisation ausgebildet. Ziel dieser Studie ist es, darüber Erkenntnisse zu erlangen, wie die Wahrnehmung dieser Strukturmerkmale durch die Beschäftigten mit arbeits- und organisationsrelevanten Einstellungsvariablen in Zusammenhang steht. An Fragebogendaten von 72 Zeitarbeitnehmern werden regressionsanalytische Zusammenhangshypothesen zwischen Variablen des wahrgenommenen Führungsverhaltens seitens der Agentur- und Einsatzbetriebsvorgesetzten, der wahrgenommenen Zielkongruenz/-divergenz im Akteursdreieck und Maßen des organisationalen Commitment, Dualen Commitment und Job-Involvement getestet. Insbesondere unterstützende, ziel-/aufgabenklärende und durch Feedbackkommunikation gekennzeichnete Führungsstile beider Vorgesetzten stehen in hochsignifikantem Zusammenhang mit den jeweiligen Einstellungsvariablen zur Organisation. Die Wahrnehmung der Agenturvorgesetzten zudem mit Dualem Commitment als Indikator der Qualität interorganisationaler Einbindung. Multivariate Zusammenhänge über die jeweiligen Organisationsgrenzen hinweg weisen auf komplexere Modellannahmen hin, als dies bisher aufgezeigt wurde. Praxisbezogene Überlegungen zur Ausgestaltung temporärer Arbeitsverhältnisse werden diskutiert; im Ausblick Hypothesen zur Neugestaltung eines psychologischen Kontraktes in temporären Arbeitsverhältnissen formuliert.

- ☐ Steffen Bartholomes; Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Psychologie / Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Humboldtstraße 27, 07743 Jena
Steffen.Bartholomes@t-online.de

Entwicklung, Validierung und bevölkerungsrepräsentative Normierung von Skalen zur Erfassung von Innovationsbereitschaft und interpersonellem Einflusspotential

Forschungsreferat

Batinic, Bernad

Vorgestellt werden Instrumente zur Messung von Personenfaktoren, die bei der Diffusion von Innovationen bedeutend sind. Im Einzelnen handelt es sich um Skalen zur Erfassung von Meinungsführerschaft, Trendsetting und Early Adoption. Die Skalen sind gegenüber bestehenden Instrumenten und gegenüber dem Konstrukt „Expertise“ theoretisch, wie auch empirisch abgegrenzt worden. Die Reliabilität der Skalen ist zufriedenstellend hoch. Zu allen drei Skalen liegen bevölkerungsrepräsentative Normwerte vor (N = 2001, N = 2546).

Es konnte in zwei Studien (N = 96 und N = 164) gezeigt werden, dass die in den Skalen berichtete Selbsteinschätzung hoch signifikant positiv mit der wahrgenommenen Fremdeinschätzung durch Freunde und Bekannte korreliert. Im Rahmen einer weiteren Validierungsstudie konnte für die Skala „Trendsetting“ (TDS) gezeigt werden, dass Gruppen in der Lage sind, Gruppenmitglieder mit niedrigem bzw. hohem Trendsetting voneinander zu unterscheiden.

Alle drei Instrumente sind u.a. mit dem Ziel entwickelt worden, anhand der Merkmalsausprägung einer Person das Innovationsverhalten von Freunden und Bekannten vorherzusagen. Um dies zu überprüfen, wurde ein Feldexperiment durchgeführt, welches im Besonderen die Bedeutung der interpersonalen Kommunikation am Beispiel „Kinofilmwahl“ untersucht. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass insbesondere Personen mit hohen Werten in Filmexpertise und Meinungsführerschaft in der Lage sind, den Filmkonsum von Freunden und Bekannten signifikant zu beeinflussen.

- ☐ Bernad Batinic; Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Pädagogik und Psychologie, Lernen und Arbeiten mit Neuen Medien, Altenbergerstr. 69, A-4040 Linz
bernad.batinic@jku.at

Inhalte psychologischer Kontrakte im deutschen Einzelhandel – Eine qualitative Interviewstudie

Arbeitsgruppenbeitrag

Bauer, Claudia

Vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitsbeziehungen im deutschen Einzelhandel (zunehmende Flexibilisierung, Stellenabbau) stellt sich die Frage, inwieweit sich auch die Inhalte der psychologischen Kontrakte, d. h. die wechselseitig wahrgenommenen Erwartungen von Dienstleistenden und ihren Arbeitgebern, verändern. Ungeachtet der stetig wachsenden Zahl an Veröffentlichungen zum psychologischen Kontrakt wird der Frage nach aktuellen und sich verändernden Inhalten psychologischer Kontrakte bislang kaum Aufmerksamkeit geschenkt. Der bisherige Fokus der Kontraktforschung liegt deutlich auf einer quantitativen Wirkungsprozessforschung unter Verwendung von tradierten Skalen zum psychologischen Kontrakt.

Im Rahmen dieser qualitativen Interviewstudie mit 32 Beschäftigten des ost- und westdeutschen Einzelhandels werden daher die aktuellen Inhalte psychologischer Kontrakte im deutschen Einzelhandel sowohl aus Arbeitnehmersicht als auch aus Arbeitgebersicht analysiert. Die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews zeigt, dass sich in den Kontraktinhalten insgesamt sowohl traditionelle Werte (z. B. Pünktlichkeit, Ehrlichkeit) als auch moderne Werte (z. B. Flexibilität, Weiterbildungsangebote) wieder finden. Männliche und weibliche Beschäftigte unterscheiden sich kaum hinsichtlich ihrer Erwartungen an den psychologischen Kontrakt. Ostdeutsche Beschäftigte legen im Vergleich zu ihren westdeutschen Kolleginnen und Kollegen mehr Wert auf transaktionale Kontraktinhalte (z. B. Pünktlichkeit), während westdeutsche Beschäftigte stärker individuelle (d.h. nicht von anderen Befragten geteilte) Kontraktinhalte benennen.

Die Ergebnisse der Studie werden unter Bezug auf bisher in der Literatur diskutierte traditionelle und neue Kontraktinhalte diskutiert. Weiterhin werden Möglichkeiten und Grenzen der standardisierten Messung von Kontraktinhalten diskutiert.

☐ Claudia Bauer; Universität Trier, Fachbereich I Psychologie, Abteilung für ABO-Psychologie, Auf Feiser 30, 54292 Trier
bauerc@uni-trier.de

Einflüsse von Unterrichtsmethoden und -qualität auf psychische Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern im Unterricht

Forschungsreferat

Bäuerle, Florian, Krause, Andreas, Ehlbeck, Imke, Kruse, Lutz,
Pauli, Christine & Reusser, Kurt

Der Lehrerberuf ist psychisch belastend. Ein wesentlicher Prädiktor für negative Beanspruchungsfolgen wie emotionale Erschöpfung sind Unterrichtsstörungen und Lärm. Verschiedene Autoren weisen darauf hin, dass das Ausmaß an Unterrichtsstörungen und Lärm durch die eingesetzten Unterrichtsmethoden beeinflusst wird (vgl. Landauer Empfehlungen zur Lehrergesundheit, 2004). Beispielsweise geht Baumert (2002) davon aus, dass der in Deutschland vorherrschende fragend-entwickelnde Unterrichtsstil stressinduzierend sei und zudem zu niedrigen Lernleistungen bei den Schülern führe. Bislang liegen nur wenige empirische Studien zum Zusammenhang von Unterrichtsmethoden, Unterrichtsqualität und psychischen Belastungen bei Lehrkräften vor. In einer Pilotstudie wurden acht Lehrkräfte in jeweils zwei Unterrichtsstunden einer Klasse aufgenommen, wobei in einer Stunde Gruppenunterricht und in der anderen Stunde fragend-entwickelnder Unterricht dominierte. Das Belastungsniveau wurde mit dem Beobachtungsinstrument RHIA-Unterricht (Krause, 2004) erfasst. Entgegen der Hypothesen war der Gruppenunterricht nicht mit weniger, sondern mehr psychischen Belastungen verbunden. In einer zweiten Studie wurden 30 Schweizer Unterrichtsstunden aus der internationalen TIMSS-Videostudie reanalysiert. Wiederum war das Belastungsniveau (v. a. Lärm) beim Gruppenunterricht tendenziell höher und somit kritischer. Die Unterrichtsqualität wurde hingegen durch die dominierenden Sozialformen überwiegend nicht beeinflusst. In dem Beitrag wird erörtert, unter welchen Bedingungen der Einsatz von Gruppenunterricht positive (oder negative) Auswirkungen auf die Qualität des Unterrichts und gleichzeitig auf die Gesundheit der Lehrkräfte hat.

☐ Florian Bäuerle; Universität Freiburg, Institut für Psychologie, Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, Engelbergerstrasse 41, 79085 Freiburg
florian.baeuerle@psychologie.uni-freiburg.de

Methoden zur Bewertung der Gestaltung von Fahrerinformationssystemen

Arbeitsgruppenbeitrag

Baumann, Martin & Krems, Josef

An die Gestaltung von Schnittstellen für Fahrerinformationssysteme sind besondere Anforderungen zu stellen, da die während der Fahrt stattfindende Bedienung dieser Informationssysteme die Fahrsicherheit nicht beeinträchtigen darf. Die Schnittstellen dieser Systeme müssen deshalb so gestaltet sein, dass deren Bedienung die visuellen und mentalen Ressourcen des Fahrers, die primär für die Durchführung der Fahraufgabe benötigt werden, nur minimal beansprucht. Dies erfordert, dass präsentierte Informationen schnell und zuverlässig interpretiert werden können und dass Interaktionen mit dem System ohne Beeinträchtigung in der Bedienung unterbrochen werden können, wenn die Fahraufgabe dies erfordert.

Wir untersuchten die Eignung zweier Methoden zur Bewertung des visuellen Ablenkungspotentials und der Unterbrechbarkeit von Fahrerinformationssystemen. Die eine Methode (Okklusionsmethode) beruht auf der systematischen Kontrolle der Zeiten, in denen während der Aufgabenbearbeitung relevante Aufgabeninformationen sichtbar bzw. nicht sichtbar sind. Betrachtet wird die für die erfolgreiche Aufgabenbearbeitung benötigte Zeit mit sichtbarer Aufgabeninformation und deren Verhältnis zur Gesamtbearbeitungsdauer ohne Okklusion. Bei der zweiten Methode (PDT) muss während der Bedienung eines Informationssystems gleichzeitig auf visuelle, periphere Reize reagiert werden. Erhoben werden Trefferrate und Reaktionszeit. Die Ergebnisse der Experimente zeigen, dass die Okklusionsmethode insbesondere das visuelle Ablenkungspotential erfasst, während die PDT auch mentale Belastung misst.

☐ Martin Baumann; TU Chemnitz, Institut für Psychologie, Allgemeine und Arbeitspsychologie, Wilhelm-Raabe-Str. 43, 09107 Chemnitz
martin.baumann@phil.tu-chemnitz.de

Organisationsaufstellungen zur Diagnose von Organisationskultur

Poster

Baumgartner, Marc

Die Diagnose von Organisationskultur (OK) ist nach wie vor ein umstrittenes und viel diskutiertes Thema der Organisationswissenschaften. Alternative Erhebungsmethoden werden bis heute kaum diskutiert und wissenschaftlich erforscht. Dieser Beitrag nimmt eine systemisch-konstruktivistische Sichtweise der OK ein und setzt Organisationsaufstellungen (OA) als systemische Methode zur Diagnose von OK ein. Sind OA ein sinnvolles Instrument zur Diagnose von OK?

In einem sozialmedizinischen Unternehmen wurden vier OA mit anschließender Gruppendiskussion durchgeführt. An jeder OA nahmen durchschnittliche 16 Personen teil. Total waren es 64 Mitarbeitende aus vier unterschiedlichen Geschäftsfeldern des Unternehmens. Sechs Wochen später wurde ein Fragebogen verschickt, der von 50 Personen zurückgeschickt wurde (Rücklauf 78%). Anhand qualitativer Inhaltsanalysen wurden die Videoaufzeichnungen der vier OA ausgewertet. Zudem wurden die Fragebogen quantitativ statistisch ausgewertet.

Aus den Auswertungen wird ersichtlich, dass die OA als sinnvolles und ökonomisches Instrument zur Diagnose von OK angesehen wird. Auch der Erkenntnisgewinn und das Verständnis betreffend der OK haben zugenommen, wenn auch die Komplexität der Fragestellung und das hohe Abstraktionsniveau der OA diesen Effekt verringert haben. OA scheinen ein sinnvolles Instrument zur Explikation der gemeinsam erlebten und konstruier-

ten Wirklichkeit einer Organisationseinheit zu sein. Gleichzeitig sollten OA in einem Beratungsprozess eingebettet und eine entsprechende Vor- und Nachbegleitung der Klienten gewährleistet sein.

- ☐ Marc Baumgartner; Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, Management, Technology and Economics, Kreuzplatz 5, CH-8032 Zürich
mbaumgartner@ethz.ch

Facettentheoretische Diagnose von Erfolgs- und Misserfolgsorientierung im Ausbildungs- und Berufskontext

Arbeitsgruppenbeitrag

Beauducel, André & Kersting, Martin

Der Beitrag berichtet über die Entwicklung eines persönlichkeits- und motivationsorientierten Verfahrens zur Berufseignungsdiagnostik, das bei jungen Erwachsenen ohne Berufserfahrung eingesetzt werden kann. Zur Prüfung der berufs- und ausbildungsbezogenen Motivation wird vor allem die Erfolgs- und Misserfolgsorientierung (z.B. Spiegel, Grant-Pillow & Higgins, 2004) bei der Verfolgung langfristiger Ziele differenziert. Diese beiden Orientierungen können mit einer erhöhten Sensitivität für Straf- bzw. Belohnungsreize in Zusammenhang gebracht werden (z.B. Gray, 1987). In der Berufswelt gehen Belohnungs- und Bestrafungsreize häufig von Kollegen oder Vorgesetzten sowie vom Gewinn oder Verlust materieller Objekte aus. In der vorliegenden Studie wurde die Generalisierbarkeit der Belohnungs- und Bestrafungssensitivität über drei berufsrelevante Reizklassen (Kollegen, Vorgesetzte, Objekte) im Rahmen eines facettentheoretischen Designs untersucht. Anhand von Strukturgleichungsmodellen konnten in einem Datensatz von 209 Personen Belohnungs- und Bestrafungssensitivität als Faktoren aufgezeigt werden, die über die oben genannten drei Reizklassen generalisieren. In einer weiteren Facette konnten auch die Reizklassen als Faktoren nachgewiesen werden. Somit lassen sich individuelle Sensitivitäten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Objekten differenzieren. Bedeutsame Zusammenhänge mit Außenkriterien indizieren, dass Belohnungs- und Bestrafungssensitivitäten mit leistungsrelevanten Orientierungen zusammenhängen.

- ☐ André Beauducel; Universität der Bundeswehr Hamburg, Fachbereich Pädagogik
Differentielle Psychologie und Psychologische Diagnostik, Postfach 700822, 22008
Hamburg
beauducel@tnt.psychologie.uni-mannheim.de

Gefährdungsbeurteilungen in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen

Arbeitsgruppenbeitrag

Beiroth, Anneke, Krause, Andreas, Pleiss, Cordula, Bäuerle, Florian,
Noll, Tobias & Boos, Veronika

Forschungs- und Entwicklungsabteilungen (F&E) entwickeln neue und verbessern bestehende Produkte und Produktionsverfahren. Für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen wird F&E große Bedeutung beigemessen. In Folge eines starken Konkurrenzkampfes am Markt besteht ein hoher Innovationsdruck, der die Arbeitssituation der Beschäftigten prägt und zu einer spezifischen Belastungssituation führt. Bislang liegen jedoch kaum gesicherte Erkenntnisse vor, in welcher Form Gefährdungsbeurteilungen in F&E unter besonderer Berücksichtigung psychischer (Fehl-)Belastungen durchgeführt werden sollten.

In einem Industrieunternehmen wurde ein Konzept zur Gefährdungsbeurteilung in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung (N = 29) erprobt. Dabei wurde ein mehrstufiges Vorgehen gewählt, das folgende Erhebungsmethoden kombinierte: (a) Dokumentenanalyse (b) Schriftlicher Fragebogen, (c) Protokolle besonderer Arbeitssituationen („Tagebuch“), (d) Tätigkeitsanalysen über Beobachtungsinterviews (KABA; Dunckel et al., 1993), (e) Einschätzung von Führungskräften und betriebsinternen Experten, (f) Workshops (moderierte Gruppendiskussionen). In dem Industrieunternehmen wurde das Konzept zur Gefährdungsbeurteilung in zwei weiteren Abteilungen mit sehr verschiedenen Tätigkeitsfeldern (Produktion/ Call-Center) umgesetzt. Der Vergleich ermöglicht die Beurteilung, inwieweit Besonderheiten der Tätigkeiten im Bereich F&E bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen sind (z.B. Nutzen der Erhebungsmethoden, Berücksichtigung spezifischer Merkmale der Arbeitssituation).

☐ Anneke Beiroth; Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Engelbergerstrasse 41, 79085 Freiburg
anneke.beiroth@web.de

Wechselwirkungen von Arbeitslosigkeitserfahrungen und Gesundheit

Forschungsreferat

Berth, Hendrik, Förster, Peter & Brähler, Elmar

Die negativen gesundheitlichen Folgen von Arbeitslosigkeit sind vielfach untersucht und gelten als erwiesen. Zum Zusammenhang Arbeitslosigkeit und Gesundheit gibt es die Hypothesen: Arbeitslosigkeit macht krank (Kausalitätshypothese) bzw. Krankheit macht arbeitslos (Selektivitätshypothese).

In der seit 1987 laufenden Sächsischen Längsschnittstudie wurden die Gesundheitsfolgen von Arbeitslosigkeit mittels verschiedener Fragebogenverfahren untersucht. Studienteilnehmer sind junge Ostdeutsche (N = 420, 54 % Frauen, Alter 1987 14, 2004 31 Jahre).

2004 hatten 65 % der Teilnehmer bereits persönliche Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit. Arbeitslose wiesen ein deutlich schlechteres psychisches und körperliches Befinden auf. Auch bereits antizipierte Arbeitslosigkeit und ein als unsicher wahrgenommener Arbeitsplatz führten (bei Nicht-Arbeitslosen) zu einem signifikant schlechterem Befinden in allen Verfahren. Die Daten zeigen auch, dass ein negativeres psychisches Befinden in früheren Erhebungen (1991) in Zusammenhang mit der insgesamt erlebten Arbeitslosigkeit im Jahre 2004 ($r = .27$, $p < 0.001$) steht.

Die Daten unterstreichen die Befunde über die beeinträchtigenden Folgen von Arbeitslosigkeit (Kausalitätshypothese). Es gibt auch Hinweise darauf, dass weniger gesunde Personen eher arbeitslos werden und es länger bleiben als gesündere Befragte (Selektivitätshypothese). Insgesamt ist daher von einer Wechselwirkung der Mechanismen im Sinne einer Verstärkung bzw. eines Teufelkreises auszugehen: Arbeitslosigkeit führt zu einer Befindensverschlechterung, die dann zu einer schlechteren Position auf dem Arbeitsmarkt führt.

☐ Hendrik Berth; Universitätsklinikum C. G. Carus, Medizinische Psychologie/Medizinische Soziologie, Fetscherstr. 74, 01307 Dresden
berth@inhaltsanalyse.de

Organisationale Rahmenbedingungen lernförderlicher Arbeitsgestaltung – eine Studie in 40 Betrieben

Arbeitsgruppenbeitrag

Bigalk, Debora

Im Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob lernförderliche Arbeitsplätze in „charakteristische“ Rahmenbedingungen eingebettet sind. Im Wesentlichen vor dem Hintergrund situativer Theorie-Ansätze werden organisationale Merkmale von Unternehmen mit hoch und gering lernförderlichen Arbeitsplätzen verglichen. Die Stichprobe besteht aus einer hinsichtlich Produkten und Technologien relativ homogenen Teilstichprobe von 40 Verpackungsmittelbetrieben. Zur bedingungsbezogenen Erfassung der Lernförderlichkeit von 659 Arbeitsplätzen wurde das Lernförderlichkeitsinventar (LFI), das auf handlungs- und tätigkeitstheoretischen Ansätzen beruht, eingesetzt. Die Betriebe wurden mittels Clusteranalyse anhand der LFI-Werte in zwei Gruppen klassifiziert und die (Güte der) Gruppierung diskriminanzanalytisch überprüft. Anschließend wurde untersucht, inwiefern sich die ermittelten Lernförderlichkeits-Gruppen anhand verschiedener organisationaler Variablen (wie z.B. der Strukturkonfiguration, formaler Weiterbildungsmaßnahmen) regressionsanalytisch prognostizieren lassen. Für die Prognose der Lernförderlichkeitsgruppen erweisen sich hinsichtlich der Struktur die Dezentralisierung und Führungsspannen mit einer Varianzaufklärung von insgesamt 32% als bedeutsam, die Unternehmensgröße hingegen nicht. Der Umfang formaler Kompetenz-Entwicklungsmaßnahmen erweist sich nicht als Prädiktor der Lernförderlichkeitsgruppen.

☐ Debora Bigalk; Universität Kassel, Institut für Arbeitswissenschaft, Fachgruppe Arbeitspsychologie, Heinrich-Plett-Str. 40, 34123 Kassel
bigalk@ifa.uni-kassel.de

Der Kreativitätsprozess bei der Arbeit und die Bedeutung von Eigeninitiative

Poster

Binnewies, Carmen, Ohly, Sandra & Sonnentag, Sabine

In dieser Studie wurden anhand von Daten aus Fragebögen, Interviews und Expertenratings der Kreativitätsprozess bei der Arbeit und die Rolle von Eigeninitiative untersucht.

Als Grundlage diente das Modell von Amabile (1988, 1996), das fünf Phasen im Kreativitätsprozess annimmt: Problemidentifikation, Vorbereitung, Ideengenerierung, Ideenvalidierung und Ideenkommunikation. Dieses Modell wurde an einer Stichprobe von 52 Pflegepersonen getestet und erfuhr weitgehend Unterstützung. Weiterhin untersuchten wir den Zusammenhang zwischen Eigeninitiative als einer Form proaktiven Verhaltens und der Qualität des kreativen Ergebnisses, sowie die Rolle von Eigeninitiative im kreativen Prozess. Die Ergebnisse zeigen, dass Eigeninitiative positiv mit der Qualität des kreativen Ergebnisses zusammenhängt und eine moderierende Rolle zu Beginn des kreativen Prozesses spielt. Bei Personen mit einem hohen Ausmaß an Eigeninitiative war das Engagement in der Phase Vorbereitung nicht abhängig davon, ob sie das Problem selbst entdeckt hatten oder es von außen vorgegeben wurde. Dagegen engagierten sich Personen mit einem niedrigen Ausmaß an Eigeninitiative nicht so stark in der Phase Vorbereitung, wenn das Problem von außen vorgegeben worden war.

Insgesamt bestätigte sich Eigeninitiative als wichtiger Faktor für Kreativität bei der Arbeit, vor allem zu Beginn des Prozesses. Deshalb sollte Eigeninitiative in künftigen Studien zu Kreativität bei der Arbeit berücksichtigt und weiter untersucht werden.

- ☰ Carmen Binnewies; Universität Konstanz, Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Universitätsstraße 10, Postfach 5560 D 42, 78457 Konstanz
carmen.binnewies@uni-konstanz.de

Zur zweifelhaften Nützlichkeit und Validität von Anforderungsanalysen

Arbeitsgruppenbeitrag

Birk, Matthias M. & Kersting, Martin

Die Notwendigkeit von Anforderungsanalysen wird allseits betont, ihre Validität und Nützlichkeit aber selten geprüft. Das Referat widmet sich diesem Thema anhand einer Studie mit 310 Personen, welche die Anforderungen eines bestimmten Berufs einschätzen sollten. Befragt wurden vier Gruppen: Zum einen (1) Laien und zum anderen Experten mit unterschiedlichem Expertisehintergrund: (2) Stelleninhaber, (3) Vorgesetzte und (4) Berufseignungsdiagnostiker. Für alle vier Gruppen galt, dass die anforderungsanalytischen Urteile im Zusammenhang mit der (unabhängig erhobenen) sozialen Erwünschtheit der jeweils beurteilten Merkmale stehen. Anforderungsanalysen werden häufig genutzt, um die zur Bildung eines Gesamturteils notwendige Gewichtung verschiedener Eignungsmerkmale zu bestimmen. Bedeutsame Merkmale im Sinne der Anforderungsanalyse werden demzufolge bei der Bildung des Gesamturteils hoch gewichtet. Somit ist die Kriteriumsvalidität einer aufgrund von Anforderungsanalysen gewichteten Testbatterie indirekt auch ein Validitätsindikator für die Anforderungsanalyse selbst. In der zweiten Phase der Studie wurden die Dimensionen einer Testbatterie so gewichtet, wie es den jeweiligen Ergebnissen der Anforderungsanalyse in den vier Gruppen entsprach. Anhand eines weiteren Datensatzes von 140 Personen wurde dann geprüft, welche Kriteriumsvalidität jeweils mit diesen vier unterschiedlichen Gewichtungen der Testbatterie erzielt wird. Dabei zeigte sich keine Überlegenheit der Stelleninhaber und Vorgesetzten gegenüber den Laien, wohl aber ein leichter Validitätsvorteil der Berufseignungsdiagnostiker.

- ☰ Matthias M. Birk; Humboldt-Universität zu Berlin, Industrielles Marketing Management, Prof. Paulssen (J), Chodowieckistr. 3/II, 10405 Berlin
birk@wiwi.hu-berlin.de

Mentoring bei Führungsnachwuchskräften in Abhängigkeit von Persönlichkeitsmerkmalen

Forschungsreferat

Blickle, Gerhard & Schneider, Paula B.

Unter Mentoring versteht man die emotionale und karrierebezogene Unterstützung von Nachwuchskräften durch berufserfahrene, höherrangige Führungskräfte in Organisationen (Blickle, 2000). Frühere Studien (Aryee, Lo & Kang, 1999; Fagenson-Eland & Baugh, 2001; Turban & Dougherty, 1994) deuten daraufhin, dass verschiedene Persönlichkeitsmerkmale einen Einfluss darauf haben, wie intensiv Nachwuchskräfte mentoriert werden. All diese Studien haben jedoch das Problem, dass die Persönlichkeitsmerkmale und das erhaltene Mentoring nur durch die Selbstauskünfte der Nachwuchskräfte erfasst wurden. In der vorliegenden Studie wurden erstmals die Erhebung der Persönlichkeitsmerkmale, das erhaltene Mentoring sowie Situationsvariablen aus unterschiedlichen Datenquellen erhoben. Bei den Protégés wurden folgende Persönlichkeitsmerkmale erfasst: Locus of control, Selbstwirksamkeit, positive Affektivität, Self-Monitoring, Leistungs- und Machtmotiv sowie Androgynie. Das Ausmaß der Mentoring-Unterstützung wurde von den Mentoren eingeschätzt. Die Ausprägung der situativen Kontrollvariablen Förder- und Entwicklungsklima und Interaktionsmöglichkeiten wurde von den Peers der Protégés eingeschätzt. Die Durch-

führung der Studie wird von der DFG unterstützt (Az BI 385/6). Der Datensatz umfasst 200 Untersuchungseinheiten aus Mentoren, Protégés und Peers.

Aryee, S., Lo, S. & Kang, I. (1999). Antecedents of early career stage mentoring among Chinese employees. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 563-576.

Blickle, G. (2000). Mentor-Protégé-Beziehungen in Organisationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44, 168-178.

Fagenson-Eland, E.A. & Baugh, S.G. (2001). Personality predictors of protégé history. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2502-2517.

Turban, D.B. & Dougherty, T.W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37, 688-702.



Gerhard Blickle; Universität Bonn, Institut für Psychologie, AOW-Psychologie,
Römerstraße 164, 53117 Bonn
blickle@psychologie.uni-bonn.de

Selektionsbasierte Platzierung - Konstrukte typischen Verhaltens in der Hochschulzulassung

Poster

Böhme, Katrin, Jonkmann, Kathrin, Kunina, Olga, Schmidt, Katharina & Wilhelm, Oliver

Die Vorgehensweise bei der Hochschulzulassung ist ein drängendes und brisantes bildungspolitisches Problem. Erfolg wird in der Hochschulausbildung üblicherweise über die Dauer und Abbruchwahrscheinlichkeit des Studiums, die erreichte Abschlussnote und das erworbene fachspezifische Wissen operationalisiert. Die Aussagekraft etablierter Prädiktoren wie Abiturnoten oder allgemeiner kognitiver Leistungsfähigkeit wurde für derartige Fragestellungen in zahlreichen Studien und Metaanalysen wiederholt nachgewiesen.

Es können jedoch auch Konstrukte typischen Verhaltens für die Aufklärung relevanter Kriterien herangezogen werden und für Beratungs- sowie Platzierungsentscheidungen wichtige und nützliche neue Informationen liefern.

Wir haben daher in einer Untersuchung an insgesamt über 1000 Studierenden und Abiturienten mehrerer deutscher Hochschulen und Gymnasien neben Maßen für fluide und kristalline Intelligenz auch Indikatoren für das Interessenprofil nach Holland, die Big-5-Faktoren sowie intellektuelles Engagement eingesetzt.

Erste Analysen zeigen, dass Konstrukte typischen Verhaltens bei der Prädiktion von Leistungskriterien gegenüber Konstrukten maximalen Verhaltens inkrementell valide sind. Aufgrund der Verfälschbarkeit von Selbstberichten verbietet sich jedoch die Verwendung der genannten Verfahren bei Testungen mit Selektionshintergrund. Daher wird für die Konzeption einer selektionsbasierten Platzierungsstrategie das Beziehungsgeflecht aus kognitiver Leistungsfähigkeit, allgemeinem und fachspezifischem Wissen, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften, Schul- und Prüfungsleistungen und spezifischen Merkmalen der Studienumwelt untersucht. Eine nützliche Anwendung dieses Ansatzes können Platzierungsentscheidungen, bspw. in weiterführenden Master- oder Promotionsstudiengängen sein.



Katrin Böhme; HU Berlin, Sterndamm 75, 12487 Berlin
katrin.boehme@student.hu-berlin.de

Kommunikative Regulation in Arbeitsgruppen

Forschungsreferat

Boos, Margarete & Kolbe, Michaela

In Organisationen müssen Teams häufig innerhalb kurzer Zeit wichtige Entscheidungen treffen. Die Teams sind oft hierarchisch organisiert und die einzelnen Teammitglieder verfügen über individuell unterschiedliches Wissen. Um gute Entscheidungen zu treffen sind daher Koordination und effiziente Kommunikation innerhalb des Teams erforderlich. Aus funktionalistischer Perspektive (Poole, Hollingshead, McGrath, Moreland, & Rohrbaugh, 2004; Wittenbaum et al., 2004) gehen wir davon aus, dass Gruppen zielorientiert sind und dass ihr Verhalten und ihre Leistung im Erreichen dieser Ziele variieren. Wir untersuchen den Prozess der Entscheidungsfindung im Hinblick auf solche Mechanismen, die von Gruppenleiterinnen und Gruppenleitern genutzt werden, um die Diskussion zu steuern und die Dynamik innerhalb der Gruppe zu regulieren. Grundlage der Analyse sind vierundzwanzig Sitzungen, in denen Gruppen von jeweils fünf Verwaltungsbeamten über ein komplexes politisch-administratives Problem diskutierten. Die inhalts- und sequenzanalytischen Ergebnisse haben wir integriert in ein formales Regulationsmodell, welches drei Komponenten des Regulationsprozesses unterscheidet: Anlass der Regulationshandlung, regulierende Akte und Konsequenzen der Regulationshandlung. Die resultierenden unterschiedlichen Kategorien von Regulationshandlungen sowie Typen von Regulationsprozessen insgesamt haben wir in Beziehung gesetzt zu der Entscheidungsgüte und der Zufriedenheit der Teammitglieder mit dem Entscheidungsfindungsprozess. Die Ergebnisse belegen die Bedeutung strukturierter und geleiteter Kommunikation für die Entscheidungsqualität und zeigen ein Spektrum an differenzierten Steuerungsmöglichkeiten im Gruppenprozess.

☐ Margarete Boos; Universität Göttingen, Institut für Psychologie, Sozial- und Kommunikationspsychologie, Abteilung für Sozial- und Kommunikationspsychologie, Gosslerstrasse 14, 37073 Göttingen
mboos@gwdg.de

Intentionen zu polizeilichen Übergriffen in Abhängigkeit von Aspekten der Identität in der Polizei

Poster

Bosold, Christiane

Die Polizei ist als Trägerin des staatlichen Gewaltmonopols grundsätzlich legitimiert, Gewalt einzusetzen. Die Wahrnehmung repressiver Aufgaben durch Polizeibeamte beinhaltet dabei die Gefahr, auch unverhältnismäßig oder ungerechtfertigt Gewalt gegenüber Bürgern anzuwenden. Massenmedien berichten aus unterschiedlichen demokratischen Staaten immer wieder über so genannte „polizeiliche Übergriffe“. Diese werden in der Polizeiliteratur mit Aspekten der Identität in der Polizei – wie beispielsweise einer Überidentifikation mit den polizeilichen Aufgaben („Jagdfieber“) oder einer zu starken Bindung der Polizeikollegen untereinander („Korpsgeist“) – in Verbindung gebracht.

In diesem Beitrag wird aus handlungspsychologischer Perspektive der Frage nachgegangen, inwieweit Intentionen zu polizeilichen Übergriffen durch Merkmale der polizeilichen Identität beeinflusst werden. Im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei bearbeiteten insgesamt 1.674 Polizeibeamte eine Fallgeschichte, die einen polizeilichen Übergriff beschrieb. Dabei wurden identitätsrelevante Situationsmerkmale (z.B. die Bedrohung des polizeilichen Selbstwertgefühls) in einem 2x2x2 Forschungsdesign interindividuell variiert. Die Einstellungen der Polizisten zum beschriebenen Übergriff wurden in Abhängigkeit von situationsbezogenen Bedrohungen der polizeilichen Identität und Identi-

tätsmerkmalen der Befragten (z.B. der Identifikation mit der Polizei) analysiert. Im Beitrag werden Hypothesen über die Beziehungen zwischen Aspekten der Identität und negativem Arbeitsverhalten für den Anwendungsbereich der Polizei geprüft. Es soll diskutiert werden, inwieweit Identitätstheorien zur Erklärung von polizeilichen Übergriffen einen Beitrag leisten.

- ☐ Christiane Bosold; Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen, Lützerodestr. 9, 30161 Hannover
bosold@kfn.uni-hannover.de

Persönlichkeitseigenschaften erfolgreicher technischer Erfinder

Arbeitsgruppenbeitrag

Braun, Anna, Hoffmann, Christian & Mieg, Harald A.

Eine der wichtigsten Fragen der Entrepreneurship- und Innovationsforschung lautet: Wodurch zeichnen sich Innovatoren aus? Diskutiert wird z.B. der Einfluss von Big-Five-Faktoren (vgl. Costa & McCrae, 1985), aber auch self-efficacy (vgl. Bandura, 1997). Die vorliegende Studie befasst sich mit der Personengruppe der technischen Erfinder, die im Innovationsprozess eine zentrale Rolle einnimmt, aber bislang selten Gegenstand psychologischer Forschung wurde. Untersucht wird: Was sind die persönlichen Bedingungen für erfolgreiche Erfinder? Hierzu werden vier gängige psychologische Verfahren in Form eines Fragebogens eingesetzt: (1) der NEO FFI nach Borkenau und Ostendorf, (2) eine Skala zur Selbstwirksamkeit nach Schwarzer und Jerusalem, (3) zwei Skalen aus der Frankfurter Selbstkonzeptskala nach Deusinger und (4) die German Domain-Specific Risk Skala zur Einschätzung des eigenen Risikoverhaltens nach Weber, Blais und Betz.

Die Stichprobe umfasst ca. 70 freie Erfinder. Analysiert wird: (1) Gibt es relevante Unterschiede in der Stichprobe der Erfinder zur Normstichprobe? (2) Gibt es innerhalb der Gruppe der Erfinder Unterschiede, die erfolgreiche von nicht erfolgreichen Erfindern unterscheiden? Die Unterscheidung von erfolgreichen und nicht erfolgreichen Erfindern erfolgt anhand der Zahl der Patente und Lizenzen. Die Datenerhebung wurde im März 2005 abgeschlossen.

- ☐ Anna Braun; Humboldt-Universität zu Berlin, Geographisches Institut, Metropolen- und Innovationsforschung, Hobrechtstrasse 13, 12047 Berlin
anna.braun@gmx.de

Kompetenzen zum Change-Management: eine Integration der verschiedenen Ansätze

Poster

Broszkiewicz, Anna

Vor dem Hintergrund der intensiven Veränderungen in vielen Unternehmen stellt sich die Frage, welche Eigenschaften und Kompetenzen die verantwortlichen Führungspersonen zu einer erfolgreichen Bewältigung der anstehenden Veränderungsaufgaben befähigen. Auf der Grundlage einer Tätigkeitsanalyse wurden 15 relevante Faktoren festgelegt, die verschiedenen, voneinander unabhängigen theoretischen Ansätzen der Grundlagenforschung entstammen. Um die Integration dieser Ansätze zu gewährleisten und das Zusammenspiel der Variablen zu untersuchen, wurden sie als vernetztes System mit gegenseitigen, unterschiedlich starken Einwirkungen betrachtet. Es hat sich gezeigt, dass die Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz sowie die subjektive Wünschbarkeit der Veränderung im Kompetenzen-System aktiv vernetzt sind, d.h. die anderen Variablen intensiver beeinflussen als sie

selbst beeinflusst werden und sich daher als Interventionsvariablen bei der Personalentwicklung besonders gut eignen. Der transformationale Führungsstil, die subjektive Machbarkeit und die Selbstwirksamkeitserwartung sind dagegen passiv vernetzt. Eine empirische Überprüfung des Modells findet im Rahmen des Projektes „Persönliche Ressourcen für die Organisations-Flexibilisierung (ProFlexi)“ statt.

☰ Anna Broszkiewicz; Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie, Eimsbütteler Str. 123, 22769 Hamburg
broszkiewicz@t-online.de

Implementation von E-Learning in Unternehmen: Akzeptanzsicherung als zentrale Herausforderung

Forschungsreferat

Bürg, Oliver & Mandl, Heinz

Aufgrund des erhöhten Bildungsbedarfs gehen immer mehr Unternehmen dazu über, die neuen Kommunikations- und Informationstechnologien im Sinne von E-Learning für die Weiterbildung zu nutzen. Allerdings sind viele Unternehmen mit einer mangelnden Akzeptanz von E-Learning konfrontiert, die sich in einer unzureichenden Nutzung widerspiegelt. Diese Studie versucht Faktoren zu identifizieren, die einen Einfluss auf die Akzeptanz von E-Learning von Seiten der Mitarbeiter ausüben.

Den theoretischen Hintergrund dieser Studie bilden Akzeptanzmodelle (vgl. Davis, 1989), die auf einen Einstellungs- und Verhaltensaspekt fokussieren. Akzeptanz beinhaltet somit die Einstellung gegenüber der Nutzung der neuen Technologien und das Verhalten selbst. Über den Einfluss von Kontextfaktoren geben die Modelle allerdings keine Auskunft. Die Auswahl möglicher Kontextfaktoren erfolgte aufgrund von Erkenntnissen der Implementationsforschung. Als Faktoren werden in dieser Studie personale und organisationale Maßnahmen sowie die technischen Rahmenbedingungen und ihr Einfluss auf die Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz untersucht.

An der Studie nahmen 27 AußendienstmitarbeiterInnen eines großen deutschen Pharmaunternehmens teil, das E-Learning in seine Weiterbildungslandschaft implementiert hat.

Die Ergebnisse bestätigten einen direkten Zusammenhang der untersuchten Faktoren auf die Einstellungsakzeptanz und einen indirekten auf die Nutzung (Verhaltensakzeptanz). Diese Befunde sprechen für eine besondere Beachtung dieser Aspekte bei der Implementation von E-Learning in Unternehmen.

☰ Oliver Bürg; Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
buerg@edupsy.uni-muenchen.de

Tätigkeitsmerkmale und affektives Erleben der Arbeit. Eine Experience Sampling Studie.

Poster

Buschor, Claudia & Schallberger, Urs

Eine Grundannahme psychologischer Arbeitsanalyseverfahren ist, dass die untersuchten Tätigkeitscharakteristika das affektive Erleben der Arbeit auf je spezifische Weise (mit-) bestimmen. Um diese Hypothese valide prüfen zu können, muss eine Untersuchung mindestens zwei Bedingungen erfüllen: Das Arbeitserleben muss 1.) unmittelbar im Arbeitsvoll-

zug erfasst werden und zwar 2.) in einem Bezugssystem, das theoretisch auf die Natur der Tätigkeitscharakteristika bezogen ist. Über eine solche Untersuchung an 225 vollzeitig beschäftigten ArbeitnehmerInnen wird berichtet. Zur Erfassung der Tätigkeitscharakteristika wurden fünf Skalen des KFA (Prümper et al., 1995) eingesetzt, welche Kerngehalte der zwei arbeitsanalytischen Grunddimensionen "Arbeitsinhalte" (Handlungsspielraum, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit) und (quantitative und qualitative) "Arbeitsbelastungen" widerspiegeln. Das affektive Arbeitserleben – erfasst in einer einwöchigen Experience Sampling Studie – wurde mit Hilfe der Dimensionen Positive (PA) und Negative Aktivierung (NA; beides nach Watson et al., 1999) beschrieben, auf der Basis der Hypothese, dass die im Arbeitsalltag erlebte PA primär eine Funktion der Arbeitsinhalte, NA primär eine Funktion der Belastungen darstellt. Diese Hypothese wurde klar bestätigt. Die entsprechenden Beziehungen bleiben auch erhalten, wenn der Einfluss von Drittvariablen (z.B. berufliche Stellung, Persönlichkeit) kontrolliert wird. Die Effektgrößen liegen in einem mittleren Bereich, was bei Berücksichtigung der vielen anderen Bedingungsfaktoren des Alltagsbefindens doch recht beachtlich ist.

☐ Claudia Buschor; Universität Zürich, Psychologisches Institut, Angewandte Psychologie, Universitätstr. 84, CH-80 Zürich
claudia.buschor@access.unizh.ch

Individuelle Unterschiede in der Erfolgsbewertung beruflicher Netzwerke

Poster

Denison, Katrin

Netzwerke, die neben dem reinen Wissenserwerb dem Erfahrungsaustausch und Networking dienen (Existenzgründernetzwerke, Netzwerke für Personen aus dem Personalbereich, etc.), verbreiten sich zunehmend. In der vorliegenden Untersuchung wird der Nutzen für die Teilnehmer, z. B. die Möglichkeit, etwas zu lernen, und deren Kompetenzentwicklung unter dem Aspekt individueller Unterschiede betrachtet. Es wird untersucht, ob Männer und Frauen in einem unterschiedlichen Ausmaß von der Netzwerkteilnahme profitieren. Weiterhin wird betrachtet, ob das Vernetzen mit den anderen Teilnehmern zu einem größeren Nutzen der Teilnehmer führt und ob es bei individuellen Faktoren wie der Arbeitszufriedenheit einen Unterschied bezüglich des Nutzens gibt.

Es wurden 20 Netzwerke mit insgesamt 158 Teilnehmern schriftlich befragt. Sie bewerteten die Zufriedenheit mit dem Netzwerk, den Nutzen für sich selbst und für ihr Unternehmen und schätzten die Kompetenzentwicklung durch die Teilnahme an Netzwerktreffen ein. Weiterhin wurden sie zu weiteren Aspekten wie zu ihrer Arbeitszufriedenheit befragt. Die Resultate multivariater Varianzanalysen zeigen, dass Faktoren wie Employability oder Arbeitszufriedenheit keinen Einfluss haben, es jedoch einen Geschlechtseffekt zugunsten der Männer gibt - d.h. diese einen größeren Nutzen berichten – sowie, dass eine größere Vernetzung unter den Teilnehmern zu einem höheren Erfolg des Netzwerkes führt.

☐ Katrin Denison; Universität Kassel, Institut für Arbeitswissenschaft, Heinrich-Plett-Str. 40, 34109 Kassel
denison@ifa.uni-kassel.de

Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Arbeitsgruppenbeitrag

Dette, Dorothea E. & Abele-Brehm, Andrea E.

Berufserfolg ist das Ziel vieler Studienabgänger, die sich auf dem Weg in den Beruf befinden. Ebenso kann davon ausgegangen werden, dass sie, wie fast alle Menschen, eine hohe Lebenszufriedenheit anstreben. Bisher gibt es jedoch kaum längsschnittliche Untersuchungen, die untersuchen, ob sich Berufserfolg (objektiv und subjektiv) tatsächlich positiv auf die Lebenszufriedenheit auswirkt oder ob es gar einen umgekehrten Effekt gibt und hohe Zufriedenheit zu mehr Erfolg führt. Wir haben diese Frage anhand einer prospektiven Längsschnittstudie mit jungen Akademiker(inn)en untersucht (N = 945). Es zeigte sich, dass drei Jahre nach dem Studienabschluss positive Korrelationen zwischen objektivem Berufserfolg und Lebenszufriedenheit sowie subjektivem Berufserfolg und Lebenszufriedenheit bestanden. Eine längsschnittliche positive Wirkung blieb jedoch nur für den subjektiven Berufserfolg bestehen. Objektiver Berufserfolg hatte keine Wirkung mehr, nach Hinzunahme weiterer Prädiktoren zeigte sich sogar ein leicht negativer Effekt. In umgekehrter Richtung konnte kein Effekt von Lebenszufriedenheit auf Berufserfolg gefunden werden. Berufserfolg hat zudem eine bei weitem geringere Wirkung auf die Lebenszufriedenheit als Familien- und Persönlichkeitsvariablen. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf Karriere- und Lebensplanung junger Akademiker(inn)en diskutiert.

☰ Dorothea E. Dette; Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl Sozialpsychologie, Bismarckstr. 6, 91054 Erlangen
dadette@phil.uni-erlangen.de

Psychophysiologische Effekte der Ärgerunterdrückung am Arbeitsplatz

Poster

Dinand, Diana, Meixner, Nadine, Bechtoldt, Myriam, Rohrmann, Sonja & Zapf, Dieter

Aus der Literatur ist bekannt, dass Ärgerunterdrückung häufig mit einer peripher-physiologischen Aktivierung einhergeht. In vielen Dienstleistungsberufen herrscht normalerweise die implizite Regel ("display-rule"), Ärger nicht zu zeigen und diesen zu unterdrücken.

Die vorliegende Studie geht daher den psychophysiologischen Konsequenzen von Ärgerunterdrückung in einem arbeitspsychologischen Kontext nach.

In einem experimentellen Ansatz wurde eine Call-Center-Situation simuliert, wobei durch einen konföderierten Kunden Ärger induziert wurde und 40 Probanden die Instruktion erhielten, sich authentisch zu verhalten, und weitere 40 Probanden, ihren Ärger zu unterdrücken. Erfasst wurden in einem fünfminütigen Disput, in Abhängigkeit von der experimentellen Bedingung, emotionale, behaviorale, physiologische (Herzfrequenz, Blutdruck) und endokrinologische Reaktionen (Speichelcortisol) auf die Ärgerinduktion.

Es konnte gezeigt werden, dass die Probanden, die instruiert waren, ihren Ärger zu unterdrücken, signifikant stärkere Belastungsreaktionen auf den verschiedenen erhobenen Reaktionsebenen aufwiesen als Probanden, die sich authentisch verhalten durften.

Die Studie belegt den negativen Einfluss von Emotionsunterdrückung auf Dienstleister.

☰ Diana Dinand; J.W. Goethe-Universität, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Mertonstr. 17, 60054 Frankfurt
ddinand@hotmail.com

**Bindungsmanagement im Nonprofitbereich:
Alumniarbeit an bundesdeutschen Hochschulen**

Poster

Ducki, Antje & Uhlmann, Frank

Da Hochschulen zunehmend dem Wettbewerb um finanzielle Mittel und Studierende ausgesetzt sind, gewinnt ein funktionierendes Kontakt- und Bindungsmanagement an Bedeutung. Berichtet werden Ergebnisse eines Forschungsprojekts zum Stand der Alumniaktivitäten deutscher Hochschulen. Basierend auf Ansätzen zur Commitmentforschung und zum Social Capital wurden in einem ersten Schritt die Alumni-Internetseiten von 67 deutschen Hochschulen mit mindestens 8500 Studierenden bezüglich Organisationsform, Zielgruppen, Angebote sowie Finanzierungsart analysiert. Anschließend wurden mit den Alumni-Verantwortlichen von 23 dieser Hochschulen vertiefende leitfadengestützte Interviews zur jeweiligen Grundkonzeption des Bindungsmanagements (z.B. Zeitpunkt und Informationskanäle in der Kontaktaufnahme, Zielgruppenspezifität der Angebote, Akzeptanz der Angebote) geführt. Die Auswertung erfolgte qualitativ-inhaltsanalytisch nach Mayring.

Es zeigt sich, dass die Entwicklung der Alumni-Programme nicht theorie- oder konzeptgeleitet erfolgt, sondern sich in Abhängigkeit konkreter Erfahrungen und vorhandener Ressourcen entwickelt. Die meisten der analysierten Programme befinden sich in der Friendraising-Phase. Zielgruppenspezifische Angebote existieren kaum. Während auf zentraler Ebene eher kalkulatorische Bindungsformen vorherrschend sind, entwickelt sich emotionales Commitment vor allem dezentral in den Fachbereichen und Studiengängen. Die erlebte Studienqualität und der persönliche Kontakt zu Hochschulangehörigen gehören zu den wichtigsten Determinanten einer dauerhaften emotionalen Bindung. Konsequenzen für ein umfassendes Bindungsmanagement werden vorgestellt und diskutiert.

☰ Antje Ducki; TFH, FBI - A&O-Psychologie, Luxemburgerstr. 10, 13353 Berlin
ducki@tfh-berlin.de

Kontrollkognitionen in Arbeitsumgebungen mit Ambient-Intelligence-Komponenten

Forschungsreferat

Dutke, Stephan, Lindenthal, Michael & Zengerle, Remigius

Ambient Intelligence (Aml) bezeichnet spezialisierte technische Komponenten der Arbeitsumgebung, die nicht als universelle Maschinen in Erscheinung treten, sondern als integrale Umgebungsbestandteile (z.B. Werkzeuge, Informationsangebote) oder Umgebungsbedingungen (z.B. Beleuchtung, Temperatur), die sich selbsttätig situativen Veränderungen und menschlichem Verhalten anpassen. Deshalb ist das Verhalten von Aml-Komponenten oft intransparent, so dass Kontrollverlustkognitionen resultieren können. Dem könnte jedoch eine kognitive Entlastung der Arbeitenden bei der Regulation von Arbeitsbedingungen gegenüberstehen. Um dies am Beispiel der Arbeitsbeleuchtung zu explorieren, bearbeiteten 48 Probanden komplexe Textverstehensaufgaben in einer simulierten Büroarbeitsumgebung. Ein Drittel der Stichprobe arbeitete bei konstant günstiger Arbeitsbeleuchtung, bei den übrigen Probanden veränderte sich die Beleuchtung zufällig nach dem Vorbild unregelmäßiger Sonne-Wolken-Zyklen. Die Hälfte der betroffenen Personen musste dies hinnehmen, während die andere Hälfte die Möglichkeit hatte, die Intensität der Störung für die Dauer von 2 Minuten durch einen Knopfdruck zu mindern. Obwohl nur zwei der 16 Personen diese Kontrollmöglichkeit jeweils einmal nutzten, zeigten Personen, die Kontrolle über die Störung hatten, geringere Textverstehensleistungen gegenüber Personen, die keiner Störung ausgesetzt waren und gegenüber Personen, die der Störung ausgesetzt waren und keine Kontrollmöglichkeit hatten. Es wird diskutiert, unter welchen Umständen Kontrollkogni-

nitionen leistungsmindernd wirken können, bzw. ambient intelligente Systeme durch Übernahme der Kontrolle von Arbeitsbedingungen leistungssteigernd wirken könnten.

- ☰ Stephan Dutke; Technische Universität Kaiserslautern, FG Psychologie,
Pfaffenbergstr. 95, 67663 Kaiserslautern
dutke@hrk.uni-kl.de

Ein Konzept zur Messung von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit und dessen Mehrwert für Unternehmen

Poster

Ehrlich, Christian

Zufriedene Mitarbeiter bringen mehr Leistung! Dies ist die vorherrschende Meinung in der organisatorischen Praxis. Metaanalysen (Vroom, 1964; Rosenstiel, 1975; Judge et al. 2001) zeigen jedoch, dass die Beziehung zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung nicht so hoch ist wie angenommen. Diesbezüglich postulieren einige Autoren (Rosenstiel 1999; Judge et al. 2001), dass die Korrelation zwischen Leistung und Zufriedenheit an Stärke zunimmt, wenn auch die Arbeitsmotivation hoch ist. Unternehmen sollten daher die Zufriedenheit und die Motivation ihrer Mitarbeiter fördern. Voraussetzung dafür ist die Erfassung motivationsförderlicher Arbeitsbedingungen (in der Regel über Mitarbeiterbefragungen). Mitarbeiterbefragungen beinhalten aber vornehmlich Fragen zur Messung der Arbeitszufriedenheit. Zum Teil liegt dies daran, dass es nur wenige Instrumente zur Erfassung von Motivierungspotenzialen gibt. Das bekannteste Instrument ist der JDS. Dieser misst aber lediglich die Motivierungspotenziale des Arbeitsinhaltes. Ein umfassenderes Instrument - in Ergänzung zum JDS - über den Arbeitsinhalt hinaus ist daher sinnvoll. Eine solche Erweiterung wurde von Ehrlich (2003, 2004) entwickelt.

Dieses umfassendere Instrument ist mit Fragen zur Arbeitszufriedenheit kombinierbar (Zufriedenheit mit Vorgesetzten, Kollegen etc). Dadurch lassen sich Ansatzpunkte zur Verbesserung der Motivation finden, die gleichzeitig positiv auf spezifische Zufriedenheitsfacetten wirken. Erste korrelative Ergebnisse unterstützen die Hypothese über die Existenz solcher Ansatzpunkte, die sowohl Arbeitsmotivation als auch -zufriedenheit verbessern.

- ☰ Christian Ehrlich; TU Kaiserslautern, Lehrstuhl für Industriebetriebslehre und Arbeitswissenschaft, Gottlieb Daimler Strasse, 67663 Kaiserslautern
cehrlich@wiwi.uni-kl.de

Indirekte Methoden zur Erfassung von Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral

Forschungsreferat

Eichstaedt, Jan

Der Implizite Assoziationstest (IAT, Greenwald et al., 1998) hat wie kaum eine andere Messidee Hoffungen auf das Erfassbarmachen bisher nicht ermittelbarer interner Zustände und Dispositionen ausgelöst. Die Aussicht auf geringere oder gar eliminierte Wirkung von Antworttendenzen sowie besonders die Chance, implizite oder vorbewusste Aspekte gut etablierter Konstrukte wie Gewissenhaftigkeit zu erfassen, einzugrenzen und auf ihre inkrementelle Validität hin testen zu können, lockt immens. Mindestens zwei Komplikationen bewirkten aber, dass mit dem IAT bisher nicht der Durchbruch erzielt wurde, der sich ob solcher Aussichten andeutet. Zum einen ist das IAT-Ergebnis einer einzelnen Person reihenfolgekonfundiert. Dies schließt die Verwendung des IAT zur Diagnose Einzelner – und damit weite Anwendungsfelder in der Psychodiagnostik – praktisch aus. Zum anderen

können der Messidee des IAT zuwiderlaufende Bearbeitungsstrategien der TeilnehmerInnen das IAT-Ergebnis uninterpretierbar machen (Rothermund & Wentura, 2004). Eine verbesserte Prozedur soll beide Komplikationen beheben. Dazu wurde die IAT-Prozedur so umgewandelt, dass das Messprinzip des IAT aufrechterhalten bleibt, der Aufmerksamkeitsfokus aber kontrolliert und die Bedingungsabfolge ausbalanciert wird. Die Ergebnisse zur Erfassung von Gewissenhaftigkeit zeigen, dass die Messidee des IAT auch auf Individualebene zu interpretierbaren Ergebnissen führen kann und Bearbeitungsstrategien der TeilnehmerInnen, die der Messidee des IAT zuwiderlaufen, besser kontrolliert werden können.

☐ Jan Eichstaedt; Technische Universität Chemnitz, Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie, Wilhelm-Raabe-Str. 43, 09107 Chemnitz
jan.eichstaedt@phil.tu-chemnitz.de

Kriterien des Führungserfolgs unter besonderer Berücksichtigung der Führungszufriedenheit

Poster

Eisenbeiß, Silke & Steimer, Susanne

In Organisationen wird Mitarbeiterführung als einer der bedeutsamsten strategischen Erfolgsfaktoren angesehen. Allerdings hat sich die Führungsforschung bisher nur in sehr geringem Maße mit den Kriterien zur Erfassung des Führungserfolgs beschäftigt. Zum einen untersucht diese Arbeit qualitativ die Erfahrungsperspektive von Führungskräften (N = 20) zum Themenkomplex „Kriterien des Führungserfolgs“. Dabei zeigt sich, dass die Gesprächspartner die Leistungsdimension bei ihren Angaben zu Führungszielen, Strategien und Erfolgskriterien in den Vordergrund stellen und die sozio-emotionale Dimension vernachlässigen. Zum anderen werden Zusammenhänge zwischen dem Führungsstil, der Wichtigkeit bestimmter Erfolgskriterien aus Vorgesetztenperspektive und der Führungszufriedenheit überprüft, die anhand einer Mitarbeiterbefragung (N = 1037) ermittelt wurde. Als zentrales Ergebnis stellt sich heraus, dass eine steigende Aufgabenorientierung von Führungskräften mit einer zunehmenden Bevorzugung leistungsbezogener Erfolgskriterien zusammenhängt. Die eingeschätzte Wichtigkeit bestimmter Erfolgskriterien aus Vorgesichtensicht korreliert wiederum mit einigen Aspekten der Führungszufriedenheit. Zum dritten wird das Konstrukt „Führungszufriedenheit der Mitarbeiter“ als Kriterium des Führungserfolgs betrachtet. Ausgehend von einem Vergleich der Vorgesetztenaussagen mit den Mitarbeiterangaben wird deutlich, dass die einzelnen Aspekte der Führungszufriedenheit, die für die Mitarbeiter von hoher Bedeutung sind, sich von denen unterscheiden, die von den Vorgesetzten als besonders wichtig eingeschätzt werden. Implikationen dieser Ergebnisse werden für Praxis und Forschung abgeleitet.

☐ Silke Eisenbeiß; Universität Konstanz, Lehrstuhl für Management, Strategie und Führung, Brüelstraße 21, 78462 Konstanz
silke.eisenbeiss@uni-konstanz.de

Gestaltung und Management von Business-to-Business Dienstleistungen

Arbeitsgruppenbeitrag

Elke, Gabriele & Ziemeck, Heike

Dienstleistungen (DL) haben sich zu einem dominanten Wirtschaftsfaktor entwickelt. Die meisten Beschäftigten erbringen heute in ihrem Arbeitsalltag DL, und zwar auch, wenn sie nicht in den typischen DL-Branchen, wie Handel, Banken, Gastronomie oder Gesundheits-

wesen arbeiten. Ein steigender Anteil der gesamten DL wird für und in industrielle/n Unternehmen erbracht. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung mit DL aus psychologischer Perspektive stehen bisher personenbezogene DL, die auf einem Face-to-Face Kontakt basieren und auf die Lösung persönlicher Probleme abzielen. Die nachfolgend berichteten Forschungsergebnisse richten den Fokus auf Business-to-Business DL.

Ausgehend vom internationalen Forschungsstand zu Fragen der Arbeits- und Organisationsgestaltung von industriellen DL-Unternehmen werden die Ergebnisse von 3 ausgewählten Studien vorgestellt. Befragt wurden mit dem Instrument MIOKuBa die Führungskräfte, Support- und Kundenkontaktmitarbeiter sowie Kunden aus 3 produzierenden DL-Unternehmen (N = 260). Die Ergebnisse zeigen ganz deutlich, dass die Bindung und Zufriedenheit der „externen“ Kunden ganz wesentlich von der internen organisationsbezogenen Kundenorientierung abhängt. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem Leistungsverhalten der Mitarbeiter im direkten Kundenkontakt und dem Ausmaß der internen Kundenorientierung, d. h. des Supports durch die Führung, Strukturen und vorgelegte Prozesse. Das Referat schließt mit der Skizzierung DL-relevanter Forschungsfragen aus arbeits- und organisationspsychologischer Perspektive.

☐ Gabriele Elke; Ruhr-Universität, Arbeits- und Organisationspsychologie,
Universitätsstr. 150, 44780 Bochum
ge@auo.psy.rub.de

Wissensverteilung und Wissenskoordination unter virtueller Teamarbeit - Überprüfung deutschsprachiger Skalen

Arbeitsgruppenbeitrag

Ellwart, Thomas & Konradt, Udo

Unter virtueller Teamarbeit sind zur Koordination arbeitsteiliger Prozesse Kenntnisse über die Verteilung relevanten Wissens und dessen Austausch von Bedeutung. Ausgehend von Konzepten zu "Team Mental Models" und transaktiven Wissenssystemen wurden zwei angloamerikanische Skalen zur Wissensverteilung und Wissenskoordination adaptiert und in einer laborexperimentellen Studie psychometrisch überprüft. Die erste Skala (Lewis, 2003) erfasste Spezialisierung, Glaubwürdigkeit und Koordination von Teamwissen, wobei Parallelformen mit individueller Perspektive sowie Gruppenperspektive eingesetzt wurden. Die zweite Skala (Faraj & Sproull, 2000) erhob Kenntnisse zur Wissensverteilung, den Bedarf an zusätzlichem Wissen sowie die gegenseitige Wissensunterstützung.

Die Skalen wurden in 30 computerunterstützten Teams mit jeweils drei Personen eingesetzt, die über 60 Minuten arbeitsteilige Problemlöse- und Verhandlungsaufgaben bearbeiteten. Zusätzlich wurden motivationale Variablen (u. a. Vertrauen und Zufriedenheit) erfasst. Die Skalen wiesen gute Reliabilitäten auf (Cronbach-alpha zwischen .70 und .85). Die Konstruktvaliditäten konnten mittels explorativer und konfirmatorischer Faktorenanalysen auf Individualebene nachgewiesen werden. Mehrebenenanalysen mittels Hierarchisch Linearen Modellen ergaben eine signifikant positive Beziehung zwischen der auf Teamebene wahrgenommenen Glaubwürdigkeit in das Wissen anderer und dem individuellen Vertrauen. Sowohl die gefundenen Zusammenhänge mit motivationalen Variablen (Vertrauen und Zufriedenheit) als auch insgesamt bessere psychometrische Eigenschaften unterstützen die Annahme, dass Skalenformulierungen aus Gruppenperspektive für die Erfassung von Gruppenvariablen zur Wissensverteilung und Koordination unter virtueller Teamarbeit inhaltsvalider sind.

- ☰ Thomas Ellwart; Universität Kiel, Institut für Psychologie, Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie, Olshausenstraße 40, 24098 Kiel
ellwart@psychologie.uni-kiel.de

**Arbeitszentrierte und entgrenzte Lebensgestaltung von
Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen**

Arbeitsgruppenbeitrag

Ewers, Eyko, Schraps, Ulrike & Hoff, Ernst-H.

Im Rahmen eines Forschungsprojektes zu „IT-Startups“ wurden 85 Gründer und Mitarbeiter mit Hilfe von halbstrukturierten Leitfadeninterviews intensiv zur Entwicklung ihrer Firmen und zu ihrer Lebensgestaltung befragt. Bei diesen jungen Frauen und Männern kommen fast alle Merkmale zusammen, die für den strukturellen Wandel in der Arbeitswelt generell als charakteristisch gelten. Nach einer Einführung in den theoretischen und methodischen Projektansatz werden zentrale Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Es ließen sich vor allem verschiedenartige Formen einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit bzw. einer extrem arbeitszentrierten Lebensgestaltung feststellen. Nur bei sehr wenigen Personen waren eher traditionale Formen eines stärkeren Gleichgewichts von Berufs- und Privatleben feststellbar. Gemeinsamkeiten und Unterschiede dieser Formen arbeitszentrierter Lebensgestaltung werden im Zusammenhang mit weiteren individuellen Charakteristika von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Startups (z.B. deren persönliche Ziele und Strebungen, subjektive Kontroll- und Kompetenzvorstellungen etc.) diskutiert. Ferner geben die Befunde Hinweise auf die künftige Entwicklung der Lebensgestaltung.

- ☰ Eyko Ewers; FU-Berlin, Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie,
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
eyko@zedat.fu-berlin.de

Eigeninitiative: Ein Überblick über den Stand der Forschung

Überblicksreferat

Fay, Doris

In den letzten zwei Dekaden haben Konzepte des Arbeitsverhaltens, welche freiwillig ausgeübte Handlungen beschreiben, zunehmend Aufmerksamkeit in der Forschung erhalten (z.B. Organizational Citizenship Behavior, Contextual Performance, Taking Charge, Voice). Sie teilen, dass sie den Zielen und der Leistung des Unternehmens zuträglich sein sollen. Die Konzepte unterscheiden sich im Grad der Proaktivität und Änderungsorientierung. Eigeninitiative, definiert als selbststartendes und proaktives Handeln, welches Ziele trotz Barrieren persistent verfolgt, gehört zu den eher proaktiven Konzepten (Fay & Frese, 2001; Frese, Fay, Hillburger, Leng, & Tag, 1997). Man ergreift die Initiative, wenn man sich selbst ein Ziel setzt und dies hartnäckig verfolgt. Eigeninitiative kann sowohl in der Arbeit als auch außerhalb gezeigt werden.

Ein interviewbasiertes Messinstrument wurde entwickelt, dessen Validität in verschiedenen Studien geprüft wurde (Fay & Frese, 2001); neben der verhaltensorientierten Messung gibt es einen Fragebogen, der Initiative als eher stabiles Merkmal erfasst (ähnlich der Proactive Personality; Crant, 1995). Als Antezedenzen wurden neben motivationalen und leistungsbezogenen Merkmalen Charakteristika des Arbeitsplatzes identifiziert; es gibt Hinweise, dass Eigeninitiative höhere Leistung zur Folge hat (Fay & Frese, 2000, 2001; Fay, Lührmann, & Kohl, 2004; Frese et al., 1996, 1997).

Forschung zu Eigeninitiative befasste sich mit ihrer Rolle für Kleinunternehmer und Arbeitslose, für Gesundheit und Wohlbefinden, organisationalen Wandel, Innovation, Führung, und die Gestaltung der beruflichen Laufbahn (Bär & Frese, 2003; Fay & Frese, 2001; Fay et al., 2004; Frese et al., 2002; Raabe, 2003; Rank et al., 2004; Krauss, 2003; Sonnentag, 2003).

Der Kern eigeninitiativen Handelns liegt darin, dass man aktiv an eine Situation herangeht und versucht sie zu gestalten, anstatt auf situationale Anforderungen (wie z.B. eine Arbeitsrolle) zu reagieren. Beispielsweise beeinflusst die Arbeitsumgebung - Handlungsspielraum und Komplexität - einerseits Initiative, andererseits nehmen Menschen mit Eigeninitiative Einfluss auf ihre Umgebung (Frese, Garst, & Fay, 2004).

Das aktive Eingreifen mittels Eigeninitiative führt vermutlich dazu, dass Stressoren in der Arbeit Eigeninitiative erhöhen. Personen mit hoher Eigeninitiative zeigen eine hohe Leistungsorientierung (Frese, et al. 1997); Stressoren in der Arbeit stellen Barrieren gegen gute und effiziente Arbeitsleistung dar. Längsschnittanalysen zeigen, dass Stressoren Eigeninitiative vorhersagen (Fay & Sonnentag, 2002). So scheint Eigeninitiative eine Strategie zu sein, um Barrieren auszuräumen. Dieses Ergebnis wurde für die Entwicklung einer Stress-Management-Intervention verwendet. Sie zielte darauf ab, Teilnehmer darin zu trainieren durch Eigeninitiative eigene Arbeitsplatzstressoren zu reduzieren (Fay & Coch, 2002).

Die Bedeutung von Eigeninitiative für weitere Forschungsbereiche wird herausgearbeitet; Stärken und Schwächen des Konzeptes diskutiert, und ein Ausblick gegeben.

☐ Doris Fay; Aston University, Aston Business School, Work and Organisational Psychology, Heinz-Galinski-Str. 12, 13347 Berlin
d.fay@aston.ac.uk

Das Beanspruchungserleben von Jung-MedizinerInnen infolge ihres Berufseinstieges

Arbeitsgruppenbeitrag

Felber, Juliane & Krahe, Barbara

Im Rahmen einer Onlinestudie wurde untersucht, inwieweit sich bei Jung-MedizinerInnen (N = 169) Beanspruchungserleben in Abhängigkeit von der „Aktuellen Arbeits- (und Lebens)situation“ erwarten lässt. Dabei wurde ein Zusammenhang zwischen „Aktuellen Arbeitsbedingungen“ und dem Beanspruchungserleben mediierende Wirkung der Persönlichkeitsmerkmale „Selbstwertgefühl“, „Resilienz“ und „Kausale Unsicherheit“ hypothesiert.

Vor dem Hintergrund einer überwiegend positiven Beurteilung der „Aktuellen Arbeits- (und Lebens)situation“ zeigte sich bei insgesamt hohen Ausprägungen des „Selbstwertgefühls“ und der „Resilienz“ sowie einer nur geringen „Kausalen Unsicherheit“ für die Gesamtstichprobe (AiPlerInnen & AssistenzärztInnen) ein vergleichsweise niedrig ausgeprägtes Beanspruchungserleben im Sinne unauffälliger Werte im Bereich der „Depressivität“, nur geringfügig vorhandener „Psychosomatik“, durchschnittlicher „(berufsbezogener) Ängstlichkeit“ und einer mittleren „Lebenszufriedenheit“.

Mediationsanalysen offenbarten, dass sich die „Gesamtbeanspruchung“ für beide Teilstichproben in der Tat anhand der „Aktuellen Arbeitssituation“ (und erwartungsgemäß nicht durch weiterführende Aspekte der „Lebenssituation“) vorhersagen ließ. Dieser Zusammenhang wurde jedoch in beiden Gruppen von Jung-ÄrztInnen eindeutig durch die Persönlichkeitsmerkmale „Selbstwertgefühl“ und „Resilienz“ (als personale Bewältigungsressourcen), für ÄrztInnen im Praktikum aber darüber hinaus auch durch die „Kausale Unsicherheit“ (als ein Vulnerabilitätsfaktor) vermittelt.

☰ Juliane Felber; Universität Potsdam, Institut für Psychologie, Sozialpsychologie,
Postfach 601553, 14415 Potsdam
julianefelber@yahoo.de

Der Einfluss wahrgenommener Ähnlichkeit auf die Wahrnehmung und Akzeptanz von transformationaler Führung

Arbeitsgruppenbeitrag

Felfe, Jörg & Tartler, Kathrin

Inwieweit beeinflussen Merkmale der Mitarbeiter die Wahrnehmung und Akzeptanz von transformationaler Führung? Aus bisherigen Studienergebnissen lassen sich sowohl Hinweise auf den Einfluss impliziter Führungstheorien (Eden und Leviathan, 1976; Meindl, 1985) als auch unterschiedlicher Persönlichkeitsmerkmale (Ehrhart & Klein, 2001).

Keller (1999) konnte weiterhin zeigen, dass die Präferenz für einen bestimmten Führungsstil durch Ähnlichkeiten in der Persönlichkeit erklärt werden kann. Bisherige Studien konnten zeigen (Felfe & Schyns, in press), dass Mitarbeiter, die über ähnliche Merkmale verfügen, wie sie insbesondere transformationalen Führungskräften zugeschrieben werden, eher dazu neigen, Führungskräfte als transformational wahrzunehmen und diese auch positiver zu bewerten. Diese Zusammenhänge konnten in unterschiedlichem Maße für Extraversion, emotionale Stabilität, Verträglichkeit, Selbstwert, Selbstwirksamkeitserwartung, Motive und kognitive Fähigkeiten belegt werden. Um die Ähnlichkeitshypothese direkt zu prüfen, wurden in einer aktuellen Studie zusätzlich unterschiedliche Ähnlichkeitsmaße erhoben.

Außerdem wurde dieser Ansatz um kulturelle (Wert-) Orientierungen (IndKol) als Merkmale auf Mitarbeiterseite erweitert. In einem experimentellen Ansatz wurde unterschiedliches Führungsverhalten (transaktional vs. transformational) präsentiert und bewertet. Zusätzlich wurden Persönlichkeitsmerkmale der dargestellten Führungskraft sowie die wahrgenommene Ähnlichkeit von den Teilnehmern eingeschätzt. Zu einem früheren Zeitpunkt waren bereits die Persönlichkeitsmerkmale der Teilnehmer erhoben worden. Die Ergebnisse zeigen einen starken Einfluss für das Ausmaß wahrgenommener Ähnlichkeit und unterstützen damit die Ähnlichkeitshypothese.

☰ Jörg Felfe; Martin Luther Universität, Institut für Psychologie, Brandbergweg 23,
06099 Halle
j.felfe@psych.uni-halle.de

Kontrafaktisches Denken in der Konsumentenpsychologie

Überblicksreferat

Felser, Georg

„Wäre ich mit der digitalen Lösung für meine Anlage nicht vielleicht doch zufriedener gewesen?“ – „Hätte ich nicht doch besser gleich für drei Wochen buchen sollen...?“ Als Konsumenten denken wir oft darüber nach, ob andere Konsumentscheidungen uns nicht noch besser zufrieden stellen können. Solches kontrafaktische Denken ist der Zufriedenheit nicht zuträglich; bereits die frühesten konsumentenpsychologisch begründeten Werbe- und Verkaufsstrategien setzen daran an, dieses Denken zu unterbinden. Allerdings erschöpft sich die Bedeutung kontrafaktischer Gedanken nicht in den bekannten Fällen der Nachentscheidungs-Dissonanz. Kontrafaktisches Denken hält Konsumenten oft bereits im Vorfeld von ihrer Konsumhandlung ab. Es lässt ökonomisch attraktivere Transaktionen unattraktiv

erscheinen. Und es sorgt für Unzufriedenheit mit einer Entscheidung, die die Konsumenten im Vorfeld einer wesentlich „zufriedenheitsträchtigeren“ Alternative nachdrücklich vorgezogen haben.

Solche Effekte sind den Konsumenten, aber auch den Marketing-Planern in der Regel nicht bewusst. Wer aber verstehen will, wie Zufriedenheit bei Konsumenten entsteht, muß auch die Prozesse berücksichtigen, die kontrafaktisches Denken auslösen. Die aktuellen Entwicklungen im Marketing machen deutlich, dass diese Problematik noch längst nicht erkannt wurde.

☰ Georg Felser; Hochschule Harz, Fachbereich Wirtschaft, Wirtschaftspsychologie, Friedrichstraße 57-59, 38855 Wernigerode
 gfelser@hs-harz.de

Aufgabenbezogene Diversität in Projektgruppen: Messung und Konsequenzen für die Zusammenarbeit

Forschungsreferat

Felsing, Tobias & Rüttinger, Bruno

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit aufgabenbezogener Diversität in Projektgruppen. Dabei werden zum einen verschiedene objektive und subjektive Methoden zur Erfassung von aufgabenbezogener Diversität miteinander verglichen. Zum anderen wird der Frage nachgegangen, inwiefern aufgabenbezogene Diversität mit bestimmten Problemen bei der Zusammenarbeit (Kommunikationsprobleme, Konflikte, Beanspruchungsreaktionen) korreliert. In der zugehörigen Studie wurden außerdem die Einflüsse von zwei Moderatorvariablen („Umgang mit Diversität“, „Atmosphäre im Team“) auf die Beziehungen zwischen aufgabenbezogener Diversität und Problemen bei der Zusammenarbeit untersucht. Ferner konnten durch die Realisierung von zwei Messzeitpunkten auch zeitliche Einflüsse analysiert werden. Basis der Studie bildete eine Stichprobe von 110 Personen, die drei Monate lang an verschiedenen Projektveranstaltungen der TU Darmstadt teilgenommen und dort in disziplinar oder interdisziplinär zusammengesetzten Projektgruppen gearbeitet hatten.

Als Hauptergebnis der Studie zeigten sich sehr hohe signifikante Interkorrelationen zwischen verschiedenen objektiven Maßen der aufgabenbezogenen Diversität („funktionale Heterogenität“), die jeweils aber nur in mittlerem Umfang oder gar nicht mit dem in der Studie eingesetzten subjektiven Maß korrelierten („wahrgenommene aufgabenbezogene Diversität“, per Befragung erfasst). Die wahrgenommene Diversität korrelierte jeweils signifikant positiv ($p < .05$) mit Problemen bei der Zusammenarbeit, die ebenfalls im Rahmen einer Befragung erhoben wurden. Für die funktionale Heterogenität ergaben sich keine derartigen Zusammenhangsmuster.

☰ Tobias Felsing; TU Darmstadt, Institut für Psychologie, Arbeit-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Hochschulstrasse 1, 64293 Darmstadt
 felsing@psychologie.tu-darmstadt.de

Tätigkeitssysteme und ihre Erfassung

Arbeitsgruppenbeitrag

Fenzl, Claudia & Resch, Marianne

Überblicksartikel zu der gestiegenen Zahl von Untersuchungen des Zusammenhangs von Beruf und Familie kritisieren häufig das Fehlen eines Ansatzes, mit dem berufliches und außerberufliches Handeln innerhalb einer einheitlichen theoretischen und methodischen

Konzeption untersucht werden kann. Darüber hinaus wird kritisiert, dass fast ausschließlich Fragebogen eingesetzt und der Familienbereich nur allgemein erfasst werden – beispielsweise durch Zahl und Alter der Kinder. Gefordert wird unter anderem die Verwendung weiterer Methoden, etwa qualitative Interviews, Tagebuchaufzeichnungen oder Beobachtungen. Bereits frühe Versuche der Übertragung arbeitspsychologischer Instrumente zur Untersuchung von Haus- und Familienarbeit haben jedoch gezeigt, dass ein einfacher Rückgriff auf bekannte und in Analysen der Erwerbsarbeit vielfach genutzte Konzepte nicht ohne weiteres funktioniert. Es wird von Untersuchungen des Alltagshandelns berufstätiger Eltern (N = 38) berichtet, die im Rahmen der Entwicklung des AVAH-Verfahrens zur Analyse von Haus- und Familienarbeit durchgeführt wurden. Anhand der Ergebnisse lässt sich – beispielsweise für das Merkmal „Kooperationsform der Tätigkeit“ – zeigen, dass eine differenzierte Erfassung und Kennzeichnung geboten ist, um voreiligen Über- und Unterbewertungen der zu diesem Bereich gehörigen Tätigkeiten und Aufgaben vorzubeugen. Es lassen sich Bezüge zwischen den mit dem AVAH-Verfahren möglichen Tätigkeitsanalysen und den in der Zeitbudgetforschung verwendeten Methoden herstellen. Der mögliche Nutzen solcher im Vergleich zu Fragebogen sehr viel aufwändigeren Tätigkeitsanalysen wird diskutiert, um den Beitrag dieser Methoden für das Verständnis des Zusammenwirkens von beruflichen und außerberuflichen Lebensbereichen einordnen zu können.

☐ Claudia Fenzl; Universität Flensburg, Internationales Institut für Management, Arbeits- und Organisationspsychologie, Munketoft 3b, 24937 Flensburg
fenzl@uni-flensburg.de

Multidisziplinärer Untersuchungsansatz zur Erhebung und Beurteilung des Belastungs- und Beanspruchungsprofils beim Bodenpersonal eines deutschen Flughafens

Poster

Ferreira, Yvonne

Die Zielorientierung von Projekten im Industrie- und Dienstleistungsbereich hat sich in den letzten Jahren gewandelt. Standen früher (mit dem Schwerpunkt in den 70er Jahren) humane Aspekte der Arbeit (wie Schädigungsfreiheit, Arbeitszufriedenheit) im Mittelpunkt, so dominieren heute oftmals scheinbar rein ökonomische Aspekte. Zielsetzung dieser rein betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweise ist eine Reduzierung von Personalkosten durch Arbeitsplatzabbau und Leistungsverdichtung.

Die ökonomischen (und humanen) Auswirkungen sinkender Arbeitsmotivation und -zufriedenheit oder zunehmender Belastungshöhen und -dauern bleiben hierbei häufig außer Acht.

Das in diesem Vortrag beschriebene Projekt zur Erhebung der Belastung und Beanspruchung beim Bodenpersonal eines deutschen Flughafens versucht ökonomische und humane Auswirkungen von organisatorischen Veränderungen integrativ zu betrachten.

Die Betriebsleitung beschloss ein neues Arbeitszeitmodell einzuführen, welches eine erhöhte Auslastung der Mitarbeiter ermöglicht und auf Dauer zu einem verringerten Personalbedarf führt. Zur Vermeidung negativer Auswirkungen durch eine verkürzte ökonomische Betrachtung (d.h. ohne Berücksichtigung wirtschaftlicher Auswirkungen von mangelnder Arbeitszufriedenheit, gesundheitlicher Defizite, fehlendem Commitment) wurde dieses Projekt aus arbeitswissenschaftlicher und –psychologischer Sicht begleitet (nicht zuletzt auch aufgrund der Forderungen des Betriebsrates).

In diesem widersprüchlich gespannten Interessenbogen zwischen humanen und wirtschaftlichen Zielen mussten beiderseits anerkannte und durchschaubare Methoden zur Erhebung der Belastung und Beanspruchung ermittelt und eingesetzt werden. Zum Einsatz kam ein ingenieurwissenschaftliches Verfahren zur Beurteilung von Schichtmodellen, ein arbeitspsy-

chologisches Instrument zur Erhebung der subjektiven Belastung und Beanspruchung sowie arbeitsmedizinische Messungen der kardio-vasulären Beanspruchung.

- ☐ Yvonne Ferreira; Technische Universität Darmstadt, Institut für Arbeitswissenschaft, Petersenstraße 30, 64287 Darmstadt
ferreira@iad.tu-darmstadt.de

Zum Einfluss von Servicemerkmalen auf Emotionsarbeit

Arbeitsgruppenbeitrag

Fischbach, Andrea & Zapf, Dieter

Emotionsarbeit ist eine Kernanforderung in Dienstleistungsberufen. Während der Interaktion mit Kunden ist es notwendig, bestimmte Emotionen auszudrücken und eigene Emotionen zu regulieren. Die vorliegende Forschungsarbeit überprüft, wie Servicemerkmale diese Arbeitsanforderung unabhängig von organisationsspezifischen und personenspezifischen Merkmalen determinieren können. Hierzu wurden in einer Feldstudie Emotionsarbeitsanforderungen von drei ausgesprochen diversen Dienstleistungsbranchen (Polizei vs. Schule vs. Verkauf) mittels Fragebogen (FEWS, Frankfurter Skalen zur Emotionsarbeit) erhoben. Es wurde postuliert, dass Branche und entsprechende Hauptaufgabe (Gefahrenabwehr/-ermittlung/-prävention vs. Bildung vs. Verkauf), Servicecharakteristiken (Humandienstleistungen in der Polizei und Lehrarbeit vs. Sachdienstleistung im Verkauf) und Abhängigkeitscharakteristiken (höherer Status und höhere interaktionsbezogene Kontrollierbarkeit bei Polizei und Lehrern im Vergleich zum Verkauf) zu Unterschieden in emotionsbezogenen Regulationsanforderungen führen. Beispielsweise sollten Polizisten und Lehrer hohe Anforderungen haben, unterschiedliche Emotionsqualitäten (z.B. Freundlichkeit und Strenge) gegenüber Bürgern/Schülern auszudrücken, während bei Verkäufern überwiegend positive und kaum negative Emotionen gegenüber Käufern gefordert sein sollten. Die entsprechend abgeleiteten Unterschiedshypothesen wurden bei einer Stichprobe von Polizisten (N = 221), Lehrern (N = 209) und Reiseverkehrskaufleuten (N = 202) mittels Multiplem-Mittelwertvergleich überprüft. Es zeigen sich hypothesenkonforme Ergebnisse. Somit können Effekte von Servicemerkmalen bei der Definition emotionsbezogener Arbeitsanforderungen gezeigt werden. Servicemerkmale sollten daher bei der Analyse und Bewertung verschiedenartiger Dienstleistungsarbeit (z.B. zur Ermittlung leistungsgerechter Entgeltsysteme) berücksichtigt werden.

- ☐ Andrea Fischbach; Uni Trier, FB I - Psychologie, Juniorprofessur ABO Psychologie, Universitätsring, 54286 Trier
andrea.fischbach@uni-trier.de

Entwicklung eines Selektionsverfahrens für Aussendienstberater eines Lebensmittelunternehmens

Arbeitsgruppenbeitrag

Fischer, Sandra, Bauhofer, Raphael & Jonas, Klaus

Diese Arbeit thematisiert die Entwicklung eines Personalselektionsverfahrens für Außendienstberater eines Lebensmittelunternehmens. In einem ersten Schritt wurde das Anforderungsprofil mittels Fragebogenerhebungen, der Critical Incident Technik, Expertengesprächen und Beobachtung der Stelleninhaber definiert. Basierend auf dem Anforderungsprofil wurden ein Fragebogen, ein standardisiertes Interviewverfahren, ein Telefonscreening und eine Feldbeobachtung ausgearbeitet. Der Fragebogen wurde an-

schliessend an den Aussendienstberatern (N = 178) validiert, indem Übereinstimmungen zwischen dem Antwortverhalten und Leistungsdaten beziehungsweise Vorgesetztenbeurteilungen berechnet wurden. Mittels multipler Regressionen konnte eine relativ hohe Übereinstimmung zwischen dem Erfolg als Außendienstberater und dem Antwortverhalten im Fragebogen nachgewiesen werden. So erklären die beiden stärksten Prädiktoren Zielbezogene Leistungsmotivation und Lernbereitschaft zusammen 18% der Varianz des Monatsumsatzes.

- ☐ Sandra Fischer; Universität Zürich, Psychologisches Institut, Sozial- und Wirtschaftspsychologie/Prof. Dr. Klaus Jonas, Metallstrasse 6, CH-6300 Zug
sandra.fischer@access.unizh.ch

Die Relation von Commitment und Identifikation: Ein empirischer Vergleich beider Konzepte.

Poster

Franke, Franziska, Felfe, Jörg & Six, Bernd

Zur Erfassung der Bindung von Mitarbeitern stehen zum einen das etablierte Commitment-Konzept (Meyer & Allen, 1991) und neuerdings auch ein Instrument zur Erfassung von organisationaler Identifikation (van Dick, 2004) zur Verfügung. Inwieweit es sich hierbei um parallele bzw. partiell unabhängige Konzepte handelt, ist bisher nicht eindeutig geklärt. In einer Stichprobe mit 349 Personen wurden u. a. die Bindung an Organisation, Team und eigene Karriere parallel mit Commitment- und Identifikationsskalen erhoben. In einer Multitrait-Multimethod-Analyse zeigen beide Instrumente hohe konvergente Validität; die Überprüfung der diskriminanten Validität weist darauf hin, dass das Identifikationsinstrument weniger gut als das Commitmentinstrument zwischen den verschiedenen Foci differenzieren kann. Auch exploratorische (PCA) und konfirmatorische (CFA) Faktorenanalysen deuten darauf hin, dass die Foci besser durch die Commitmentsskalen, die Komponenten besser durch die Identifikationsskalen differenziert werden. Des Weiteren zeichnen sich in den PCAs und CFAs die Trennbarkeit der beiden Konstrukte aber auch Überschneidungen vor allem bei den affektiven Komponenten ab. Durch jeweilige Hinzunahme von Commitment- bzw. Identifikationsskalen kann in hierarchischen Regressionsanalysen zusätzlich Varianz für OCB, Turnover Intention (TI) und Arbeitszufriedenheit (AZ) aufgeklärt werden. Insgesamt erweist sich Identifikation als besserer Prädiktor für AZ, während TI eher durch Commitment vorhergesagt wird.

- ☐ Franziska Franke; Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Psychologie, Sozial- und Organisationspsychologie, Heinrich-Zille-Str. 8, 06667 Weißenfels
franziska_franke@web.de

Die kundenorientierte Gestaltung eines öffentlichen Dienstleisters: Ergebnisse einer Kundenbefragung

Arbeitsgruppenbeitrag

Franz, Martha

In Zeiten von internationalem Wettbewerb und stetig steigenden Kundenanforderungen ist die Qualität von Dienstleistungen zentral für den Unternehmenserfolg. Ausschlaggebend für die Dienstleistungsqualität ist die Wahrnehmung der Kunden und Kundinnen einer Organisation. Zunehmend wurde daher in den letzten Jahren der Kunde in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt. Diese Entwicklung ist auch im öffentlichen Dienst zu beobachten.

Reformbemühungen (bspw. New Public Management oder das Neue Steuerungsmodell) fordern, dass sich der öffentliche Dienst vom Verwaltungsapparat hin zu einem Dienstleister entwickelt. So ist von Interesse, wie die öffentliche Verwaltung ihre Dienstleistungen kundenorientierter ausrichten und gestalten kann. Die vorliegende Studie greift diese Fragestellung auf. Vorgestellt werden Ergebnisse einer Kundenbefragung eines öffentlichen Dienstleisters des Bundes (N = 200). Es wird zum einen untersucht, wie die Kunden und Kundinnen die Qualität der angebotenen Dienstleistungen, orientiert an dem Phasenschema der Potenzial-, Prozess- und Ergebnisqualität von Donabedian (1980), wahrnehmen und wie diese Wahrnehmung die Zufriedenheit und das Vertrauen der Kunden und Kundinnen beeinflusst. Zum anderen wird die Frage gestellt, wie die Qualitätswahrnehmung das Image des öffentlichen Dienstleisters prägt. Im Mittelpunkt steht die Gestaltungsorientierung. Ausgehend von den Ergebnissen der Modellüberprüfung werden konkrete Ansatzpunkte zur kundenorientierten Gestaltung der öffentlichen Dienstleistungen gegeben.

☐ Martha Franz; Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Fakultät für Psychologie, Universitätsstr. 150, 44801 Bochum
mf@auo.psy.ruhr-uni-bochum.de

Psychologische Faktoren in der Entrepreneurship-Forschung: Ein Überblick

Überblicksreferat

Frese, Michael

Entrepreneurship-Forschung fängt typischerweise damit an, dass man opportunity-perception, -selection und -exploitation in den Vordergrund rückt (Baum, Frese, & Baron, in prep). Diese Beschreibung hat sich in den letzten Jahren geradezu eine eindeutige Definition herauskristallisiert, was man unter Entrepreneurship-Forschung verstehen kann. Eine solche Konzeption hat eine Reihe von psychologischen Implikationen. Was sind Opportunitäten? Wie kann man diese ausnutzen? Welcher Bezug existiert zur traditionellen Forschung in den Bereichen Innovation, Eigeninitiative und in anderen Bereichen? Ein wichtiger Zusatz ist die Argumentation von Sarasvathy (2001), dass Entrepreneure nicht zielorientiert vorgehen, sondern sich fragen, welche Handlungsstrategien ihnen zur Verfügung stehen, um Opportunitäten auszunutzen. Dies legt es nahe, Planungsprozesse genauer zu untersuchen.

Planungsprozesse wurden in etwa 8 – 10 Studien in unserer Forschungseinheit untersucht: Vier unterschiedliche psychologische Planungsstrategien wurden unterschieden: vollständige Planung, kritische-Punkt-Planung, Opportunismus und reaktives Vorgehen. Es lohnt sich über unsere vorliegenden Studien eine Meta-Analyse zu machen; es ergeben sich eindeutige positive Zusammenhänge von Planung zu Erfolg, von reaktivem Vorgehen zu Fehlschlag und Opportunismus zeigt im Wesentlichen eine geringe bzw. eine Null-Korrelation mit Erfolg. Planungsprozesse korrelieren nun mit Eigeninitiative, da sich im Entrepreneurship-Bereich kaum passive nicht-aktive Planungsprozesse bestehen. Ich werde genauer theoretisch ausführen und empirisch zeigen, dass dieser Zusammenhang existiert. Inzwischen wissen wir auch recht genau, welche Faktoren auf die Planungsprozesse wirken (Ausbildung, Intelligenz und motivationale Faktoren), und inwiefern Planungsprozesse Mediatorenwirkung haben (klare Mediationsstruktur in einer LISREL Analyse).

Darüber hinaus können wir angeben unter welchen kulturellen Parametern Planungsprozesse eine größere bzw. eine geringere Rolle für den Erfolg aufweisen.

Zwei Evaluationen eines Eigeninitiative-Training für Unternehmer (in Südafrika und Deutschland) bewiesen, dass Entrepreneure aktives und planendes Handeln verbessern können und dass sich dies auch im Erfolg auszahlt (in Deutschland werden von der Gruppe der Teilnehmer im Durchschnitt circa 2 weitere Mitarbeiter eingestellt – die Vergleichsgruppe zeigte keine Veränderungen in den Mitarbeiterzahlen). Damit schließt sich der Bogen: Wir

können aufzeigen, warum aktive Planungsprozesse sinnvoll sind und mit welchen Bedingungen sie zusammenhängen, unter welchen kulturellen Bedingungen sie eine besondere Rolle spielen und schließlich, dass Veränderungen einen Effekt aufweisen.

Baum, J. R., Frese, M., & Baron, R. A. (Eds.). (in prep). *The Psychology of Entrepreneurship*: Lawrence Erlbaum Publishers.

Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26, 243-263.

☐ Michael Frese; Universität Giessen, FB 06 Psychologie & Sportwissenschaft, Arbeits- und Organisationspsychologie, Otto Behaghel-Str. 10 F, 35394 Giessen
michael.frese@psychol.uni-giessen.de

Organisationale und individuelle Rahmenbedingungen von E-Learning in Unternehmen

Arbeitsgruppenbeitrag

Friebe, Judith, Hochholdinger, Sabine & Schaper, Niclas

Obwohl sich Lernen mit neuen Medien in der betrieblichen Praxis zunehmend verbreitet, sind die organisationalen und individuellen Rahmenbedingungen des Lernerfolgs bisher kaum geklärt, während es bereits Evaluationsstudien zu einzelnen E-Learning-Umsetzungen gibt. Wie bei der Trainingsevaluation generell ist auch hier der Gesamtkontext mit zu berücksichtigen. Deshalb wurde auf Grundlage aktueller Ansätze zur Trainingsforschung sowie des integrativen Rahmenmodells von Schaper et al. (2003) ein umfassendes Befragungsinstrument (196 Items) entwickelt, um die Zusammenhänge von organisationalen Variablen, Lernereigenschaften und Gestaltungsmerkmalen von E-Learning auf der einen Seite mit Erfolgsindikatoren betrieblichen E-Learnings auf der anderen Seite zu untersuchen. Als Lernvariablen wurden demografische Variablen, Computerwissen, Lernmotivation, Selbststeuerung und Lernzielorientierung erfasst. Als organisationale Variablen dienten betriebliche Rahmenbedingungen des E-Learnings, vor allem Aspekte der Lernkultur, wozu Skalen des Lernkulturinventars LKI adaptiert wurden. E-Learning-Merkmale waren die Art genutzter E-Learning-Angebote mit Gestaltung, Inhalt und Lernziel. Als individuelle Lernerfolgskriterien wurden Transfermotivation, Bewertung des E-Learning-Angebotes und Lernerfolg unter verschiedenen Gesichtspunkten selbst beurteilt sowie Lern- und Transferverhalten durch Fremdeinschätzungen der Ausbilder erfasst. Insgesamt 180 Auszubildende der gewerblich-technischen Bildung nahmen an der Befragung teil. Die Zusammenhänge zwischen Einflussfaktoren und Erfolgsmaßen wurden nach Aggregation der Skalen regressionsanalytisch ausgewertet, wobei die Zusammenhänge der Prädiktoren mit den selbst eingeschätzten Erfolgskriterien insgesamt deutlicher waren als mit fremd eingeschätzten Kriterien.

☐ Judith Friebe; Universität Heidelberg, Psychologisches Institut, Hauptstraße 47-51, 69117 Heidelberg
judith.friebe@psychologie.uni-heidelberg.de

Die Rolle des Beschäftigungsstatus für das Teamklima

Arbeitsgruppenbeitrag

Galais, Nathalie

Im Kontext von Flexibilisierungsprozessen in Unternehmen kann die Bildung eines Kernpersonals gegenüber einem Randpersonal beobachtet werden (Auer & Cazes, 2000). Normalbeschäftigte mit unbefristeter Vollzeitbeschäftigung bilden hierbei das „Kernpersonal“, während das „Randpersonal“ sich aus atypisch Beschäftigten rekrutiert (z.B. befristet Angestellte, freie Mitarbeiter oder Zeitarbeitnehmer). Es stellt sich die Frage, welche Rolle der individuelle Beschäftigungsstatus und die Zusammensetzung eines Teams (statusheterogen versus status-homogen) für das Teamklima spielen. Angenommen wurde, dass atypisch Beschäftigte weniger integriert und daher weniger zufrieden mit ihrem Team sind als Normalbeschäftigte. Weiter wurde angenommen, dass status-heterogene Teams, vor dem Hintergrund unterschiedlicher Einstellungen und Erwartungen der Mitglieder, ein ungünstigeres Teamklima aufweisen als homogene Teams. In der Studie wurden 204 Arbeitnehmer, die zu 33 unterschiedlichen Teams gehörten, befragt. Hiervon waren 92 Normalbeschäftigte und 90 atypisch Beschäftigte (36 befristet Angestellte, 30 freie Mitarbeiter, 17 Arbeitnehmer mit Minijobs, 7 Zeitarbeitnehmer), (18 Andere, 4 fehlend). Auf Teamebene werteten wir lediglich jene Teams aus, bei denen mindestens 3 Mitglieder den Fragebogen beantwortet hatten (N = 168, N-Teams = 29). Auf Arbeitnehmerebene zeigten sich keine signifikanten Effekte des Beschäftigungsstatus auf die wahrgenommene Unterstützung im Team, die Zufriedenheit mit den Kollegen oder die Einschätzung, sich zum „Kern eines Teams“ zu zählen. Normalbeschäftigte erleben jedoch eine signifikant höhere Interdependenz der Arbeitstätigkeit als atypisch Beschäftigte und schätzen die Gleichbehandlung aller (auch atypischer) Teammitglieder höher ein, als dies durch atypisch Beschäftigte erfolgte. Auf Teamebene zeigte sich, dass status-heterogene im Vergleich zu status-homogenen Teams geringere Werte in wahrgenommener Unterstützung durch die Teammitglieder und der Zufriedenheit mit den Kollegen aufwiesen. Es ergaben sich allerdings keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen bei der Zufriedenheit mit der Tätigkeit und der Zufriedenheit mit den Vorgesetzten.

☐ Nathalie Galais; Universität Erlangen-Nürnberg, Wirtschafts- und Sozialpsychologie,
Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg
Nathalie.Galais@wiso.uni-erlangen.de

Was will die junge Generation? Proteische Laufbahnorientierung deutscher Studierender

Forschungsreferat

Gasteiger, Rosina Maria & Kaschube, Jürgen

Organisationen verschieben die Verantwortung für Karriereentwicklung zunehmend auf ihre Arbeitnehmer. Infolgedessen kristallisieren sich neue individuelle Laufbahnformen heraus, die in der anglo-amerikanischen Laufbahnforschung als „protean career“ (Hall, 1976, 2004) und „boundaryless career“ (Arthur & Rousseau, 1996) beschrieben werden. Bei der Proteischen Laufbahnorientierung gestaltet die Person ihre Laufbahn selbst aufgrund ihrer Werte und setzt selbst die Standards, an denen sich (subjektiv) beruflicher Erfolg bemisst. Zentral ist dabei die Suche nach Selbstverwirklichung. Im vorliegenden Beitrag wird die erstmalige Anwendung des Messinstrumentes zur „Proteischen Laufbahnorientierung“ nach Briscoe und Hall (JVB, in press), welches das Konzept der „boundarylessness“ mitintegriert, im deutschen Kontext vorgestellt. Neben der Entwicklung und Validierung der deutschen Version wurde untersucht, welche Werte und Ziele eher „proteische“ Personen im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft verfolgen. Die Ergebnisse einer Studie mit Studierenden der

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (N = 276) zeigen, dass proteische Personen sowohl proaktiver als auch lernzielorientierter sind sowie höhere berufliche Selbstwirksamkeit erleben. Ebenso zeigt sich, dass proteische Studierenden der Arbeit einen sehr hohen Stellenwert einräumen und verstärkt unternehmerisch tätig sein wollen. Zudem beschreiben proteische Personen eine klare Wunschorganisation: sie bevorzugen eine Organisationskultur, die von Autonomie und Innovation geprägt ist. Implikationen für zukünftige Forschung und die praktische Anwendung im Rahmen der beruflichen Laufbahnentwicklung werden diskutiert.

☐ Rosina Maria Gasteiger; LMU München, Department für Psychologie, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
gasteiger@lmu.de

Die Rolle von Berufsorientierungen für Verzicht zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze

Poster

Gerhardt, Claudia

Die vorliegende Studie ging der Frage nach, inwiefern Berufsorientierungen (Rosenstiel & Stengel, 1987) die Ausprägung bestimmter Motivationen und Bereitschaften beeinflussen, sich an Verzichtleistungen zugunsten eines gemeinwohlorientierten Zieles zu beteiligen oder dies zu verweigern. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (N = 694) wurden online oder mittels Paper-Pencil-Version befragt, welche Verzicht sie zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland leisten würden. Die Studie zeigt regressionsanalytisch auf, dass von einem Motivpluralismus aus Eigeninteressen und Gemeinwohl auszugehen ist. Die erhobenen Berufsorientierungen Karriere, Freizeit und Alternatives Engagement haben nachweislich Einfluss auf die Ausprägung von Bereitschaften und Motiven. Bei vielen Variablen zeigten post-hoc Einzelvergleiche besonders die klare Differenz zwischen Karriereorientierten einerseits und Freizeit- und Alternativorientierten andererseits. Auch fanden sich leichte Moderatoreffekte, da sich die Zusammensetzung der Motive für die drei Gruppen unterscheidet. Somit zeigt sich eine subgruppenspezifische Nuancierung des Gewichtes unterschiedlicher Variablen.

Karriere-, Freizeit- und Alternativorientierte differieren zudem deutlich in verschiedenen soziodemografischen Variablen und der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Eine logistische Regression mit integrierten Skalen zur Zentralität und den Funktionen von Erwerbsarbeit weist nach, dass die meisten Parameter signifikant zur Trennung der Berufsorientierungen beitragen. Die drei Szenarien messen daher äußerst valide Unterschiede zwischen Personen mit unterschiedlichen Auffassungen von beruflicher Arbeit.

☐ Claudia Gerhardt; Universität Trier, FB I Psychologie, Prof. em. Dr. Leo Montada, Flanderstraße 4, 54290 Trier
gerh1301@uni-trier.de

Bindungsorientierungen und Organisationales Commitment

Forschungsreferat

Geser, Willi

In mehreren Untersuchungen wurde ein Einfluss des Bindungsstils auf das berufliche Handeln nachgewiesen. In unserer Studie wurde untersucht, ob Bindungsorientierungen eine Antezedenzbedingung der Bindung an Unternehmen, d.h. des Commitment in Organi-

sationen, darstellt und welchen Einfluss Bindungsorientierung und Commitment auf die Arbeitszufriedenheit und ausgewählte arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (Merkmale der Motivation, Bewältigungsverhalten bei Belastungen und Erfolgserleben im Beruf) haben, wenn die Zusammenhänge zwischen den beiden Merkmalen berücksichtigt werden. Die Untersuchung wurde bei Privatangestellten (N = 154) und öffentlich Bediensteten (N = 225) im Vergleich durchgeführt. Es zeigte sich, dass die Ausprägung der erhobenen Merkmale in den beiden Organisationsformen deutlich unterschiedlich ausgeprägt ist und dass Bindungsorientierungen unterschiedliche Aspekte des Organisationalen Commitment beeinflussen. Bindungsorientierungen und Commitment leisten außerdem jeweils einen eigenständigen Beitrag zur Aufklärung der Varianz der Arbeitszufriedenheit und der arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmuster.

☐ Willi Geser; Universität Innsbruck, Psychologie, Innrain 52, A-6020 Innsbruck
willi.geser@uibk.ac.at

Auswahl von Dienstleistungspersonal: Die Rolle nonverbalen Verhaltens und Dispositionen im Bewerbungsgespräch

Arbeitsgruppenbeitrag

Giardini, Angelo & Kamrad, Klaudia

Eine Vielzahl von Studien belegt die wichtige Rolle nonverbalen Verhaltens von Bewerbern für den Erfolg in Auswahlgesprächen. Während allerdings bei technischen Berufen im Auswahlgespräch nonverbalem Verhalten ein potentiell verzerrender Einfluss auf die Beurteilung der fachlichen Eignung zugeschrieben wird, kann für Dienstleistungsberufe nonverbales Verhalten einen hohen diagnostischen Wert haben, da dort nonverbales Verhalten eine wesentliche Rolle im Kundenkontakt spielt. In der Studie wird geprüft, ob nonverbales Verhalten während eines Auswahlgesprächs für einen DL-Beruf tatsächlich in Beziehung zum Bewerbungserfolg steht. Des Weiteren wird untersucht, ob nonverbales Verhalten mit verschiedenen Dispositionen assoziiert ist. Es werden dabei drei Variablenklassen kontrastiert: Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Extraversion), DL-Orientierung und emotionale Kompetenzen (z.B. emotionale Selbstregulation). Von 169 Bewerbern für einen Dienstleistungsberuf wurden Daten bezüglich genannter Dispositionen erhoben. Nonverbales Verhalten (z.B. Körperhaltung) wurde von einem Beobachter während des Einstellungsinterviews erfasst. Gesprächserfolg wurde unabhängig davon vom Interviewer bewertet. Die Ergebnisse zeigen starke Korrelationen zwischen nonverbalem Verhalten und Bewertungen des Interviewers. Gleichzeitig sind die Beziehungen zwischen Dispositionen und nonverbalem Verhalten bzw. Abschlussbewertungen schwach bis moderat ausgeprägt. Zum Teil zeigen nonverbales Verhalten und Dispositionen eigenständige Aufklärungsbeiträge.

☐ Angelo Giardini; Universität Giessen, BWL VIII (Personalmanagement), Licher Str. 66, 35394 Gießen
angelo.giardini@wirtschaft.uni-giessen.de

Führungsverhalten und organisationales Mitarbeiterverhalten

Forschungsreferat

Glaser, Jürgen & Hornung, Severin

Der „return of investment“ einer mitarbeiterorientierten Flexibilisierung in Form von Telearbeit erscheint beachtlich. Studien berichten zum einen über zeitliche, gesundheitliche, soziale und nicht zuletzt motivationale Zugewinne auf Seiten der Telearbeiter, zum anderen

aber auch über kostendämpfende und leistungssteigernde Effekte zugunsten der Organisation. Welche Zusammenhänge zwischen dem Führungsverhalten der Vorgesetzten und dem organisationalen Verhalten der Mitarbeiter bestehen, ist im direkten Vergleich zwischen Telearbeit und konventioneller Arbeit im Unternehmen noch wenig empirisch untersucht.

Im Rahmen einer quasi-experimentellen Fragebogenstudie im öffentlichen Dienst haben 879 Telearbeiter (mobil, alternierend) und 130 Sachbearbeiter im Innendienst der Behörden das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten (u.a. Kommunikation, Kompetenz, Förderung) und das eigene organisationale Verhalten (OCB, Initiative) beurteilt. Darüber hinaus wurden 264 Vorgesetzte der Telearbeiter nach der Selbstbeurteilung ihres Führungsverhaltens und der Fremdbeurteilung des organisationalen Verhaltens ihrer Mitarbeiter befragt.

Faktorenanalysen belegen die psychometrische Qualität des entwickelten Screening zum Führungsverhalten in allen Teilstichproben. Telearbeiter beurteilen Führungsverhalten deutlich positiver, eigenes organisationales Verhalten nur zum Teil günstiger als Mitarbeiter im Innendienst. Zusammenhangsanalysen zeigen signifikante, für verschiedene Faktoren des Führungsverhaltens differenzielle Korrelationen zum organisationalen Verhalten. Weiterhin zeigen sich zum Teil ganz erhebliche Unterschiede im Direktvergleich zwischen Selbst- und Fremdbeurteilungen hinsichtlich Führungsverhalten und organisationalem Verhalten. In einer Mehrebenenanalyse werden die Effekte auf der Ebene von Arbeitsgruppen und Organisationen eingehender überprüft und diskutiert.



Jürgen Glaser; Technische Universität München, Lehrstuhl für Psychologie,
Lothstr. 17, 80335 München
glaser@wi.tum.de

„The times they are a-changin’?”

Veränderungen von Intergruppenbeziehungen während eines Fusionsprozesses

Poster

Gleibs, Ilka, Mummendey, Amélie & Noack, Peter

In der sozialpsychologischen Analyse von Fusionsprozessen zwischen Gruppen stehen Probleme von mangelnder Identifikation mit der neuen, fusionierten Organisation sowie wechselseitige Abwertungen zwischen den fusionierten Gruppen im Vordergrund. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit der Frage, welche Bedingungen während eines Fusionsprozesses diese negativen Auswirkungen unterstützen, wie sich diese über die Zeit verändern und welche Bedingungen zu positiven Veränderungen führen. Diese Fragen werden in einer längsschnittlichen Feldstudie untersucht. Bezug genommen wird auf Ansätze aus dem Bereich der Intergruppenforschung, insbesondere der Theorie der Sozialen Identität (Tajfel & Turner, 1986), der Theorie der Selbstkategorisierung (Turner et al., 1986) und deren Erweiterung durch das Eigengruppenprojektionsmodell (Wenzel & Mummendey, 1999).

Befunde der ersten Welle der Längsschnittstudie weisen auf deutliche Zusammenhänge zwischen Status der fusionierten Gruppen, Identifikation mit der neuen Organisation und Eigengruppenfavorisierung hin. Die Bereitschaft zur Unterstützung des Fusionsprozesses geht zudem einher mit dem Ausmaß der Übereinstimmung von wahrgenommenem und gewünschtem Fusionstyp. Die Ergebnisse werden im Licht der bisherigen Theorien über die Beziehung und das Verhalten zwischen Gruppen diskutiert.



Ilka Gleibs; Friedrich-Schiller-Universität Jena, Sozialpsychologisches Institut,
International Graduate College, Wildstr.1, 07743 Jena
ilka.gleibs@uni-jena.de

Alter und berufliche Leistung: Die inverse U-Funktion

Arbeitsgruppenbeitrag

Görllich, Yvonne

Die Hypothese, dass Alter und berufliche Leistung in einem umgekehrt U-förmigen Zusammenhang stehen, konnte in der bisherigen Forschung nur für wenig komplexe Tätigkeiten bestätigt werden. Es wird eine explorative Studie vorgestellt, in der 175 Führungskräfte (Gesamtführungsspanne = 12966) aus Dienstleistungs- und Industrieunternehmen sowie aus dem öffentlichen Dienst die Leistung ihrer Mitarbeiter zu beurteilen hatten. Dazu stellten sie Rangreihen für ihre Mitarbeiter in vier bzw. fünf Altersbereichen bezüglich verschiedener erfolgskritischer Merkmale auf (wobei auch gleiche Rangplätze vergeben werden konnten). Im Vergleich zu normativen Einschätzungen werden durch die Rangplatzvergabe Streuungs- und Mittelwertstendenzen eingeschränkt und unterschiedliche Tätigkeiten vergleichbar gemacht. Im Ergebnis zeigt sich nicht nur für weniger komplexe, sondern auch für komplexe Tätigkeiten die inverse U-Funktion bezüglich der beruflichen Leistung. Neben der beruflichen Leistung wurden auch andere erfolgskritische Merkmale eingeschätzt: So steigen Commitment und Integrität mit zunehmendem Alter und sinken erst kurz vor dem Renteneintritt. Involvement, Zufriedenheit sowie der Beitrag zum Betriebsklima haben ihren Höhepunkt im mittleren Altersbereich. Zusätzlich wird dargestellt, welche abnehmenden Leistungsparameter durch ansteigende Leistungsparameter kompensiert werden können. Dazu werden berufserfolgsrelevante Merkmale, die nach einer explorativen Faktorenanalyse auf dem gleichen Faktor laden, im Altersverlauf vorgestellt. So gehören z.B. Geduld und Initiative dem gleichen Erfolgskonstrukt an, jedoch mit gegenläufigem Verlauf.

☐ Yvonne Görllich; Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Psychologie, Inst. 540F, 70593 Stuttgart
goerlich@uni-hohenheim.de

Verlaufsmessung zur Veränderung von Unternehmenskultur

Poster

Grabner, Cindy & Hüttner, Jens

Die Diplomarbeit „Evaluation von Veränderungsprozessen in der Unternehmenskultur“ beschäftigt sich mit der Erhebung von Kriterien der Unternehmenskultur vor und nach Durchführung von spezifischen Veränderungsmaßnahmen in einem mittelständischen Bauunternehmen.

Die Verlaufsmessung ist Teil des vom BMBF geförderten Projekts „Innovationsfördernde Unternehmenskultur in mittelständischen Bauunternehmen (InnoBau)“, in dem das artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin drei sehr unterschiedliche mittelständische Baufirmen in einem partizipativen Organisationsentwicklungsprozess bei der Gestaltung einer veränderungsfreundlichen Unternehmenskultur unterstützt.

Die spezielle Fragestellung lautet, inwiefern eine unternehmensspezifische Verbesserung der Unternehmenskultur gelungen ist und zweitens die angestrebte Innovationsförderlichkeit erreicht wurde.

In einer Analysephase 2004 kamen u.a. ein speziell entwickelter Fragebogen sowie strukturierte Interviews zum Einsatz, die nach der Dauer von einem Jahr wiederholt zur Folgemessung angewandt werden. Es werden Daten zu ausgewählten Kriterien der Organisationskultur erfasst: Strategie, Organisationsstruktur, Führung und Zusammenarbeit, Feedback und Konflikt, Personalentwicklung, unternehmerische Verantwortung, Außendarstellung, Kundenorientierung.

In der Umsetzungsphase wurden gemeinsam mit Geschäftsleitung und Mitarbeitern Maßnahmen entwickelt und schrittweise durchgeführt: Dazu gehören die regelmäßige Beratung von Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themenbereichen, Trainings z.B. zur Darstellung in der Öffentlichkeit und zum Führen von Konfliktgesprächen, Moderieren eines Workshop zur Leitbildentwicklung sowie kontinuierliche Förderung von Feedback-Prozessen.

Zu erwarten sind Veränderungen, die durch Einsatz des Fragebogens und der Interviews erfasst werden können und anhand konkreter Items beschreibbar werden. Dies stellt eine Fortführung der Fachdiskussion dar, inwieweit Unternehmenskultur durch geeignete Instrumente gemessen und wirksam gestaltet werden kann. Ein weiterer Nutzen könnte in der Entwicklung eines Analyseinstruments für die Organisationsberatungspraxis bestehen.

☐ Cindy Grabner; artop - Institut an der Humboldt-Universität Berlin, Christburger Str. 4, 10405 Berlin
cindy.grabner@gmx.de

Effekte von Networking auf den Karriereerfolg: Eine Längsschnittuntersuchung

Arbeitsgruppenbeitrag

Grau, Andreas, Wolff, Hans-Georg & Moser, Klaus

Networking bezeichnet Verhaltensweisen, die Aufbau, Pflege und Nutzung von sozialen Beziehungen im beruflichen Kontext dienen, die wiederum von Nutzen für die eigene Karriere sein sollen. Entsprechende, als „Volksweisheit“ fast allgemein bekannte Effekte wurden bisher allerdings nur mit querschnittlichen oder retrospektiven Designs untersucht, die keine Schlüsse auf die Kausalität zulassen. Beispielsweise wäre es denkbar, dass nicht Networking zum Erfolg führt, sondern die Anforderungen höherer Positionen Networkingverhalten bedingen. Um einen echten Einfluss von Networking auf die Karriere zu belegen, muss der Nachweis erbracht werden, dass Networking auch Karriereverläufe beeinflusst. Daher wird in der vorliegenden Studie der Effekt von Networking mit Daten einer prospektiven Panelstudie untersucht. Als Indikator für objektiven Karriereerfolg wurde das jeweilige Jahresgehalt erfragt, das für insgesamt vier Jahre vorliegt. Networking und seine Subfacetten wurden zum ersten Messzeitpunkt über eine Skala mit 44 Items erfasst. Insgesamt liegen für N = 102 Befragte vollständige Datensätze über alle Befragungszeitpunkte vor. Analysen mit latenten Wachstumskurvenmodellen zeigen, dass Networking nicht nur mit der absoluten Höhe des Jahresgehalts zusammenhängt, sondern darüber hinaus signifikanter Prädiktor der Gehaltszuwächse ist. Personen mit hohem Networking können ihr Gehalt stärker steigern als Personen, die weniger Networking betreiben.

☐ Andreas Grau; Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Psychologie, insb. Wirtschafts- und Sozialpsychologie, WiSo Fakultät, Rothenburgerstr. 30 B HH, 90443 Nürnberg
grau.andreas@gmx.de

Erfolge beim Managen ungewisser Veränderungen

Überblicksreferat

Greif, Siegfried

Veränderungen in Organisationen sind außerordentlich komplexe Prozesse und in ihrem Ablauf nicht vollkommen vorhersehbar. Ob man unvorhersehbare und ungewisse Prozesse zielgerichtet managen kann, ist eine bis heute offene Kernfrage. Konstruktivisten vermitteln Generationen von Unternehmensberatern und Coaches ihre radikale Antwort, dass „zielge-

richtetes Planen“ nicht mehr sei als eine „Wirklichkeitskonstruktion“ des menschlichen Gehirns. Eine andere Position vertritt Dietrich Dörner in seiner Komplexitätstheorie. Auch er fasziniert sich an der „Unfähigkeit“ des Menschen, komplexe Probleme und Prozesse zu lösen. Seine praktischen Folgerungen zum Komplexitätsmanagement sind dagegen wenig ausgearbeitet. Nach eigenen Erhebungen erreichen aber immerhin 27% der organisationalen Veränderungen einen Zielerreichungsgrad von 85% und darüber (Greif, Runde & Seeberg, 2004). Zur Beantwortung der Gegenfrage, wie solche, teilweise durch wirtschaftliche Kennziffern objektivierbare Zielerreichungsgrade erklärt werden können, werden Annahmen aus der Komplexitätstheorie, der Mehrebenenstheorie und der synergetischen Chaos- und Selbstorganisationstheorie herangezogen. Auf dieser Grundlage kann erklärt werden, wie es möglich ist, Veränderungen erfolgreich zielorientiert zu managen, selbst wenn nicht vorhersehbare und nicht planbare Probleme auftreten. Angenommen wird, dass es dazu erforderlich ist, dass Individuen, Gruppen und Organisationen die Umsetzung der Veränderungen flexibel selbst organisieren und im gesamten Prozess ihre unterschiedlichen Beobachtungen und Bewertungen der Veränderungen austauschen, in regelmäßigen Situationsanalysen reflektieren und durch neue Problemlösungen die Veränderungen verändern. Exemplarisch wird gezeigt, wie dies praktisch-methodisch umgesetzt werden kann.

Greif, S., Runde, B. & Seeberg, I. (2004). *Erfolge und Misserfolge beim Change Management*. Göttingen: Hogrefe.

☐ Siegfried Greif; Universität Osnabrück, Studiengang Psychologie im Fachbereich Humanwissenschaft, Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie, Seminarstr. 20, 49069 Osnabrück
sgreif@uos.de

Team Climate for Learning in Higher Education

Arbeitsgruppenbeitrag

Guillaume, Yves, Brodbeck, Felix & Inceoglu, Ilke

In zwei Feldstudien wurde untersucht, wie sich ein positives Teamklima für Lernen auf die individuelle Lernleistung auswirkt. Die erste Studie umfasste 308 MBA und MSC Studenten in 51 Lerngruppen. Teamklima für Lernen wurde mit dem TCL Fragebogen (Brodbeck, 2002) in Woche 2 und 8 gemessen. Individuelle Lernleistung wurde in Woche 10 erhoben. In Multilevel-Analysen konnte nachgewiesen werden, dass Teamklima für Lernen gemessen in Woche 8 und kontrolliert für Teamklima gemessen in Woche 2 die individuelle Lernleistung der Studenten vorhersagt. Dabei erwiesen sich die Dimensionen Unterstützung für Lernen und Organisiertheit des Teams als die besten Prädiktoren. Die zweite Studie umfasste 389 MBA und MSC Studenten in 71 Lerngruppen. Teamklima für Lernen wurde in Woche 2 und 8 erhoben. 33 dieser Lerngruppen nahmen freiwillig an einem Workshop in Woche 4 teil. 10 dieser Gruppen wurden auf der Dimension Unterstützung für Lernen trainiert, 10 auf der Dimension Organisiertheit des Teams, 13 Gruppen wurden auf beiden Dimensionen trainiert und die verbleibenden 38 Gruppen dienten als Kontrollgruppe. Jene Gruppen die sowohl auf den Dimensionen Unterstützung für Lernen als auch Organisiertheit des Teams trainiert wurden, verbesserten ihr Teamklima nachhaltig und signifikant. Im Vortrag werden sowohl theoretische als auch praktische Implikationen der Ergebnisse diskutiert.

☐ Yves Guillaume; Aston University, Aston Business School, Work & Organisational Psychology Group, 4 Wesley Road, B23 6TX Birmingham, UK
guilyrf1@aston.ac.uk

Entwicklung und Validierung eines teamorientierten OCB-Messinstrumentes

Poster

Gunnesch-Luca, George & Moser, Klaus

Organizational Citizenship Behavior (OCB, Organ, 1988) ist ein Verhaltensmuster, das Zusammenhänge u. a. zur Produktivität von Arbeitseinheiten aufweist. Aufgrund seiner Voraussetzungen und Konsequenzen handelt es sich bei OCB um ein Mehrebenenkonstrukt, das sich sowohl auf Individuen als auch auf größere soziale Einheiten wie Arbeitsgruppen und sogar Organisationen bezieht. Erst in jüngster Zeit wurde erkannt, dass ein Mangel im Hinblick auf ein angemessenes Instrument besteht, mit dem OCB auf Gruppenebene erfasst werden kann. Es wurde daher ein teamorientierter OCB-Fragebogen entwickelt (Itemformatbeispiel: „Unsere Arbeitsgruppe...“), dem ein sechsfaktorielles Modell zugrunde liegt (Altruismus, Partizipative Orientierung, Compliance, Fehlende Kleinlichkeit, Loyalität und Verbindlichkeit). Konfirmatorische Faktorenanalysen erbrachten in einer ersten Studie (N = 123) einen befriedigenden fünf Faktoren Modellfit (NNFI = .94, CFI = 0,95 und RMSEA = 0.047), die Test-Retest-Reliabilität der Skalen beträgt für ein Dreimonatsintervall zwischen $r = .59$ und $r = .79$ ($p < .01$). Die Konstruktvalidität wurde in einer zweiten Studie (N = 204, bzw. 33 Arbeitsgruppen) mit Arbeitszufriedenheit und erlebter Fairness als Korrelate auf Arbeitsgruppenebene bestätigt.

☰ George Gunnesch-Luca; Friedrich Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Psychologie insb. Wirtschafts- und Sozialpsychologie, Hillerstr. 17, 90429 Nürnberg
george.luca@wiso.uni-erlangen.de

Das Motivationspotenzial freiwilliger Arbeitstätigkeiten

Forschungsreferat

Güntert, Stefan Tomas & Wehner, Theo

Welche Tätigkeitsmerkmale maßgeblich beeinflussen, ob eine Tätigkeit von der Person, die sie ausübt, als motivierend oder befriedigend erlebt wird, ist eine Frage, der die Arbeitspsychologie viel Aufmerksamkeit geschenkt hat. Ziel der Studie war es, diese Forschungsfrage von bezahlten Arbeitstätigkeiten auf den Bereich der Freiwilligenarbeit zu übertragen. Als theoretischer Bezugsrahmen wurde das Job Characteristics Model von Hackman & Oldham (1976) gewählt, nicht zuletzt wegen des Job Diagnostic Survey, der die relevanten Größen des Modells operationalisiert. Die Freiwilligen einer gemeinnützigen Organisation im Kanton Zürich, die Dienste für ältere Menschen anbietet, wurden zu ihrer Freiwilligenarbeit schriftlich befragt. Neben den Tätigkeitsmerkmalen und der Ergebnisgröße Arbeitszufriedenheit wurden auch die organisationalen Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit erhoben.

Von rund 900 Personen (Rücklauf über 50%) konnten die Angaben in die Auswertung einbezogen werden. Die untersuchten Tätigkeiten zeichnen sich im Vergleich zu verschiedenen Erwerbsarbeitstätigkeiten durch hohe Werte für die Ganzheitlichkeit und Autonomie aus. Die besten Prädiktoren der Zufriedenheit mit der Freiwilligenarbeit sind jedoch die beiden Tätigkeitsmerkmale Bedeutsamkeit und Rückmeldung.

Jenseits des "Sinngehalts" (also der Bedeutsamkeit) der Tätigkeit an sich, ist folglich für die Zufriedenheit genauso entscheidend, dass dieser Sinn im konkreten Tätig-Sein erlebt werden kann; die stark mit der Zufriedenheit korrelierte Rückmeldung ließe sich daher auch als "Sinntransparenz" bezeichnen.

- ☐ Stefan Tomas Güntert; ETH Zürich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften, Arbeitspsychologie, Kreuzplatz 5, CH-80 Zürich
sguentert@ethz.ch

Die Fairness von Assessment Centern – Eine Studie zur Verbindung von Modellen der sozialen Akzeptanz und attributionstheoretischen Ansätzen

Forschungsreferat

Guth, Ramona & Höft, Stefan

In der vorgestellten Studie wird die durch die Bewerber wahrgenommene Fairness der Assessment Center-Phase im DLR-Auswahlprogramm für Nachwuchsflugzeugführer untersucht. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Frage gelegt, ob eine Verbindung von Modellen der sozialen Akzeptanz sensu Gilliland (1993) und Schuler (1990) mit sozialpsychologischen Attributionstheorien empirisch gestützt werden kann.

Um dieser Frage nachzugehen, wurden die Fairnessbewertungen und die Leistungsattributionen von Teilnehmern im DLR-Auswahlverfahrens (N = 103) zu zwei Messzeitpunkten erhoben. Ein zentrales Ergebnis lautet, dass erfolgreiche Teilnehmer ihre Leistungen eher internal attribuieren als die abgelehnten, was die Ausbildung positiver Fairnessurteile begünstigt. Etwa 6 bis 10 Wochen nach dem Assessment Center (N = 66) ergaben sich Verschlechterungen in den Fairnessbeurteilungen sowie ein vermehrt externaler Attributionsstil.

Es wird geschlussfolgert, dass die vorliegenden Ergebnisse die theoretisch abgeleitete Verbindung von Akzeptanz-Modellen mit attributionstheoretischen Ansätzen empirisch unterstützen können. Praktische Implikationen und Vorschläge für zukünftige Forschungsarbeiten werden aufgezeigt.

- ☐ Ramona Guth; Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), Abt. Luft- & Raumfahrtpsychologie, c/o Stefan Höft, Sportallee 54a, 22335 Hamburg
ramona_guth@web.de

Eignungsdiagnostik in der Praxis – Über die Zusammenhänge von strukturierten Interviews, Schulnoten, Intelligenztests und Persönlichkeitsbeschreibungen

Poster

Häfner, Alexander & Stock, Armin

In Zusammenarbeit mit einem Handelsunternehmen wurde aufbauend auf einer Anforderungsanalyse (mit CIT-Technik) ein strukturiertes Interview zur Auswahl von kaufmännischen Auszubildenden entwickelt und mit 43 Bewerber/innen im Alter von 15 bis 23 Jahren (Mittelwert 17,74) durchgeführt. Zusätzlich wurden die Schulnoten, ein Intelligenztest (CFT) sowie eine berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) erhoben.

Die Interviews wurden von drei Beobachtern geführt. Für die Beobachterübereinstimmung ergab sich ein Intraclass-Korrelationskoeffizient unter Beachtung von Niveauunterschieden von .96, für die Reliabilität des Interviews (Cronbach Alpha) ein Wert von .94. Eine Itemanalyse ergab für alle Einzelfragen mittlere bis hohe Trennschärfen (.35 bis .84) und mittlere Schwierigkeiten.

Es zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Ergebnissen des Interviews und den Schulnoten der Bewerber. Für Interview und Intelligenztest ergibt sich kein Zusammenhang, was darauf hindeutet, dass Interviews andere Persönlichkeitsaspekte als die Intelligenz fokussieren und auf die Erfassung von kognitiver Leistungsfähigkeit mittels anderer

Verfahren nicht verzichtet werden sollte. Der Vergleich von Interview und BIP zeigt eine positive – nicht signifikante – Tendenz. Ein Fragebogen zur Persönlichkeitsbeschreibung kann somit ein strukturiertes Interview in der Personalauswahl kaum ersetzen.

- ☐ Alexander Häfner; Universität Würzburg, Institut für Psychologie/Lehrstuhl III, Wirtschaftspsychologie, Hauenweg 20, 97225 Zellingen
haefner@rundschau-online.com

Visuelle Orientierung auf Webseiten

Arbeitsgruppenbeitrag

Hamborg, Kai-Christoph, Ollermann, Frank, & Reinecke, Stefan

Bisher ist wenig über die Wahrnehmungsprozesse in der frühen Betrachtungsphase von Webseiten bekannt. Diese spielen jedoch eine wichtige Rolle, da sich Nutzer in dieser Phase auf der Webseite orientieren und häufig über den weiteren Verbleib entscheiden.

In einer Blickbewegungsstudie mit 70 Teilnehmern wurden die Wahrnehmungsprozesse in der so genannten Orientierungsphase untersucht. Als Stimulusmaterial dienten Screenshots von Internetseiten der Kategorien Online-Bookshops, Online-Magazine und Online-Zeitungen.

Die Datenauswertung erfolgte varianzanalytisch. Die Ergebnisse zeigen, dass sich innerhalb der ersten 10 Sekunden, in denen die Probanden mit den Internetseiten konfrontiert wurden, die Fixationsanzahl auf verschiedenen Seitenelementen (Navigation, Überschriften, Text und Grafiken) unabhängig von deren Flächengröße signifikant über die Zeit ändert. Zunächst werden gehäuft Grafiken und Überschriften betrachtet, später verstärkt Textelemente. Die zeitliche Veränderung der Fixationshäufigkeiten der unterschiedenen Seitenelemente interagiert weiterhin mit der Art der Webseite: bei Online-Bookshops werden zuerst grafische Elemente fokussiert, bei Webseiten von Zeitungen und Magazinen dagegen Überschriften.

Es kann zusammengefasst werden, dass Nutzer bei verschiedenen Webseiten für die erste Orientierung auf unterschiedliche Seitenelemente zurückgreifen. Blickbewegungsdaten, die auf der Analyse nur einer Art von Webseite beruhen, können daher nicht problemlos generalisiert werden. Es kann auch gefolgert werden, dass sich unabhängig von konkreten Anwendungskontexten, keine verallgemeinerten Regeln für die Gestaltung von Webseiten formulieren lassen.

- ☐ Kai-Christoph Hamborg; Universität Osnabrück, Fachbereich Humanwissenschaften, Arbeits- und Organisationspsychologie, Seminarstr. 20, 49069 Osnabrück
khamborg@uni-osnabrueck.de

Beeinflusst die Verwendung eines Tablet PCs die Gütekriterien eines Assessment Centers?

Poster

Harks, Carolin & Holtmeier, Stephan

Technik durchdringt immer mehr Bereiche unseres Alltags, so auch die Potenzialdiagnostik in Form von Assessment Centern. Der Fokus derzeit liegt jedoch auf den Teilnehmern, die eAssessments durchlaufen, PC-Postkörbe bearbeiten und computergestützte Planspiele lösen. Wir nähern uns dem Thema von der Verhaltensdiagnostik und untersuchen die Effekte des elektronischen Mediums Tablet-PC auf das "Messinstrument Beobachter".

Insgesamt 40 Studierende der Wirtschaftspsychologie wurden als anfallende Stichprobe zufällig auf zwei Untersuchungsgruppen aufgeteilt. Beide Gruppen erhielten eine Beobachtungserschulung sowie im Anschluss die Aufgabe, zwei auf Video aufgezeichnete Mitarbeitergespräche zu beobachten und anhand von fünf verhaltensverankerten Ratingskalen (BARS) kriterienorientiert zu beurteilen.

Gruppe A erledigte ihre Aufgabe mit konventionellen Beobachtungs- und Beurteilungsbögen in Papierform. Gruppe B arbeitete mit einem Tablet PC auf dem die Spezialsoftware KI.PAT (portable assessment tool) installiert war.

Gegenstand der Studie ist der Einfluss des Mediums (Papier vs. Tablet PC) auf Inter-Rater Reliabilität, Kriteriumsvalidität und Konstruktvalidität (MTMM: konvergente/ divergente). Zudem wird die Benutzerfreundlichkeit beider Methoden durch Fragebögen erfasst.

☐ Carolin Harks; köln er institut für managementberatung, Hartwichstr. 9, 50733 Köln
caro_1006@yahoo.de

Wenn schwierige Gruppenziele ihre Wirkung verlieren: Der Einfluss von Aufgabenkomplexität und unfai rem Vorgesetztenverhalten

Arbeitsgruppenbeitrag

Haslam, S. A. & Wegge, Jürgen

In einem Laborexperiment wurden die Leistungen von 40 studentischen Arbeitsgruppen (N = 120) bei der Lösung von Anagrammaufgaben untersucht. Die Gruppen bearbeiteten entweder einfache oder schwierige Anagrammaufgaben in mehreren Durchgängen. Hierbei wurden vier verschiedene Typen von Gruppenzielen miteinander verglichen: „do your best“-Ziele (DYB), direktiv vorgegebene, schwierige Gruppenziele (DGZ), partizipativ vereinbarte, schwierige Gruppenziele (PGZ) und in unfa irer Weise vom Vorgesetzten vorgegebene Ziele (UGZ). Ein Vergleich der drei fa iren Gruppenzielbedingungen zeigte, dass schwierige Gruppenziele die Arbeitsmotivation erhöhen, weil die Gruppenmitglieder dem Erfolg der Gruppe mehr Wert zumessen. Der ebenfalls erwartete, leistungsförderliche Effekt der Gruppenziele zeigte sich allerdings nur bei der Bearbeitung schwieriger Anagrammaufgaben, was auf Unterschieden bei der Verwendung von Lösungsstrategien beruht. Die Ergebnisse zeigen ferner, dass eine direktive Zielvorgabe das Phänomen des Soldatentums hervorrufen kann (Zielablehnung und Leistungsrücknahme in kohäsiven Gruppen). Der Vergleich fa irer und unfa irer Gruppenziele (PGZ vs. UGZ) offenbarte, dass unfa irer Vorgesetztenverhalten bei Zieldiskussionen die Gruppenkohäsion, die Gruppenidentifikation und die Bereitschaft erhöht, sich für schlechte Gruppenmitglieder aufzuopfern. Unfa ir behandelte Gruppen mit einfachen Aufgaben reagierten nicht auf die Gruppenziele, unfa ir behandelte Gruppen mit schwierigen Aufgaben erreichten hingegen die Ziele. Die Erklärung dieser zum Teil unerwarteten Interaktionen erfordert eine Integration der Zielsetzungstheorie mit der Theorie der sozialen Identität.

☐ S. A. Haslam; University of Exeter, School of Psychology, University of Exeter, EX4 4QG Exeter, UK
A.Haslam@exeter.ac.uk

Erlebte Beanspruchung und retrospektives Urteilen über die Gebrauchstauglichkeit interaktiver Produkte

Arbeitsgruppenbeitrag

Hassenzahl, Marc & Pfeiffer, Ingo

Gebrauchstauglichkeitsstudien werden häufig mit retrospektiven Nutzerurteilen über die Gebrauchstauglichkeit ergänzt. Vom Benutzer erlebte Beanspruchung findet sich darin zwar wieder, der so erklärte Varianzanteil ist aber so gering, dass weitere Einflussfaktoren vermutet werden können (24%, Hassenzahl & Sandweg, 2004). Außerdem werden diese Urteile besonders stark durch die unmittelbar vor dem Urteil erlebte Beanspruchung beeinflusst. 66 Teilnehmer bearbeiteten vier Aufgaben mit einer Website. Vor der Aufgabenbearbeitung erfolgte eine erste Beurteilung der Gebrauchstauglichkeit, nach jeder bearbeiteten Aufgabe eine Messung der mentalen Beanspruchung und am Ende eine zusammenfassende Beurteilung der Gebrauchstauglichkeit. Diese fand entweder unmittelbar, mit 10-minütiger Verzögerung oder unmittelbar, allerdings mit der Instruktion, sich vor Beurteilung „das Erlebte noch einmal durch den Kopf gehen zu lassen“, statt. Gruppenspezifische Regressionsanalysen mit dem ersten Eindruck (EE), der mittleren Beanspruchung (BM), der Beanspruchung durch die vierte Aufgabe alleine (B4) und dem retrospektiven Urteil als Kriterium zeigten einen deutlich größeren Anteil erklärter Varianz bei „Instruktion“ und „Verzögerung“ (45%, 37%) im Vergleich zur unmittelbaren Beurteilung (27%). Bei der unmittelbaren Beurteilung war B4 der alleinige Prädiktor, während bei den beiden anderen Bedingungen sowohl EE als auch BM bedeutsam waren. Allerdings spielte bei „Instruktion“ der erste Eindruck, bei „Pause“ das Erlebte die größere Rolle. Gebrauchstauglichkeitsurteile sollten bevorzugt verzögert abgefragt werden.

- ☐ Marc Hassenzahl; TU Darmstadt, Institut für Psychologie, Sozialpsychologie und Entscheidungsforschung, Steubenplatz 12, 64293 Darmstadt
hassenzahl@psychologie.tu-darmstadt.de

Persönlichkeit, psychologischer Vertrag und organisationales Commitment

Arbeitsgruppenbeitrag

Hecker, Dominik, Moser, Klaus & Galais, Nathalie

Judge et al. (2000) berichten, dass wahrgenommene Arbeitsplatzmerkmale den Zusammenhang zwischen Persönlichkeitseigenschaften und affektiven Reaktionen wie Arbeitszufriedenheit oder Commitment zur Organisation medieren. Daran anknüpfend untersuchen wir, ob auch die Wahrnehmung psychologischer Verträge durch dispositionale Faktoren determiniert wird, und ob diese ebenfalls Mediator eventuell bestehender Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Commitment zur Organisation sind.

In einer Stichprobe von N = 132 Berufstätigen zeigte sich, dass individuelle Dispositionen, v.a. Neurotizismus und Gewissenhaftigkeit, sowohl mit Merkmalen des psychologischen Vertrags, und somit der Evaluation der Mitarbeiter-Organisations-Beziehung, als auch mit organisationalem Commitment einhergehen. (Die Persönlichkeitsmerkmale wurden 9 Monate vor den anderen Variablen erhoben.) Des Weiteren zeigt sich hypothesenkonform, dass der psychologische Vertrag ein Mediator des negativen Zusammenhangs zwischen Neurotizismus und organisationalem Commitment ist. Dies gilt auch bei statistischer Kontrolle verschiedener „objektiver“ Arbeitsplatzmerkmale (u.a. Beschäftigungsstatus, hierarchische Position). Methodische Konsequenzen für die Erfassung von psychologischen Verträgen sowie erwartbare Unterschiede im Erleben unterschiedlich flexibler Beschäftigungsverhältnisse werden abschließend diskutiert.

☰ Dominik Hecker; Erlangen-Nürnberg, Lst. Wirtschaftspsychologie, Krelingstr 40, 90408 Nürnberg
dominik.hecker@wiso.uni-erlangen.de

Präferenzen für Einflusstaktiken: Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei deutschen und türkischstämmigen Arbeitnehmern

Forschungsreferat

Hecker, Julia

In einer Studie zur Effektivität von Einflusstaktiken bei deutschen und türkischstämmigen Arbeitnehmern in einem deutschen Großunternehmen gaben die Befragten an, welche Einflusstaktiken sie a) als Teil von Führungsverhalten des Vorgesetzten und b) als Teil ihres eigenen Resistenzverhaltens bevorzugen. Ziel dieser Studie war es herauszufinden, inwieweit Mitarbeiter mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund aber gleichem Arbeitsumfeld bestimmte Einfluss- und Resistenztaktiken bevorzugen bzw. unterschiedliche Präferenzen vorweisen. In Einbezug eines interkulturellen Hintergrunds wurden Daten zu Präferenzen in Wertvorstellungen (PVQ, Schwartz, 2000) sowie in Einflusstaktiken anhand von hypothetischen Szenarien erfasst (z. B. Fu & Yukl, 2003, Yukl, Fu & MacDonald, 2003). Die Daten von 171 Arbeitnehmern wurden ausgewertet. Nach Kontrolle mehrerer Drittvariablen zeigten sich in beiden Stichproben stärkere Präferenzen a) für weiche Einflusstaktiken (z. B. Rationale Einflussnahme) als für harte Einflusstaktiken (z. B. Druck machen) und b) für direkte Resistenztaktiken (z. B. Mündlicher Widerspruch) als für indirekte Resistenztaktiken (z. B. Koalition). Allerdings gaben die deutschen Befragten im Vergleich eine höhere Präferenz für die Verwendung einer direktiv-partizipativen Einflusstaktik sowie direkter Resistenztaktiken an. Türkischstämmige Befragte bevorzugten einen Appell an die Zugehörigkeit zur Arbeitsgruppe und indirekte Resistenztaktiken mehr als ihr deutsches Gegenüber. Abschließend werden Gemeinsamkeiten sowie kulturelle Unterschiede in Bezug auf praktische Konsequenzen diskutiert.

☰ Julia Hecker; University of Sussex, Department of Psychology, Social Psychology, Lychener Straße 13, 10437 Berlin
j.hecker@sussex.ac.uk

Die Validität von Prädiktoren des Studienerfolgs – eine Metaanalyse

Arbeitsgruppenbeitrag

Hell, Benedikt, Trapmann, Sabrina, Hirn, Jan-Oliver, Weigand, Sonja & Schuler, Heinz

Zur Klärung der bedeutsamen Frage, welche psychologischen Konstrukte und welche diagnostischen Verfahren in der Lage sind, Studienerfolg vorherzusagen, wurden in den vergangenen Jahrzehnten zahlreiche Primärstudien publiziert. Dieser Beitrag integriert die publizierten Forschungsergebnisse mittels der Methode der Validitätsgeneralisierung. Dabei werden zwei Analyseperspektiven eingenommen: Ordnungskriterium der konstruktbezogenen Metaanalysen stellen psychologische Konstrukte (Intelligenz, Persönlichkeitsvariablen, Interessen) dar. Die verfahrensbezogenen Metaanalysen kristallisieren die Erkenntnisse hinsichtlich diagnostischer Methoden (Tests, Interviews, interaktive Aufgaben, Biographische Fragebögen, Zensuren). Bei beiden Analyseperspektiven werden die Moderatoren Art und Niveau der Bildungsinstitution, akademische Disziplin, Herkunftsland der Primärstudie und Alter der Probanden geprüft.

Studienerfolg wird dabei als multidimensionales Konstrukt aufgefasst. Studiennoten, Studienabbruch und Studiendauer werden als vorrangige Kriterien betrachtet. Sollten

genügend Primärstudien aufzufinden sein, die die Kriterien Studienzufriedenheit oder Berufseinstieg operationalisiert haben, so werden auch diese Kriterien herangezogen. Der Geltungsbereich der gefundenen Ergebnisse und die Übertragbarkeit auf das deutsche Bildungssystem sowie die Frage der praktischen Bedeutsamkeit werden diskutiert.

☐ Benedikt Hell; Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Psychologie (540F), 70593 Stuttgart
hell@uni-hohenheim.de

Ein Modell zur Explikation von Gruppenkognitionen

Poster

Herbig, Britta & Müller, Andreas

Unter flexibilisierten Arbeitsbedingungen ist eine wachsende Anzahl von nur temporär bestehenden Arbeitsteams zu verzeichnen, welche innerhalb kurzer Zeit komplexe Arbeitsanforderungen bewältigen müssen. Unter diesen Bedingungen ist sowohl auf Individuumsebene als auch auf Gruppenebene ein starker handlungsleitender Einfluss impliziter, nur schwer zugänglicher Kognitionen zu vermuten, die ein effektives Gruppenhandeln beeinträchtigen können.

Unser Modell beschreibt daher Möglichkeiten der Nutzbarmachung individueller impliziter Kognitionen für die Ausbildung von expliziten und somit „be- und verhandelbaren“ Gruppenkognitionen. Damit werden Erkenntnisse über den Einfluss individueller impliziter Kognitionen auf Arbeitshandeln mit denen des „Team Mental Models“ verknüpft. Die Hauptaussagen des Modells sind: (1) Insbesondere in neuartigen komplexen Situationen beeinflussen implizite individuelle Kognitionen, also aktuell dem Bewusstsein nicht zugängliche Kognitionen, individuelles Handeln. (2) Explizite Gruppenkognitionen sind Kognitionen, die (a) in der Gruppe kommuniziert und (b) transaktiv und damit für alle Teammitglieder nutzbar sind. (3) Voraussetzung für die Generierung expliziter Gruppenkognitionen ist die Reflektion und Verbalisierbarkeit individueller impliziter Kognitionen.

Am Beispiel von Produktentwicklungsteams werden empirische Befunde zur Modellvalidierung vorgestellt. Dabei werden vor allem Ansätze zur Operationalisierung von expliziten und impliziten Kognitionen auf individueller und Gruppenebene unter Feldbedingungen dargestellt, Auswirkungen von Interventionen zur Explikation von Gruppenkognitionen auf die Arbeitsleistung berichtet und Konsequenzen für die Praxis von Arbeitsgruppen diskutiert.

☐ Britta Herbig; TU München, Lehrstuhl für Psychologie, Lothsstr. 17, 80335 München
herbig@wi.tum.de

"Staffing" virtueller Teams:

Validierung eines Internet-basierten Auswahlinstruments für ortsverteilte Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppenbeitrag

Hertel, Guido, Konradt, Udo & Lehmann, Katrin

Die Zusammenarbeit in virtuellen Arbeitsgruppen erfordert Qualifikationen, die in bisherigen Personalauswahlinstrumenten nur unzureichend berücksichtigt werden. Wir beschreiben die Entwicklung und Validierung des Internet-basierten „Virtual Team Competency Inventory“ (VTCI), mit dessen Hilfe wichtige Kompetenzen für die Arbeit in virtuellen Teams erhoben werden. Basierend auf einem theoretisch entwickeltem Kompetenzmodell erfasst der VTCI fünf relevante Konstrukte: Generelle Taskwork-Skills (z.B. Gewissenhaftigkeit, Integrität), generelle Teamwork-Skills (z.B. Kooperativität, Kommunikationsfähigkeiten)

sowie drei Eigenschaften, die speziell für telekooperative Zusammenarbeit relevant sind, Selbstmanagementfähigkeiten, interpersonales Vertrauen und interkulturelle Sensitivität. In einer Pilotstudie mit 169 studentischen Teilnehmern wurde zunächst eine Vorversion des VTCl mit 132 Items überprüft. Die überarbeitete Fassung mit 42 Items wurde anschließend in einer Feldstudie mit 258 Mitgliedern aus 49 organisationalen virtuellen Teams eines Medien-Unternehmens validiert. Als Kriterien wurden sowohl die Leistungen der Mitarbeiter als auch die Effektivität der virtuellen Teams herangezogen (Teamleiterbeurteilung). Konfirmatorische Faktorenanalysen zeigen eine befriedigende Reliabilität und Konstruktvalidität des VTCl. Die mittlere kriteriumsbezogene Validität liegt bei .40 für Leistungsmaße auf Individualebene, und bei .32 für Leistungsmaße auf der Teamebene. Mehrebenenanalysen (HLM) bestätigen dieses Befundmuster. Dabei zeigen sich erwartungsgemäß besonders die Kompetenzen als prädiktiv valide, die speziell für telekooperative Zusammenarbeit relevant sind.

- ☐ Guido Hertel; Universität Würzburg, Lehrstuhl Psychologie II, Arbeits-, Betriebs- & Organisationspsychologie, Röntgenring 10, 97070 Würzburg
hertel@psychologie.uni-wuerzburg.de

Kognitive Repräsentation der Qualität von Automarken auf den Dimensionen Service, Gebrauchswert und Attraktivität

Poster

Hinrichs, Stephan & Musahl, Hans-Peter

Für Unternehmen ist die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen ein gewichtiger Wettbewerbsvorteil. Sie sind daher darauf bedacht, die Qualität ihrer Leistungen zu optimieren. Letztlich entscheidet jedoch der Kunde intuitiv über Qualität. Untersuchungen konnten zeigen, dass die subjektive Repräsentativität von Qualität in den Dimensionen „Service“, „Gebrauchswert“ und „Attraktivität“ beschrieben werden kann (Hinrichs, Haustein & Musahl, 2004). In der aktuellen Untersuchung wurde das entsprechende Instrument auf 25 Automarken angewendet. Auf den Dimensionen „Service“ und „Gebrauchswert“ können die Automarken in die drei „klassischen“ Kategorien „Unter-“, „Mittel-“ und „Oberklasse“ eingeteilt werden. Auf der Dimension „Attraktivität“ löst sich diese Kategorisierung auf. Auf dem Faktor „Service“ zeigen sich zudem geschlechterspezifische Unterschiede. Die Ergebnisse werden hinsichtlich der erhobenen Einschätzungen zu Preis und Sympathie diskutiert und mit Untersuchungen über Einstellungen zu Automarken (Bachmann, 2002) verglichen.

- ☐ Stephan Hinrichs; Universität Duisburg-Essen, Institut für Kognition und Kommunikation, Wirtschaftspsychologie, Bismarckstr. 90, 47048 Duisburg
stephan.hinrichs@uni-duisburg-essen.de

Kommunikation und Training in virtuellen Teams

Arbeitsgruppenbeitrag

Hoch, Julia, Konradt, Udo & Hertel, Guido

In dieser Feldstudie mit 50 organisationalen virtuellen Teams (319 Mitarbeiter) wurde der Zusammenhang zwischen informeller Kommunikation, Teamtrainings und teambezogenen Prozess- und Ergebnisvariablen untersucht. Auf Mitarbeiterebene wurde das Ausmaß informeller Kommunikation, Konfliktmanagement, Konfliktbewältigung, Teamzufriedenheit und Identifizierung mit der Gruppe erhoben. Zudem wurde das personen- und systembezo-

gene Vertrauen sowie die Aufgabeninterdependenz erfasst. Auf Gruppenebene schätzten die Teamleiter die Leistung der Teams hinsichtlich vier Facetten ein und gaben an, ob ein verbindliches Regelwerk vorhanden war. Nach Aggregation der Individualwerte auf Gruppenebene und Kontrolle von Unterschieden in den strukturellen Gruppenmerkmalen zeigte sich hypothesenkonform, dass informelle Kommunikation positiv mit Zufriedenheit und Teamidentifikation und negativ mit Konfliktbewältigung korrelierte. Dieser Zusammenhang wurde, ebenfalls wie erwartet, partiell bzw. vollständig durch personenbezogenes Vertrauen vermittelt. Informelle Kommunikation war negativ mit Teamleistung korreliert und wurde durch die Aufgabeninterdependenz moderiert. Hypothesenkonform zeigten Teams mit hoch interdependenten Aufgaben unter informeller Kommunikation höhere Leistungen, als Teams mit gering interdependenten Aufgaben. Teams, die vorbereitende Schulungen erhalten hatten, wiesen eine höhere Zufriedenheit, Teamidentifikation und Leistung auf. Ein verbindliches Regelwerk korrelierte positiv mit Leistung und Zufriedenheit, war jedoch unkorreliert mit Teamidentität.

☐ Julia Hoch; Christian-Albrechts-Universität Kiel, Institut für Psychologie, Lehrstuhl für AOM, Olshausenstr. 62, 24098 Kiel
hoch@psychologie.uni-kiel.de

Gestaltung und Evaluation von E-Learning in der betrieblichen Bildung

Überblicksreferat

Hochholdinger, Sabine & Schaper, Niclas

Lernen mit neuen Medien wird in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung mit zunehmender Tendenz eingesetzt, jedoch fehlen zumeist konzeptionelle Grundlagen und systematische Effektivitätsnachweise. Zunächst wird der Forschungsstand zu instruktionspsychologischen Grundlagen von E-Learning vorgestellt, wobei insbesondere konstruktivistische Lernansätze als viel versprechende Methoden zur Transferförderung diskutiert und Bezüge zu anderen Instruktionstheorien hergestellt werden (Schnotz, 2003; Weidenmann, 2003). Zur systematischen Evaluation von E-Learning-Angeboten existieren ähnlich wie in der Trainingsevaluation einige Überlegungen (Sonntag, 2002), jedoch wenige realisierte methodische Zugänge. Dafür sind aussagekräftige Transferkriterien und Untersuchungsdesigns nötig, aber gleichzeitig unter Anwendungsbedingungen schwer umzusetzen: Übungseffekte überlagern Transfermessungen mittels Prä-Posttest-Vergleichen (Zehrt & Bergmann, 1999), kleine Stichproben machen Signifikanztestungen problematisch und Feldexperimente sind durch Versuchspersonenartefakte konfundiert. Nach einer Übersicht über E-Learning-Studien in der betrieblichen Bildung werden im Rahmen einer Reihe von Evaluationsexperimenten zum computergestützten Störungsdiagnostetraining vier konstruktivistische Instruktionsmodule vorgestellt. Diese veranschaulichen Strategien zur Verbesserung der internen Validität für quasi-experimentelle Designs sowie zum Umgang mit weiteren Problemen der Transfermessung. Es wurde ein quasi-experimentelles Design mit Parallelisierung und Posttest-Only-Transferprüfung mit gestuften Transferabständen zur Vermeidung von Übungseffekten realisiert (Schaper, Hochholdinger & Sonntag, 2004). Wegen der eher kleinen Stichprobengröße (je 45, 42, 41 bzw. 55 TN) wurden Messzeitpunkte und Kriterien aggregiert und stichprobengrößenunabhängige Effektmaße hypothesengeleitet interpretiert. Experimentelle Effekte wurden gegen Konfundierungen durch Versuchspersonenartefakte abgesichert (Haccoun & Hamtiaux, 1995). Weitere Ansätze zur Evaluation von E-Learning wie die Verwendung von Checklisten (Janetzko, 2002) werden diskutiert. Neben instruktionspsychologischen Merkmalen von Lernsoftware sind bei der Evaluation individuelle und organisatorische Rahmenbedingungen konzeptionell und methodisch zu berücksichtigen (Meister, Tergan & Zentel, 2004). Solche Fragestellungen sind der Kontextevaluation (Stufflebeam, 2002) zuzuordnen. Auch dazu gibt es bisher wenig empirische Studien,

jedoch einige Überlegungen, integrative Ansätze und Studien aus der Trainingsforschung (z.B. Colquitt, LePine & Noe, 2000; Schaper, Schmitz, Graf & Grube, 2003). Dazu liegen drei eigene Evaluationsstudien in der gewerblich-technischen Bildung mit verschiedenen Schwerpunkten vor: Bestandsaufnahme von E-Learning an einem Standort (220 Auszubildende und 17 Ausbilder), Betrachtung der Zusammenhänge von Lernervariablen und objektiver Lern- bzw. Transferleistung (N = 182) sowie von Lernervariablen, organisatorische Rahmenbedingungen und subjektive Bewertung von E-Learning-Erfolg (N = 153) in weiteren Ausbildungsbetrieben. Methodische Ansätze, die umfassenden Evaluationsinstrumentarien und Ergebnisse werden vorgestellt mit einem Ausblick auf weiterführende Studien in der betrieblichen Weiterbildung. Ein abschließendes Fazit reflektiert die eigene sowie allgemeine Befundlage und diskutiert Perspektiven zur systematischen Integration der heterogenen Forschungsbefunde zu Gestaltungsaspekten von E-Learning mittels Metaanalyse.

- ☰ Sabine Hochholdinger; Universität Paderborn, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Warburger Straße 100, 33098 Paderborn
sabine.hochholdinger@upb.de

Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung und ihre Erfassung

Arbeitsgruppenbeitrag

Hoff, Ernst-H., Ewers, Eyko & Schraps, Ulrike

Ausgehend von handlungstheoretischen Überlegungen sowie empirischen Befunden in zwei Forschungsprojekten haben wir eine Konzeption zu Formen der Gestaltung von Bezügen zwischen den Berufs- und dem Privatleben bei erwerbstätigen Frauen, Männern und Paaren entwickelt. Es lassen sich erstens Formen einer Segmentation, Integration und Entgrenzung unterscheiden, bei denen die Handlungssträngen in beiden Lebenssphären entweder (a) relativ konfliktfrei nebeneinander herlaufen oder (b) konfliktieren und miteinander koordiniert werden müssen oder (c) miteinander verschmelzen. Zweitens lassen sich diese Formen danach unterscheiden, ob berufliche oder private Ziele (im Alltag, Projektziele und Lebensziele) dominieren bzw. ausbalanciert werden. Es wird ein Erhebungsinstrument vorgestellt, in dem diese Formen sprachlich und graphisch veranschaulicht werden, so dass Personen ihre eigene Lebensgestaltung einer dieser Formen zuordnen können.

- ☰ Ernst-H. Hoff; FU-Berlin, Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
ehoff@zedat.fu-berlin.de

Diffusion innovativer Mobilitätsdienstleistungen: Bewertung des neuen DB Carsharing-Angebotes bei innovativen und weniger innovativen NutzerInnen

Arbeitsgruppenbeitrag

Hoffmann, Christian, Stolberg, Andreas, Mieg, Harald A. & Maertins, Christian

Ziel der dargestellten Untersuchung war es, aus psychologischer Perspektive Erfolgsfaktoren der Diffusion (Rogers, 1995) der neuen Mobilitätsdienstleistung DB Carsharing zu identifizieren. Zu diesem Zweck sollte untersucht werden, ob es Unterschiede in der Bewertung zentraler Produkteigenschaften von DB Carsharing bei innovativen und weniger innovativen NutzerInnen gibt.

Als Voraussetzungen erfolgreicher Diffusion werden erstens ein Verbleiben der Kunden nach einer ersten Nutzung und zweitens eine positive Bewertung zentraler Produkteigenschaften

angesehen. Beides wird hier über das Konstrukt „Kundenbindung“ operationalisiert (Grempler et al., 2001). Es wurde untersucht, ob innovativere NutzerInnen DB Carsharing anders bewerten als weniger innovative NutzerInnen. Zu diesem Zweck wurde ein Modell der Einflussfaktoren auf Kundenbindung entwickelt. Mit dem Modell wurden Unterschiede in der Gewichtung der einzelnen Einflussfaktoren bei innovativeren und weniger innovativen NutzerInnen untersucht (Rogers, 1995; Litfin, 2001).

Die hierfür genutzten Innovatoren-Skalen wurden in einer Studie mit hochmobilen VerkehrsteilnehmerInnen entwickelt (n = 562). Die eigentliche Untersuchung erfolgte mit zwei weiteren unabhängigen Stichproben von DB Carsharing-NutzerInnen (n = 166 bzw. n = 191).

Grundannahme der Untersuchung war, dass die Varianz der Kundenbindung mit Prozessen der Wahrnehmung und Bewertung zentraler Eigenschaften der Dienstleistung DB Carsharing durch deren NutzerInnen erklärt werden kann: wahrgenommene Nutzerfreundlichkeit (z.B. Schnippe, 2001; Becker et al., 2003), Preiswahrnehmung (z.B. Preisendoerfer & Diekmann, 2000) und wahrgenommene Autonomie durch die Nutzung (Hunecke, 2001).

Insgesamt ließ sich durch Kausalanalysen (durchgeführt mit EQS) über 50% der Varianz der Kundenbindung über die Variablen wahrgenommene Nutzerfreundlichkeit, wahrgenommene Autonomie und Preiswahrnehmung erklären. Es konnten ferner signifikante Unterschiede in der Bewertung durch innovativere und weniger innovative NutzerInnen nachgewiesen werden: während bei innovativeren NutzerInnen wahrgenommene Autonomie und Nutzerfreundlichkeit einen stärkeren Einfluss auf Kundenbindung hatten, war es bei weniger innovativen NutzerInnen die Preiswahrnehmung.

☐ Christian Hoffmann; HU Berlin, Math-Nat II, Geographisches Institut /Hans-Sauer-Professur für Metropolen- und Innovationsforschung, Unter den Linden 6, 10999 Berlin
hoffmann@e-fect.de

Team-Training für Sicherheit: Potenzial und Grenzen des Konzept-Transfers zwischen Luftfahrt und Medizin

Poster

Hofinger, Gesine & Buerschaper, Cornelius

Wissenschaftliche Disziplinen, die thematisch einander nahe stehen, bilden immer auch Kommunikationsgemeinschaften, d.h. sie stehen in vielfältigen Austauschprozessen über methodische, inhaltliche und forschungsorganisatorische Fragen. Bei thematisch entfernten Disziplinen wie z.B. der Luftfahrt als Ingenieurwissenschaft und der Medizin als Humanwissenschaft könnte man zunächst „Berührungsprobleme“ vermuten. Dennoch werden in jüngster Zeit zunehmend Artikel veröffentlicht, die eine eindeutige Transferrichtung von Wissen, Erfahrungen und praktisch-organisationalen Lösungen signalisieren: Die Luftfahrt ist zum Modell für Fragestellungen der Sicherheit in der Medizin avanciert – insbesondere für die Bereiche der Ausbildung am Simulator und des Teamtrainings für Zwischenfälle. Von der Anästhesie bis zur Chirurgie ist die Luftfahrt Referenzbereich für Lernprozesse.

Dieser Konzept- und Methodentransfer erfolgt kaum reflektiert und zumeist unsystematisch. Problematisch am Konzepttransfer sind dabei mindestens damit verbundene „Mechanismen“: Selektion, Immunisierung, Veränderung der Konzepte im Referenzbereich.

Im Vortrag werden Potential und Grenzen des Konzepttransfers am Beispiel des Crew Resource Management Trainings dargestellt. Gemeinsame Eigenschaften und Interessen von Akteuren in den Bereichen Luftfahrt und Medizin sowie Gründe für die Attraktivität der Luftfahrt als Referenzbereich werden diskutiert. Die Entwicklung von Zwischenfalltrainings

in der Medizin wird bezogen auf die Entwicklung des Crew Resource Management Trainings in der Luftfahrt beschrieben. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Literaturlage und greift aktuelle Fragestellungen der Anwendung „vor Ort“ auf. Eine mögliche Position von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als Mittler in diesem Prozess wird diskutiert.

☰ Gesine Hofinger; Plattform „Menschen in komplexen Arbeitswelten e.V.“,
Hohenheimerstr.104, 71686 Remseck
gesine.hofinger@t-online.de

Beobachtung trainieren oder Bewertung coachen? Eine empirische Studie zur Effektivität unterschiedlicher Trainingskonzepte für Assessment-Center-Beobachter

Forschungsreferat

Höft, Stefan, Lüth, Nina & Steinbrecher, Ulrich

Im Rahmen einer umfassenderen Umgestaltung der Assessment Center-Phase im DLR-Auswahlprogramm für Nachwuchsflugzeugführer wurde auch eine modifizierte Beobachtungstechnik überprüft.

Zur Evaluation der vorgeschlagenen Neuerungen wurde eine studentische Experimentalstudie mit 130 Psychologie-StudentInnen durchgeführt, in der ein fünfstündiges, vorrangig computerbasiertes Trainingsprogramm zur Beobachtung und Bewertung von Assessment Center-Übungen absolviert werden mußte. Während eine Gruppe (65 StudentInnen) ein bezugsrahmenorientiertes Training erhielt, das auf das Erlernen von interindividuell geteilten Schemata zur Kategorisierung anforderungsrelevanter Beobachtungen basierte, konzentrierte sich das andere Training auf eine möglichst gute Trennung der (hypothese-frei zu erfolgenden) Beobachtungs- und der nachfolgenden strukturierten Bewertungsphase. Diese beiden Beobachtungstechniken decken prototypisch die in der Praxis anzutreffenden seriösen Erhebungstechniken ab.

Als abhängige Variable wurde die Beobachtungs- und Bewertungsgenauigkeit vor und nach dem Training zu insgesamt drei Messzeitpunkten erhoben. Als Stimuli dienten Videosequenzen, in denen die Akteure nach einem festgelegten Drehbuch agierten und unterschiedlich anforderungseinschlägiges Verhalten zeigten.

Die Beobachtungsgenauigkeit wurde über eine Inhaltsanalyse der Beobachtungsprotokolle erfasst. Sie befindet sich zurzeit (28.2.05) noch in der Auswertung.

Für die Bestimmung der Bewertungsgenauigkeit wurde die Konvergenz der studentischen Bewertungen mit Expertenurteilen erhoben und mit Hilfe von Cronbachs (1955) Accuracy-Statistiken ausgewertet. Es resultiert eine generelle Verbesserung der Bewertungsgenauigkeit durch beide Trainingsarten; das bezugsrahmenorientierte Training zeigt zusätzlich eine signifikante Verbesserung der dimensionsunabhängigen personenbezogenen Bewertung (sog. „differential elevation“).

☰ Stefan Höft; Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), Abtt. Luft- & Raumfahrtpsychologie, Sportallee 54a, 22335 Hamburg
stefan.hoeft@dlr.de

Wenn sich Arbeitsbelastungen psychologisch „entgrenzen“: Eine Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen, Arbeit-Familie-Konflikt und Gesundheit

Forschungsreferat

Höge, Thomas

Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben rückt mit den gegenwärtigen Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt verstärkt in den Fokus der arbeitspsychologischen Forschung. Die Zunahme an Doppelverdienern, veränderte Geschlechterrollen, die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, das Verschwimmen von Aspekten der Erwerbsarbeit und der alltäglichen Lebensführung lassen auch im Bereich der Forschung zu Arbeit und Gesundheit eine gemeinsame Betrachtung der Domänen „Arbeit“ und „Nicht-Arbeit“ notwendig und fruchtbar erscheinen. Der Beitrag beschreibt eine Untersuchung zur Prüfung der Hypothese, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheit zu einem erheblichen Teil durch den erlebten Konflikt zwischen Arbeits- und Familienleben mediiert wird. Es wurden 538 ambulante Pflegekräfte mit standardisierten Fragebögen untersucht. Die Ergebnisse von Pfadanalysen belegen auch bei Kontrolle der Gesamtarbeitszeit und der Kinderzahl die wichtige Rolle des Arbeit-Familie-Konflikts für den negativen Effekt von Arbeitsbelastungen auf die individuelle Gesundheit. Es zeigt sich, dass insbesondere der Spill-Over negativer Emotionen aus dem Arbeitsleben in das Familienleben den Konflikt zwischen arbeitsbezogenen und familienbezogenen Rollen verschärft. Außerdem wird deutlich, dass dieser Rollenkonflikt wiederum negativ auf die Arbeitsbelastungen zurückwirkt. Schließlich wurde der Einfluss von aufgaben- und zeitbezogenen Kontrollmöglichkeiten (Tätigkeitspielräume, Arbeitszeitautonomie) auf diesen Prozess geprüft. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund des Konzeptes der „Entgrenzung“ diskutiert. Präventionsmöglichkeiten werden angerissen.

☰ Thomas Höge; Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Institut für Psychologie,
Innrain 52, Bruno-Sander-Haus, 6020 Innsbruck (Österreich)
Thomas.Hoege@uibk.ac.at

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen, persönliche Ziele und beruflicher Erfolg bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem mittelständischen Unternehmen

Arbeitsgruppenbeitrag

Hohner, Hans-Uwe & Rosen, Melanie

Welche psychologischen Antezedenten begünstigen Erfolg im Beruf? Wie wird dabei Erfolg operationalisiert? Zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern und falls ja, wie kommen diese zu Stande? Dazu sind 240 weibliche und männliche Angehörige eines mittelständischen Unternehmens der Lebensmittelbranche befragt worden. Eingesetzt wurden u. a. Skalen zur Erfassung von beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen (Abele, Stief & Andräe), Zielpräferenzen (Abele, Stief & Krüsken) und Arbeitszufriedenheit (Felfe, Liepmann & Resetka). Faktoren-, Korrelations- und Varianzanalysen führten zu folgenden Befunden: Nicht nur im akademischen Berufskontext (wie bei Stief, 2001), sondern auch bei nichtakademisch Berufstätigen konnte ein systematischer Zusammenhang zwischen beruflichen Selbstwirksamkeitserwartungen und kurz- bis mittelfristigem (erwartungsgemäß aber nicht für einen langfristigen Verlauf über fünf Jahre) objektivem Berufserfolg (z.B. Einkommen, Stellenumfang, Arbeitsplatzsicherheit) nachgewiesen werden. Darüber hinaus zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf objektiven Berufserfolg und Arbeitszufriedenheit: Frauen zeigen eine höhere Zufriedenheit mit dem Klima in der Organisation als Männer. Der geringere objektive Berufserfolg der Frauen lässt sich weder durch deren Selbstwirksamkeitserwartungen, noch durch ihre Karriere- und Wachstumsziele

erklären und hängt offenbar mit strukturellen Gegebenheiten (wie der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie) zusammen.

- ☰ Hans-Uwe Hohner; FU Berlin, FB Erziehungswissenschaften und Psychologie, Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
hohner@zedat.fu-berlin.de

Die Bedeutung von Ressourcen im Dienstleistungsprozess

Arbeitsgruppenbeitrag

Holz, Melanie

Dienstleistungsorganisationen erwarten von ihren Mitarbeitern serviceorientiertes Verhalten. Die Dienstleister müssen Emotionsarbeit leisten und dabei in hohem Umfang emotionale und soziale Anforderungen regulieren. Diese Organisationsziele implizieren gleichzeitig bestimmte Belastungsvariablen, beispielsweise soziale Stressoren im Umgang mit Kunden oder organisationale Ungerechtigkeit. Dem gegenüber stehen wiederum dienstleistungsspezifische Ressourcen. Neben internen Ressourcen wie sozialen Kompetenzen oder Kundenorientierung, liefern externe Ressourcen, wie ein gutes Dienstleistungsklima, eine hohe Vorgesetztenunterstützung oder ein hoher emotionaler Handlungsspielraum, sinnvolle Ansätze zur Gestaltung von Dienstleistungsarbeitsplätzen.

Anhand mehrerer Stichproben aus verschiedenen Dienstleistungsbranchen (N = 1180) werden diese sozialen und emotionalen Belastungen, Ressourcen und Anforderungen und deren Wirkung auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter aufgezeigt und branchenbezogenen gegenübergestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass spezifische soziale Belastungsmerkmale identifiziert werden konnten, die unterschiedlich stark einen Einfluss auf verschiedene Variablen des psychischen Wohlbefindens haben. Weiterhin wird gezeigt werden, dass der Aufbau von Ressourcen von großer Bedeutung ist und zwischen sozialen Belastungen, sozialen Ressourcen und kundenorientierten Verhalten ein hoher Zusammenhang besteht. Implikationen für eine serviceorientierte Arbeitsgestaltung werden diskutiert.

- ☰ Melanie Holz; j.w.goethe Universität, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Mertonstr. 17, 60054 Frankfurt
m.holz@psych.uni-frankfurt.de

Der Einfluss kultureller Werte auf die ethische Urteilsbildung

Forschungsreferat

Hoppe, Annekatrin

Im Zuge zunehmender Internationalisierung gewinnen kulturelle Einflüsse in Organisationen immer mehr an Bedeutung. Ausgangspunkt dieser kulturvergleichenden Studie ist die Annahme, dass kulturbedingte Werthaltungen sowie Gruppenzugehörigkeit die Urteilsbildung beeinflussen. In Zusammenarbeit mit der International Labour Organisation (ILO) werden Unterschiede in der ethischen Urteilsbildung zwischen europäischen und asiatischen Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmern (n = 97) untersucht. Dabei wird die ethische Urteilsbildung mittels der Multidimensional Ethics Scale (Cohen et al., 1993) auf zwei Ebenen erfasst: der Bewertung eines ethischen Dilemmas sowie der anschließenden Verhaltensintention. Bei den Dilemmata handelt es sich um Szenarien, die diskriminierendes Verhalten am Arbeitsplatz aufzeigen. Die Erfassung kultureller Werte erfolgt anhand Hofstede's Values Survey Module (1994).

Die varianzanalytische Auswertung der Daten zeigt folgendes Bild: Asiaten bewerten über alle Szenarien hinweg das diskriminierende Verhalten signifikant als ethischer als Europäer und äußern eine signifikant höhere Bereitschaft ein entsprechendes Verhalten aufzuzeigen. Diese Unterschiede lassen sich auf kulturelle Werthaltungen zurückführen, die aus den Kulturdimensionen Individualismus, Machtdistanz und Maskulinität resultieren. Der gleiche Effekt zeigt sich bei Arbeitgebern im Vergleich zu Arbeitnehmern. Die Ergebnisse der Studie werden hinsichtlich ihrer Bedeutung für Unternehmen in Hinblick auf die Erstellung internationaler Verhaltenscodes diskutiert.

☐ Annekatriin Hoppe; Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie, Arbeits-, Betriebs- und Umweltpsychologie, Von Melle Park 11, 20146 Hamburg
annekatrin.hoppe@uni-hamburg.de

Auswirkungen der mitarbeiterorientierten Flexibilisierung von Arbeit auf die psychologischen Kontrakte von Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Arbeitsgruppenbeitrag

Hornung, Severin & Glaser, Jürgen

Mit dem seit kurzem auch im deutschsprachigen Raum intensiv beforschten Konstrukt des psychologischen Kontrakts werden subjektive Überzeugungen von Individuen hinsichtlich der Austauschbeziehung mit ihrer Arbeitsorganisation beschrieben. Die schwerpunktmäßige Beschäftigung mit negativen Auswirkungen des Kontraktbruchs hat dabei zu einer Vernachlässigung der Voraussetzungen erlebter Kontrakterfüllung geführt. Essenziell wird die Erschließung neuer Tauschangebote insbesondere für Organisationen, die einerseits ausgeprägte Anforderungen an ihre Mitglieder stellen, deren Ansprüche ebenfalls einem gesellschaftlichen Wandel unterliegen, die andererseits aber nicht willens oder in der Lage sind, auf tradierte Verpflichtungen wie die Gewährung von Arbeitsplatzsicherheit, vorgezeichnete Aufstiegswege und stabile Entlohnung einzugehen.

In einem quasi-experimentellen Querschnittsdesign wird den Auswirkungen einer mitarbeiterorientierten raum-zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit auf die erlebte Erfüllung des psychologischen Kontrakts in Stichproben von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in unterschiedlichen Organisationsformen der Telearbeit (N = 140 bzw. N = 481) sowie entsprechenden Vergleichsgruppen (N = 130 bzw. N = 248) nachgegangen.

Die Ergebnisse zeigen, dass erlebter Kontraktbruch und Kontrakterfüllung empirisch voneinander unterschieden werden können. Telearbeitende berichten eine höhere psychologische Kontrakterfüllung sowie positive Veränderungen im Verhältnis von Arbeits- und Nichtarbeitsleben. In schrittweisen multiplen Regressionen kann gezeigt werden, dass neben der Zufriedenheit mit herkömmlichen organisationalen Leistungen, wie etwa Besoldung, Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten, die berichteten positiven Auswirkungen der Telearbeit zusätzliche Varianz der erlebten Kontrakterfüllung erklären.

☐ Severin Hornung; Technische Universität München, Lehrstuhl für Psychologie,
Lothstr. 17, 80335 München
hornung@wi.tum.de

Entwicklung einer Skala zur Messung von Kundenzufriedenheit in einfachen Verkaufsinteraktionen

Poster

Horsmann, Claes & Nerdinger, Friedemann W.

Kundenzufriedenheit verbindet den Leistungserwerb und -konsum mit dem Nachkaufverhalten und vermittelt theoretisch zwischen organisationalen Merkmalen und Maßnahmen einerseits, und den Reaktionen der Kunden andererseits.

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, ein Instrument zur Messung der Kundenzufriedenheit in einfachen Verkaufsinteraktionen zu entwickeln und seine Messqualität zu überprüfen. In einer Vorstudie im Lebensmitteleinzelhandel (N = 263) wurde ein mehrdimensionales Instrument entwickelt, das die Zufriedenheit der Kunden mit dem Verkäufer, der Verkaufsstätte, den Produkten sowie eine Gesamtzufriedenheit erfasst. Die Hauptstudie wurde in einem filialisierten Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels durchgeführt: Kundenzufriedenheit und Kaufverhalten wurde in fragebogengestützten Interviews bei Kunden einer Bäckerkette (N = 2.014) erhoben. Zusätzlich wurde das kundenorientierte Verhalten der betreffenden Verkäufer (N = 172) durch die direkten Vorgesetzten eingestuft. Schließlich wurden die Einzugsgebiete der betrachteten Filialen durch externe Daten zur Soziodemographie charakterisiert.

Anhand dieser Daten wurden folgende Hypothesen überprüft: (1) Kundenzufriedenheit in einfachen Verkaufsinteraktionen ist ein mehrdimensionales Konstrukt. (2) Zwischen soziodemographischen Merkmalen des Einzugsgebiets und Kundenzufriedenheit besteht ein Zusammenhang. (3) Zwischen kundenorientiertem Verhalten und Kundenzufriedenheit besteht ein positiver Zusammenhang. (4) Kundenzufriedenheit und Kaufverhalten der Kunden hängen zusammen.

Die Ergebnisse stützen die aufgestellten Hypothesen weitgehend. Dabei zeigt sich u. a., dass die Kundenzufriedenheit in dieser konkreten Verkaufssituation vor allem negativ mit unfreundlichem Verkäuferverhalten korreliert.

☰ Claes Horsmann; Universität Rostock, Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Parkstraße 11, 18057 Rostock
 claes.horsmann@wisofak.uni-rostock.de

Teamarbeit und Commitment in Organisationen

Poster

Horvath, Eva

In der zeitgenössischen organisationspsychologischen Literatur wird häufig davon gesprochen, dass die beständige Loyalität der Mitarbeiter gegenüber einer Organisation in Zeiten zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit, die mit der Umwälzung alter Organisationsstrukturen einhergeht (z.B. durch Verschlinkung, Downsizing, Outsourcing), nicht mehr erwartet werden kann. Für die Arbeitnehmer wird es z. B. durch Teilzeitarbeit, Job-Sharing oder zeitlich begrenzter Projektarbeit, aber auch durch die zunehmende Vernetzung der Unternehmen untereinander, schwierig, sich an ein Unternehmen zu binden. Es stellt sich nun die Frage, wie Mitarbeiter – auch für kurze Zeit – nicht nur rational (z.B. durch Bezahlung oder Anreizsysteme), sondern auch emotional an die Organisation gebunden werden können. In der vorliegenden Diplomarbeit wurde untersucht, inwiefern das Team bzw. die Arbeitsgruppe als ein Fokus von Commitment dazu beitragen kann, Mitarbeiter erfolgreich an die Organisation zu binden. Die Studie wurde mit 13 Teams (N = 91) aus fünf Unternehmen unterschiedlicher Größe und Ausrichtung durchgeführt. Anhand eines Fragebogens wurden Teamcommitment, organisationales Commitment, Aspekte der Arbeit im Team, Arbeitszu-

friedenheit, Kündigungsabsicht sowie die Einbindung des Teams in die Organisation erhoben und die Zusammenhänge mittels Korrelations- und Regressionsanalysen untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Qualität der Teamarbeit durchaus im organisationalen Commitment niederschlägt, dies aber vor allem vermittelt über das Teamcommitment geschieht.

☐ Eva Horvath; Freie Universität Berlin, Schönholzer Str. 18, 10115 Berlin
eva.horvath@gmx.de

**Welche Rolle spielt Mentoring für Leistung und Wohlbefinden im Beruf?
Ergebnisse einer Längsschnittstudie bei Lehramtsanwärtern**

Forschungsreferat

Hülshager, Ute R. & Maier, Günter W.

Als mögliche Konsequenzen von Mentoring in Organisationen wurden bisher hauptsächlich objektive (z.B. Entgelt, Beförderung) und subjektive (z.B. Arbeitszufriedenheit, affektive Bindung) karrierebezogene Auswirkungen untersucht. Der Großteil der Studien zu den Auswirkungen von Mentoring beruht jedoch auf querschnittlichen Analysen, die keine Aussagen über die kausale Wirkung von Mentoring erlauben. Daher wird in der vorliegenden Studie längsschnittlich geprüft, welche Auswirkungen Mentoring bei einer Stichprobe von Lehramtsanwärtern (N = 152) hat. Die zweite Messung wurde zwei Monate nach der ersten Messung erhoben. Die Qualität der Mentoring-Beziehung wurde differenziert nach den drei Mentoring-Funktionen psychosoziale Unterstützung, Karriereentwicklung und Rollenmodell erfasst. Als Kriterien wurden die berufliche Leistung sowie Indikatoren beruflichen und subjektiven Wohlbefindens (z.B. berufsbezogene Bindung, Lebenszufriedenheit) erhoben. Die Ergebnisse zeigten, dass sich die Qualität des Mentoring als prognostisch bedeutsam für die berufliche Leistung und das Wohlbefinden der Lehramtsanwärter erwies.

☐ Ute R. Hülshager; Universität Bielefeld, Arbeits- und Organisationspsychologie,
Psychologie, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld
ute.huelsheger@uni-bielefeld.de

**Persönlichkeitsfragebögen in der Personalauswahl:
Vorteile eines kriteriumsspezifischen Ansatzes**

Forschungsreferat

Inceoglu, Ilke & Bartram, Dave

In Deutschland sind psychometrische Verfahren in der Personalauswahl, vor allem Persönlichkeitsfragebögen, weit weniger verbreitet als in anderen Ländern (z.B. Großbritannien), obwohl die Forschung ihre Validität in der Vorhersage von Kompetenzen und späterer Arbeitsleistung gezeigt hat (Bartram, in press). Fähigkeitstests, deren prognostische Validität belegt ist (z.B. Schmidt & Hunter, 1998), scheinen auf größere Akzeptanz zu stoßen. Ein möglicher Grund dafür mag sein, dass in Validierungsstudien, die Persönlichkeitsskalen beinhalten, die Bestimmung der Kriterien oft nachlässig gehandhabt wird, was sich auf die Validitätskoeffizienten auswirkt (vgl. Schuler, 1996). Zwei internationale Validierungsstudien (Dänemark und Australien) aus verschiedenen Bereichen (Telekommunikation: N = 176, Bankwesen: N = 228) werden gegenüber gestellt, in denen Fähigkeitstests und der Occupational Personality Questionnaire (SHL, 1999) eingesetzt wurden. In Studie 1 lag als Kriterium die von den Vorgesetzten beurteilte Arbeitsleistung über zwei Jahre vor, die in drei Kategorien unterteilt war ("unterdurchschnittlich", "durchschnittlich",

"überdurchschnittlich"). In Studie 2 wurde die Arbeitsleistung (das Kriterium) anhand von einer Leistungsevaluation durch den Vorgesetzten gemessen, die auf sieben spezifischen Kompetenzen basierte. Ergebnisse beider Studien werden vorgestellt. In Studie 2 wird die inkrementelle Validität von Persönlichkeitsskalen über die der Fähigkeitstests hinaus in der Vorhersage von spezifischen Kompetenzen untersucht. Die Vorteile eines Kriteriumsspezifischen Ansatzes und praktische Implikationen werden diskutiert.

Ilke Inceoglu; SHL Group plc, Research Division, The Pavilion, 1 Atwell Place, KT7 ONE
Thames Ditton, UK
Ilke.Inceoglu@shlgroup.com

Empirische Überprüfung eines Ressourcen-Anforderungen-Stressoren (RAS) Modells

Forschungsreferat

Iwanowa, Anna

In dem Vortrag werden Daten aus der empirischen Überprüfung eines arbeitspsychologischen Modells zur bedingungsbezogenen Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten und deren Auswirkungen auf Erleben und Befinden dargestellt. Die Daten stammen aus Untersuchungen in der Produktion, Verwaltung, Forschung und Entwicklung sowie von Dienstleistungen und sozialen Diensten an einer Gesamtstichprobe von über 1200 Arbeitstätigen in mehrere Länder und drei Sprachen (deutsch, italienisch und bulgarisch). Als Indikatoren für Erleben und Befinden wurden Beanspruchung- und Erholungserleben, psychosomatische Beschwerden und Arbeitszufriedenheit erhoben. Besonders hervorgehoben wird die Rolle der Ressourcen für die Gesundheitsförderlichkeit von Arbeitstätigkeiten. Es werden eine Reihe von methodischen Problemen bei der Überprüfung des Modells diskutiert.

Anna Iwanowa; Universität Innsbruck, Institut für Psychologie, Innrain 52, A 6020
Innsbruck
anna.iwanowa@uibk.ac.at

Unnötige oder illegitime Arbeitstätigkeiten und ihre Auswirkungen auf das Befinden

Forschungsreferat

Jacobshagen, Nicola & Semmer, Norbert K.

Das Konzept der unnötigen oder illegitimen Tätigkeiten wurde am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern entwickelt. Unnötige oder illegitime Tätigkeiten stellen Arbeitsaufgaben oder Arbeitsabläufe dar, die von einem Arbeitnehmenden als Regelverletzung (illegitime Tätigkeiten) oder als unnötig (Tätigkeiten, die überhaupt nicht, nicht von dieser Person oder nicht mit diesem Aufwand erledigt werden müssten) wahrgenommen werden. Dies kann dazu führen, dass durch die Ausführung einer solchen Arbeitsaufgabe die Person das Gefühl mangelnder Wertschätzung erfährt und ihr Selbstwert angegriffen wird. Diese Aufgaben erhalten dadurch eine stressauslösende Komponente, resp. eine Aufgabe mit bereits bestehender Stressorwirkung wird in dessen Auswirkung auf das Befinden potenziert. Anhand mehrerer Interviewstudien wurde eine Skala mit neun Items zur Erhebung von unnötigen oder illegitimen Stressoren entwickelt (Bern Illegitimate Task Scale - BITS). Diese wurde dann in verschiedenen Fragebogenstudien (N = 1600) in der Schweiz eingesetzt. Vorgestellt werden psychometrische Kennwerte und Korrelate der Skala mit Befindensvariablen sowie die Prädiktorwirkungen dieses Stressors im Vergleich mit anderen Stressoren.

- ☰ Nicola Jacobshagen; Universität Bern, Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Unitobler, Muesmattstrasse 45, CH-3012 Bern
jacobshagen@psy.unibe.ch

**Wikipedia: Motivation für freiwillige Mitarbeit an einer
offenen webbasierten Enzyklopädie**

Poster

Jäger, Dana, Pfeiffer, Elisabeth, Sauer, Nils, Schroer, Joachim & Hertel, Guido

Zunehmende Aufmerksamkeit in den Medien erfährt im Moment die offene und kostenlose Enzyklopädie „Wikipedia“, die durch die unentgeltliche internetbasierte Zusammenarbeit vieler freiwilliger AutorInnen entsteht. Damit ähnelt das Wikipedia-Projekt den „Open Source“-Projekten im Internet zur gemeinschaftlichen Entwicklung von Software (Linux, etc.). Empirische Forschungsergebnisse zur Motivation der MitarbeiterInnen des Wikipedia-Projekts gab es allerdings trotz des öffentlichen Interesses bislang nicht. In einer webbasierten Befragung der beitragenden AutorInnen und OrganisatorInnen wurden deshalb Einflussfaktoren auf das kurz- und langfristige Engagement für Wikipedia untersucht. Neben arbeitspsychologischen Aspekten der Tätigkeit (u.a. Autonomie, Sinnhaftigkeit und Feedback), differenziellen Faktoren und Prozessvariablen (z.B. Identifikation mit dem Wikipedia-Projekt und verschiedenen Untergruppen) wurden auch weitergehende Konsequenzen berücksichtigt (Kosten und Nutzen, z.B. zeitliche Belastung bzw. berufliche Qualifikation). Zusätzlich wurden auch demografische Daten erhoben sowie Informationen zur Verteilung der Arbeitsform (Einzel- oder Gruppenarbeit) beim Verfassen der Artikel und organisatorischen Tätigkeiten. Damit sind erstmals empirisch fundierte Aussagen über die psychologischen Prozesse freiwilliger Arbeit im Rahmen des Wikipedia-Projekts möglich. Implikationen der Ergebnisse für andere Internet-basierte Gemeinschaftsprojekte sowie auch betriebliche Aspekte der Arbeitsmotivation werden diskutiert.

- ☰ Dana Jäger; Universität Würzburg, Lehrstuhl für Psychologie II, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Röntgenring 10, 97070 Würzburg
danajaeger@gmx.de

Benutzerbeteiligung bei der Softwareeinführung in KMU - Regel oder Ausnahme?

Arbeitsgruppenbeitrag

Jansen, Anne, Müller, Cornelius, Prümper, Jochen, Stein, Bernd & Vöhringer-Kuhnt, Thomas

In der arbeitswissenschaftlichen Fachwelt besteht weitestgehend Konsens darüber, dass eine effektive und gesundheitsförderliche Softwarenutzung nur durch eine geeignete Beteiligung der Benutzer bei der Softwarebeschaffung und -einführung erreicht werden kann. Entsprechend findet man in der Literatur zahlreiche Hinweise darauf, was bei der Beteiligung von Benutzern zu berücksichtigen ist und welche Methoden sich hierfür anbieten. Empirische Erhärtung erfahren diese Hinweise jedoch fast ausschließlich aus Erfahrungen, die im Rahmen von Softwareentwicklungsprojekten in Großunternehmen gesammelt wurden. Im Gegensatz dazu liegen bislang kaum Studien über die Vorgehensweisen von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) bei der Softwareeinführung vor.

In einer vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Studie wurde deshalb eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Praxis der Softwareeinführung in KMU durchgeführt.

Eine Stichprobe von Geschäftsführern und IT-Verantwortlichen von KMU wurde mittels explorativem Interview und Follow-up-Fragebogen befragt, worin sie die speziellen Schwierigkeiten von KMU bei der Einführung von gebrauchstauglicher Software sehen.

Aus den Ergebnissen der Studie wird deutlich, in welcher Form in KMU Benutzer bei Auswahl, Erwerb, Entwicklung und Änderung von Software beteiligt werden und aus welchen Gründen auf eine Benutzerbeteiligung im Einführungsprozess verzichtet wird. Darüber hinaus zeigt die Studie, worin der Unterstützungsbedarf von KMU bei der Verbesserung der Qualität des Einführungsprozesses sowie der installierten Software liegt.

☐ Anne Jansen; bao - Büro für Arbeits- & Organisationspsychologie GmbH, Kösterstr. 1b, 14165 Berlin
a.jansen@bao.de

Wie kann innovatives Verhalten gefördert werden? Gerechtigkeitsaspekte im Fokus

Arbeitsgruppenbeitrag

Jonas, Eva, Streicher, Bernhard, Maier, Günter W. & Frey, Dieter

Forschungen zur Gerechtigkeit in Organisationen illustrieren, dass die Umsetzung von Gerechtigkeit einen positiven Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter in vielerlei Hinsicht hat: Gerechtigkeit fördert nicht nur die arbeitsbezogene Leistung, sondern auch freiwilliges Arbeitsengagement, affektives Commitment, extrinsische und intrinsische Zufriedenheit sowie Vertrauen in die Organisation und mindert die Fluktuation. Wir postulieren, dass insbesondere die Umsetzung von Prinzipien der prozeduralen, d.h. die gerechte Gestaltung von Entscheidungsprozessen (z.B. Gehör finden), und distributiven Gerechtigkeit, d.h. die gerechte Verteilung von Ressourcen (z.B. gleicher Lohn für gleiche Arbeit) sich auch förderlich auf innovatives Verhalten auswirkt. Zur Untersuchung dieser Fragestellung wurde zunächst ein bestehendes, englischsprachiges Messinstrument (Colquitt, 2001) zur organisationalen Gerechtigkeit an einer deutschen Stichprobe validiert. Die im Original gefundene vierfaktorielle Struktur des Messinstrumentes mit distributiver, prozeduraler, interpersonaler und informationaler Gerechtigkeit als unterscheidbare Dimensionen konnte repliziert werden. Anschließend wurden Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit und innovativem Verhalten am Arbeitsplatz in einer Stichprobe von 127 Beschäftigten unterschiedlicher Organisationen untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gerechtigkeitswahrnehmungen der Mitarbeiter, (d.h. prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit) in signifikant positivem Zusammenhang mit der Anzahl geäußerter Verbesserungsvorschläge und mit der Umsetzung der Vorschläge stehen.

☐ Eva Jonas; Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Sozial- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
jonas@psy.uni-muenchen.de

Explizites und implizites Wissen als Kriterien in der Studierendenauswahl

Poster

Jonkmann, Kathrin, Böhme, Katrin, Kunina, Olga, Schmidt, Katharina & Wilhelm, Oliver

Die Entwicklung adäquater Prädiktoren für die Studierendenauswahl ist ein höchstaktuelles Problem. Noch drängender ist jedoch die Identifikation und Etablierung geeigneter Kriterien zur validen Operationalisierung des Studienerfolgs. Der Verfügbarkeit halber werden derzeit vorrangig eher unbefriedigende Kriterien verwendet. Prüfungsnoten im Fach Psychologie

etwa, die sich auf wenige mündliche Prüfungen mit sehr schiefer Verteilung stützen, weisen erhebliche Validitätsmängel auf.

Daher wurden für den Studiengang Diplompyschologie explizite und implizite Wissenstests entwickelt und eingesetzt. Ein für das Grundstudium curricular valider deklarativer Wissenstest wurde in Anlehnung an die amerikanischen Graduate Record Examinations entwickelt. Zur Messung impliziten oder taciten Wissens ziehen wir eine Aufgabenbatterie heran, die der Erfassung Praktischer Intelligenz im universitären Kontext dient.

Die Verfahren wurden an mehreren deutschen Universitäten eingesetzt (paarweises $N > 140$). Erste Analysen weisen auf gute psychometrische Qualitäten hin. In Strukturgleichungsmodellen wird den Kriterien eine Fülle von Prädiktoren gegenübergestellt, um den multivariaten Zusammenhang aufzuklären. Möglichkeiten der Weiterentwicklung und des Einsatzes der Instrumente zur Validierung und Selektion werden diskutiert.

☐ Kathrin Jonkmann; Humboldt Universität zu Berlin, Psychologische Diagnostik,
Grünberger Straße 63, 10245 Berlin
kathrin.jonkmann@student.hu-berlin.de

Altersspezifische Einflüsse auf die Gruppenkompetenz und -leistung

Arbeitsgruppenbeitrag

Jöns, Ingela

Angesichts der demographischen Entwicklung interessiert im Zusammenhang mit Gruppenarbeit die Frage, welchen Einfluss Alterdurchschnitt und -zusammensetzung auf die Kompetenz, Zusammenarbeit und Leistung von Gruppen haben.

Den theoretischen Hintergrund bilden Forschungen zu Alter und Leistungsveränderungen auf individueller Ebene (vgl. die Metaanalyse von McEvoy & Caxcio, 1989) sowie zu Heterogenität und Gruppenleistungen (vgl. die Metaanalysen von Brehm et al., 1989; Webber & Donahue, 2001).

Diese Frage nach dem Alterseinfluss wird anhand von zwei Längsschnittstudien analysiert. Datenbasis bilden 34 Gruppen mit 378 Mitarbeitern aus einem Montagebereich und 80 Gruppen mit 737 Mitarbeitern aus einem Fertigungsbereich. Neben Einschätzungen der Gruppenkompetenz (Koordination, Regulation, Relation) mittels des Gruppenchecks (Erke, Racky & Jöns, 2003) wurden die Größe, der Altersdurchschnitt, die Zusammensetzung der Gruppen und objektive Leistungsdaten auf Segment- oder Gruppenebene erfasst.

Zentrale Befunde aus der ersten Studie sind: Auf die Gruppenkompetenz wirkt sich der Altersdurchschnitt signifikant aus. Demgegenüber ergibt sich bei der Subskala Koordinationskompetenz kein signifikanter Effekt. Bei der objektiven Zielerreichung werden neben dem Segment Effekte für verschiedene Gruppenmerkmale ermittelt.

Im Mittelpunkt des Beitrags stehen die Befunde beider Studien, bevor Implikationen für die weitere Forschung sowie Überlegungen zu praktischen Konsequenzen angesichts eines steigenden Durchschnittsalters und größerer Heterogenität der Gruppen aufgezeigt werden.

☐ Ingela Jöns; Universität Mannheim, Lehrstuhl Psychologie I, Schloss EO 248, 68131
Mannheim
ingela.joens@psychologie.uni-mannheim.de

Leadership Research: A Perspective on Where We Are and Where We Should Go

Mittagsvorlesung

Judge, Timothy A.

Leadership has been a topic of formal scientific inquiry for nearly 100 years. Over this century, various theories have been proposed and then discarded. Two of the earliest, and generally considered archaic theories are trait theory and leader behavior theory (the Ohio State-Michigan theories). I will argue, and present evidence, that the dismissal of these theories was erroneous and unjust. Specifically, there are traits (personality and intelligence) that predict leadership emergence and effectiveness, providing support for trait theory. Moreover, the leader behaviors of consideration and initiating structure have validity that is, arguably, as strong as any that has been observed before or since. Thus, one purpose of the presentation is to present a re-appraisal, perhaps a reprise, of where we have been in leadership research. The yield from previous theories may have been much greater than has been supposed. A second purpose of this presentation is to present an evaluation, critique, and agenda for future research for the theory that is currently dominating organizational scholars' attention: transformational or charismatic leadership theory.

☰ Tim Judge; Warrington College of Business Admin, Department of Management, University of Florida, 201 Stuzin Hall, P.O. Box 117165, Gainesville, FL 32611-7165
timothy.judge@ba.ufl.edu

**Ein experimenteller Methodenvergleich zur Erfassung der
Aufmerksamkeitsverteilung und Informationsaufnahme auf Webseiten**

Arbeitsgruppenbeitrag

Kain, Saskia, Polkehn, Knut, Thüring, Manfred & Wandke, Hartmut

Aspekte der Aufmerksamkeitsverteilung beim Betrachten einer Webseite werden meist mit Blickregistrierungsmethoden untersucht. Da derartige Verfahren recht aufwendig sind, wurde als kostengünstigere Alternative die Site-Covering-Methode vorgeschlagen (Wilhelm et al., 2002). Hierbei wird die Webseite mit grau-transparenten Feldern abgedeckt, die die Information verschleiern und ihre Rezeption verhindern. Wird ein Feld angeklickt, erscheint die verdeckte Information, wodurch sukzessive Aufmerksamkeitsverteilung und Informationsselektion erfasst werden. Die mit dieser Methode erzielten Ergebnisse weisen eine gute - aber nicht perfekte - Übereinstimmung mit denen der Blickbewegungsregistrierung auf. Die Methode hat allerdings den Nachteil, dass sie keine Bilddominanzeffekte und Eyecatcher identifizieren kann. Zur Beseitigung dieses Nachteils wurde die Lorem-Ipsum-Covering Methode entwickelt (Tullis, 1988; Wandke, 2003). Ihr Covering besteht darin, Texte in ein Pseudolatein zu übersetzen und Bilder auf Pixelbasis zu verfremden, ohne das Seiten-Layout zu verändern. Hierdurch wird zwar die Rezeption von Text und Bild verhindert, das Erkennen von Informationsart und -umfang bleibt jedoch weiterhin gewährleistet. Zum Vergleich der drei Methoden wurde eine Untersuchung an vier Webseiten durchgeführt. Die Ergebnisse verdeutlichen, inwieweit die Lorem-Ipsum-Covering Methode Blickregistrierungsverfahren noch besser approximiert als die Site-Covering Methode. Des Weiteren kann man eine „invasive“ Auswirkung der drei Methoden auf die subjektiv empfundene Gebrauchstauglichkeit und hedonische Qualität (Hassenzahl, 2003) der Webseiten ausschließen, da keine signifikanten Unterschiede nachzuweisen waren.

☰ Saskia Kain; TU-Berlin, Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft, Allgemeine Psychologie, Rehhahn 3, 16356 Blumberg
skain@gmx.de

Work-Life-Balance in Abhängigkeit von individuellen Anpassungsprozessen und Persönlichkeit: Eine Paarstudie

Arbeitsgruppenbeitrag

Kalveram, Andreas, Trimpop, Rüdiger & Wiedemann, D.

Ein Großteil der Untersuchungen zur Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit beschäftigt sich mit organisationalen und familiären Rahmenbedingungen und ihrem Einfluss auf das Work-Life-Balance-Erleben der Betroffenen. Individuellen Bedingungen und Strategien wird dagegen in empirischen Untersuchungen oft nur eine randständige Bedeutung beigemessen. Die hier vorgestellte Untersuchung befasst sich mit dem Zusammenhang von individuellen Faktoren und Strategien, die einen Einfluss auf das Vereinbarkeitserleben von Arbeit, Freizeit und Familie bei Erwerbstätigen haben. Hierbei wird untersucht, ob das Verhaltensmodell der "Selektiven Optimierung mit Kompensation" (SOC) von Baltes erfolgreich auf den Bereich der A&O-Psychologie übertragen werden kann. Da wird die Annahme überprüft, dass Erwerbstätige, die die Strategien der Selektion, Optimierung und Kompensation nutzen, geringere Arbeit-Familien-Konflikte erleben bzw. in größerem Umfang Benefits zwischen den Lebensbereichen nutzen können. Ferner wird analysiert, in welchem Zusammenhang Persönlichkeitsfaktoren bei der Bewältigung von Arbeit-Familien-Konflikten bzw. dem positiven Erleben von Arbeit-Familie-Benefits stehen.

Präsentiert werden Ergebnisse einer Paarstudie von je 25 Paaren mit Kindern im schulpflichtigen Alter aus den Arbeitsbereichen Pflege und Forschung.

Ziel der Untersuchung ist es, Strategien zu identifizieren, die unabhängig von organisationalen und familiären Rahmenbedingungen genutzt werden können, um das Vereinbarkeitserleben für die Betroffenen zu verbessern.



Andreas Kalveram; Jena, ABO-Psychologie, Humboldtstr. 27, 07743 Jena
bobby.kalveram@uni-jena.de

**Der Job Diagnostic Survey im Dienstleistungsbereich:
Eine Erweiterung der Tätigkeitsmerkmale um das der emotionsbezogenen Anforderungen**

Arbeitsgruppenbeitrag

Kamrad, Klaudia, Antoni, Conny & Schmal, Andreas

Der Job Diagnostic Survey (JDS) von Hackman und Oldham hat sich auch in seiner deutschen Übersetzung in zahlreichen Studien bewährt, die sich mit der Frage beschäftigen, welche Arbeitsbedingungen sich motivierend auf das Individuum auswirken. Aktuell liegen einige Untersuchungen dazu vor, ob sich der JDS auch für Studien im Dienstleistungssektor als Messinstrument eignet. Diese Studien kommen zwar insgesamt zu einem positiven Urteil, jedoch wird dabei ein zentrales Anforderungsmerkmal im Dienstleistungsbereich außer Acht gelassen, die Emotionsarbeit.

In der vorliegenden Studie wird der JDS um emotionsbezogene Anforderungen erweitert und in zwei Call Centern in Rheinland-Pfalz (N = 148) eingesetzt. Die Erweiterungen des JDS basieren auf den Frankfurt Emotion Work Scales. Als abhängige Variablen werden die allgemeine Arbeitszufriedenheit, die intrinsische Motivation und das affektive Commitment erhoben. Es kann gezeigt werden, dass emotionsbezogene Anforderungen einen deutlichen positiven Aufklärungsbeitrag beim affektiven Commitment und der intrinsischen Motivation leisten. Diese Ergebnisse belegen, dass Emotionsarbeit als Anforderungsdimension im Dienstleistungsbereich berücksichtigt werden sollte und zur einer Verbesserung der Vorhersagen des Motivationsmodells von Hackman und Oldham führt.

- ☐ Klaudia Kamrad; Universität Trier, Psychologie, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Helenenstrasse 25, 54295 Trier
kkamrad@web.de

**Assessment Center zwischen Anspruch und Wirklichkeit -
AC-Praxis in deutschen Großunternehmen**

Poster

Kanning, Uwe Peter, Pöttker, Jens & Gelléri, Petra

In einer Befragung von 97 deutschen Großunternehmen, die die Methode des Assessment Centers in der Personaldiagnostik einsetzen, wird überprüft, inwieweit wissenschaftliche Standards der Methode in der Praxis umgesetzt werden. Im Hinblick auf die meisten Standards ergibt sich ein positives Bild. Allerdings lassen sich auch deutliche Defizite finden. Sehr häufig verfügen die Beobachter bereits über Vorinformationen bezüglich der Kandidaten, so dass eine erwartungsgesteuerte Urteilsbildung nicht auszuschließen ist. Auch ist die Unabhängigkeit der Beobachtungen in Frage gestellt, da sich die Beobachter zwischen den Übungen über die Kandidaten austauschen. Darüber hinaus finden verdeckte Beobachtungen statt, die nicht zuletzt aus ethischen Gründen fragwürdig erscheinen. Eine systematische Evaluation des Assessment Centers wird nur in den wenigsten Unternehmen vorgenommen.

- ☐ Uwe Peter Kanning; Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Beratungsstelle für Organisationen, Fliednerstrasse, 21, 48149 Münster
kanning@psy.uni-muenster.de

**Eigenverantwortliches Handeln in Dilemmasituationen -
produktives oder kontraproduktives Verhalten?**

Forschungsreferat

Kaschube, Jürgen & Gasteiger, Rosina Maria

In der organisationspsychologischen Forschung wird meist eine Trennlinie zwischen für die Organisation ‚nützlichem‘, produktivem Verhalten (aufgaben- oder kontextbezogen) und ‚schädlichem‘, kontraproduktivem Verhalten gezogen. Das Konstrukt des Eigenverantwortlichen Handelns (Koch, Kaschube & Fisch, 2003) zielt darauf ab, berufliches Handeln in Situationen zu erklären, in denen das Fehlen eindeutiger Vorgaben dazu führt, dass Organisationsmitglieder nur schwer das eigene Handeln und seine Folgen a priori als nützlich oder schädlich einzuschätzen vermögen. Es gehört insbesondere zum Aufgabenspektrum von Führungskräften, in derart ambivalenten Situationen Problemlösungen zu generieren.

Ziele des Beitrages sind a) die Vorstellung eines Instrumentes zur Messung von Eigenverantwortlichem Handeln als Teil des beruflichen Selbstkonzeptes und b) die Beantwortung der Frage, inwieweit vorherrschende Organisationskultur, berufliche Ziele und Selbstkonzept das Handeln in Dilemmasituationen zu erklären vermögen.

Dazu wurden 170 Führungs(nachwuchs)kräften deutscher Großunternehmen Dilemmasituationen verbunden mit der Frage vorgelegt, welche Lösung in der Organisation gewählt und welche sie selbst präferieren würden. In Abhängigkeit von der wahrgenommenen Organisationskultur wurden unterschiedliche Lösungsansätze als realisierbar eingestuft. Die persönliche Handlungspräferenz konnte über die organisationale Präferenz hinaus durch berufliche Ziele sowie das Selbstkonzept Eigenverantwortliches Handeln erklärt werden. Innovative Lösungsansätze wurden von den Führungskräften gewählt, die eine Neigung zum

Umgehen organisationaler Vorgaben zeigten. Diese Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der Forschung zu Intrapreneurship und Innovation diskutiert.

- ☰ Jürgen Kaschube; LMU München, Organisations- und Wirtschaftspsychologie,
Leopoldstr. 13, 80802 München
kaschube@lmu.de

Fahrerassistenz beim Auffahren auf die Autobahn – Tätigkeitsanalyse als Methode zur Ermittlung des Bedarfs

Poster

Kassner, Astrid

Assistenzsysteme in Kraftfahrzeugen sollen Verkehrssicherheit und Fahrkomfort erhöhen. Die Entwicklung dieser Systeme erfolgt oftmals technologiegetrieben, anhand von Unfallanalysen, Fahrermodellierung, Beanspruchungsforschung oder User Needs Analysis. Das Führen eines Kraftfahrzeugs lässt sich als Arbeitstätigkeit begreifen. Die Arbeit untersucht am Beispiel des Auffahrens auf die Autobahn, ob sich eine Tätigkeitsanalyse dazu eignet, Fahrerassistenzbedarf abzuleiten. Aus einer Expertenbefragung (sechs Fahrlehrer) wird ein Soll-Verhalten abgeleitet, das die für das sichere Auffahren notwendigen Aufgaben und Handlungen beschreibt. Das Soll-Verhalten ist so beschrieben, dass es über Verhaltensbeobachtung und apparative Verhaltensregistrierung erfassbar ist. Zur Validitätsüberprüfung wurden 64 Auffahrvorgänge mit einem Messfahrzeug (DLR ViewCar®) durchgeführt. Das Ist-Verhalten der Fahrer wurde anhand von Kameraaufzeichnungen und Fahrzeugdaten (Can-Bus) ermittelt. Der Vergleich von Ist- und Soll-Verhalten zeigt, inwieweit die Fahrer dem Soll-Verhalten entsprechen und welche Konsequenzen sich ansonsten ergeben. Die Mehrzahl der definierten Handlungen wird von den Fahrern ausgeführt. Weichen Fahrer von diesen Handlungen ab, so werden die entsprechenden Verkehrssituationen von Beurteilern als gefährlich eingeschätzt. Die Methode der Tätigkeitsanalyse ermöglicht daher, ein objektiv erfassbares Soll-Verhalten zu definieren. Künftige Fahrerassistenzsysteme könnten das Ist-Verhalten des Fahrers kontinuierlich mit diesem Soll-Verhalten vergleichen und bei Abweichungen unterstützen oder warnen. Folgeuntersuchungen im Fahrsimulator müssen diese Unterstützungsstrategie hinsichtlich ihres Beitrages zur Verkehrssicherheit und ihrer Akzeptanz bei Fahrern prüfen.

- ☰ Astrid Kassner; Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Institut für Verkehrsführung und Fahrzeugsteuerung, Lilienthalplatz 7, 38108 Braunschweig
Astrid.Kassner@dlr.de

Lerntransfer: Generelle und spezifische Erfolgsfaktoren

Arbeitsgruppenbeitrag

Kauffeld, Simone

Als eine erfolgskritische Größe durchgeführter Schulungs- bzw. Trainingsmaßnahmen kann der Transfer, d.h. die Anwendung und Generalisierung neuen Wissens und neuer Fähigkeiten in der Arbeit, definiert werden. Von entscheidender Bedeutung ist der Grad in dem Trainings wirklich helfen, besser arbeiten zu können. Bei Evaluationen, die ausschließlich das Ergebnis einer Maßnahme im Blick haben, wird übersehen, dass diese nur Aussagen darüber zulassen, ob die Maßnahme nutzt oder nicht. Welche Faktoren den Lerntransfer fördern oder behindern, wo Stellschrauben im Prozess sind, wie der Transfer optimiert werden kann, bleibt im Dunkeln. Informationen, wie Bedingungen zu gestalten sind, um

Trainingsmaßnahmen wirkungsvoller und nutzbarer zu machen, liefert das Lern-Transfer System Inventar (LTSI; Bates & Holton, 2000; Bates, Kauffeld & Holton, in Druck). Neben generellen werden mit dem LTSI spezifische Faktoren erfasst. Neben Merkmalen der Teilnehmer und des Trainings werden vor allem Merkmale der Arbeitsumgebung fokussiert. Die Entwicklung des deutschsprachigen LTSI wird skizziert und die Bedeutung der Faktoren für die Anwendung von Trainingsinhalten in der Praxis, die Kompetenz der Teilnehmer und die organisationalen Resultate an einer Stichprobe von 579 Trainingsteilnehmern an verschiedenen Maßnahmen aus über 15 Unternehmen dargestellt. Der Nutzen des Instrumentes für Praxis und Forschung wird diskutiert.

☐ Simone Kauffeld; Universität Kassel, Institut für Arbeitswissenschaft, Heinrich-Plett-Straße 40, 34109 Kassel
kauffeld@ifa.uni-kassel.de

„Leadership by Motivation“ - Ein systematischer Ansatz zur Mitarbeiterführung auf Grundlage des Kompensationsmodells der Arbeitsmotivation und -volition

Überblicksreferat

Kehr, Hugo

In diesem Beitrag wird zunächst das Kompensationsmodell der Arbeitsmotivation und -volition (Kehr, 2004) vorgestellt, welches gegenwärtige Forschungsstränge zur Unterscheidung impliziter und expliziter Motive, zu intrinsischer Motivation, zu Volition (Wille) und Handlungsregulation sowie zu Selbstwirksamkeit vereint. Das Kompensationsmodell unterscheidet drei strukturelle Motivationskomponenten: Implizite Motive, explizite Motive und subjektive Fähigkeiten. Aus dem Zusammenspiel dieser drei Variablen lassen sich Motivations- und Fähigkeitsdefizite bestimmen. Zur Behebung dieser Defizite (Kompensation) dienen zwei funktionale Mechanismen: Volition (kompensiert ein Motivationsdefizit) und Problemlösung (kompensiert ein Fähigkeitsdefizit).

Exemplarisch werden verschiedene Längsschnittstudien aus der Führungsdomäne beschrieben, welche die empirische Gültigkeit und sowie die praktische Relevanz des Kompensationsmodells belegen.

Illustriert durch zahlreiche Beispiele aus dem Arbeitskontext wird im zweiten Teil des Beitrages systematisch dargelegt, wie sich das Kompensationsmodell als Bezugsrahmen für die Führung von Mitarbeitern anwenden lässt. Dabei soll gezeigt werden, wie dieser als „Leadership by Motivation“ bezeichnete Ansatz die bestehenden Konzeptionen situativer Führung erweitert und die in der Literatur beanstandeten Begrenzungen dieser Ansätze zu überwinden hilft.

☐ Hugo Kehr; Macquarie University, Sydney, Organisational Studies, New Beach Road 18A, 2027 Darling Point, NSW, AUS
hugo.kehr@mgs.edu.au

Psychologische Verträge: Wahrgenommene Gegenseitigkeit und Reziprozität im Austauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Arbeitsgruppenbeitrag

Kern, Stefanie, Waszak, Anike & Deller, Jürgen

Bei der Untersuchung des Austauschverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer liegt ein aktueller Fokus auf der Gegenseitigkeit und Reziprozität psychologischer Verträge. Dabei wird angenommen, dass die wahrgenommene Balance oder Ausgewogenheit im

Austausch Auswirkungen auf organisational relevante Einstellungen und Verhaltensweisen hat. In der vorliegenden Studie wurde zum einen untersucht, wie sich die wahrgenommene Balance in den verschiedenen vertraglichen Verpflichtungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer auswirkt. Dabei wurde ein moderierender Effekt der Vertragsarten erwartet, in abnehmender Stärke von relationalen Verträgen über ausgewogene zu transaktionalen Verträgen. Zum anderen wurde die Auswirkung von Reziprozität in der wahrgenommenen Erfüllung der Verpflichtungen auf Verletzungsgefühle und organisationales Commitment betrachtet. Ein ausgewogener Austausch sollte wenig Verletzung und hohe organisationale Bindung voraussagen. Nach der Übersetzung des Psychological Contract Inventory (Rousseau, 2000) wurde eine Online-Erhebung durchgeführt. Die 124 Teilnehmer kamen aus deutschen Unternehmen verschiedener Branchen. Einzig wahrgenommene Balance in so genannten ausgewogenen Verträgen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer weist den vorhergesagten Zusammenhang zu Arbeitszufriedenheit auf. Wie angenommen sagt die Höhe der Differenz in der wahrgenommenen Erfüllung von Verpflichtungen Verletzungsgefühle und organisationales Commitment vorher. Je höher die Differenz, desto höher die Verletzungsgefühle und desto geringer die organisationale Bindung. Mögliche theoretische Hintergründe und praktische Konsequenzen der Ergebnisse werden erläutert.

☐ Stefanie Kern; Universität Lüneburg, Fachbereich Wirtschaftspsychologie, Karl-Meier-Straße 13, 32657 Lemgo
stefanie-kern@gmx.de

Validierung einer Skala zum Umgang mit Veränderungen in Organisationen: Eine deutschsprachige Fassung der „Coping with Change Scale“

Poster

Kerschreiter, Rudolf & Gasteiger, Rosina M.

Ein zentraler Faktor für den Erfolg von organisationalen Veränderungsprozessen ist die Art und Weise, wie Personen in Organisationen mit den Veränderungen umgehen. Da kein etabliertes deutschsprachiges Messinstrument zur Erfassung des individuellen Umgangs mit Veränderungen in der Literatur gefunden werden konnte, wurde eine deutschsprachige Fassung der „Coping with Change Scale“ von Judge, Thoresen, Pucik und Welbourne (1999, JAP) entwickelt. Die „Coping with Change Scale“ berücksichtigt für den Umgang mit Veränderungen sowohl den eigenen aktiven Einsatz für Veränderungsbestrebungen als auch Reaktanz gegenüber Veränderungen. Die Skala wurde übersetzt und rückübersetzt und in einer ersten Studie bei Arbeitnehmern im Bildungssektor eingesetzt. Die Reliabilität der deutschen Version der Skala erwies sich als gut (Cronbachs $\alpha = .86$). Erwartungsgemäß zeigten sich Zusammenhänge mit der Skala zur Erfassung der wahrgenommenen organisationalen Unterstützung, dem persönlichen Engagement für Veränderungen sowie einer generellen Einschätzung der Veränderbarkeit des eigenen Verhaltens. Auf konvergente und divergente Validität der Skala wird auf Basis zusätzlicher Daten aus weiteren Studien eingegangen. Implikationen für die zukünftige Forschung und die praktische Anwendung im Rahmen organisationaler Veränderungsprozesse werden diskutiert.

☐ Rudolf Kerschreiter; Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Sozial- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
kerschreiter@psy.uni-muenchen.de

Anforderungsanalysen als Grundlage von Verfahren zur Auswahl und Beratung von Studierenden

Arbeitsgruppenbeitrag

Kersting, Martin

Die Überlegungen zur Gestaltung von Verfahren zur Auswahl und Beratung von Studierenden konzentrieren sich häufig auf die etablierten Prädiktoren der kognitiven Leistungstests und Interviews einerseits sowie auf die etablierten Kriterien der Studienabschlussnoten und Studiendauer andererseits. Die Relevanz dieser Variablen wird nur selten hinterfragt, die eigentlich notwendigen Analysen zur Ermittlung der Anforderungen und zur Festsetzung der Erfolgskriterien fehlen.

Das Referat berichtet über die Ergebnisse der personbezogen-empirischen Methode der Anforderungsanalyse für das Psychologiestudium. Bei dieser Methode werden Personen analysiert, welche die interessierende Tätigkeit nachweislich erfolgreich ausüben. Anschließend werden die Merkmale dieser Personen mit den Merkmalen von weniger erfolgreichen Personen verglichen. 62 Hauptfachstudierende wurden mit einer ungewöhnlich umfangreichen Batterie an Testverfahren untersucht, die auch im Rahmen von Auswahl- und Beratungssituationen zum Einsatz kommen können. Dabei wurden sowohl kognitive Leistungstests (BIS, d-2, I-S-T 2000 R) als auch berufsbezogene Persönlichkeitstests (BIP, LMI) eingesetzt. Die Validität dieser Prädiktoren wurde mit der Validität des Abiturs verglichen. Um die Bedeutung der inhaltlichen und technischen Qualität der Kriterien zu verdeutlichen, wurde zwischen universitätsübergreifenden und institutsspezifischen Leistungsindikatoren unterschieden. In der Studie zeigte sich, dass nicht nur kognitive Testverfahren, sondern auch persönlichkeitsorientierte Verfahren prognostisch wertvoll sind.

☰ Martin Kersting; RWTH Aachen, Institut für Psychologie, Lehrstuhl II, Jägerstr. 17/19, 52056 Aachen
Kersting@psych.rwth-aachen.de

Die Fähigkeit, relevante Anforderungsdimensionen zu erkennen und ihr Bezug zu kognitiven Fähigkeiten: Befunde aus dem Assessment Center und Strukturierten Interviews

Forschungsreferat

Klehe, Ute-Christine, Melchers, Klaus G., Richter, Gerald M., Kleinmann, Martin, König,
Cornelius J. & Hartstein, Thomas

Viele intransparente Personalauswahlmethoden leiden unter einem Validitätsparadoxon: Zwar sind sie valide Prädiktoren späterer Arbeitsleistung, doch erfassen sie nicht die Konstrukte, die sie erfassen sollen. Kleinmann (1993) zeigte für Assessment Center (AC) und Melchers et al. (2004) für strukturierte Interviews, dass die Fähigkeit, zu erkennen, welche Anforderungsdimensionen in einem intransparenten Personalauswahlverfahren erhoben werden (Ability to Identify Criteria, ATIC), sowohl die Konstruktvalidität des Verfahrens, als auch die Leistung der Teilnehmenden beeinflusst. Offen ist jedoch, inwieweit ATIC als differentialpsychologisches Konstrukt über intransparente Leistungssituationen hinweg Leistung erklärt und ob es nicht bloß eine Funktion kognitiver Fähigkeiten ist. Im Rahmen eines Bewerbertrainings (N = 95) zeigte sich, dass die ATIC-Werte im strukturierten Interview signifikant mit denen im AC korrelierten und daraufhin nicht nur die Leistung im Interview, sondern auch die im AC voraussagten. ATIC konnte den Zusammenhang zwischen Leistungen im Interview und im AC teilweise erklären. Numerische Fähigkeiten (IST 2000) korrelierten nicht, verbale Fähigkeiten nur gering mit ATIC. Der Zusammenhang

zwischen verbalen Fähigkeiten und Leistung im Interview wurde vollständig, der Zusammenhang im AC partiell durch ATIC mediiert. Die Ergebnisse deuten an, dass ATIC als eigenständiges Fähigkeitskonstrukt über intransparente Leistungssituationen hinweg generalisierbar ist und für die Kriteriumsvalidität intransparenter Verfahren mitverantwortlich sein kann.

- ☐ Ute-Christine Klehe; Universität Zürich, Arbeits- und Organisationspsychologie, Rämistrasse 62, CH-8001 Zürich
u.klehe@psychologie.unizh.ch

Arbeitsbedingungen, Persönlichkeitsfaktoren und Gesundheit: Eine Studie in der IT-Branche

Forschungsreferat

Klemens, Stefan & Wieland, Rainer

Zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit als Folge bestimmter Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmale liegen eine Reihe von Studien vor, die zeigen, dass z.B. geringe Tätigkeitsspielräume, unvollständige Aufgaben oder eine hohe negative Affektivität die Wahrscheinlichkeit für gesundheitliche Beschwerden erhöhen. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie mit 303 Beschäftigten und 41 Unternehmen aus der IT-Branche, ob diese Befunde für die IT-Branche repliziert werden können und welche gesundheitsförderlichen Maßnahmen sich aus den Ergebnissen ableiten lassen. Nach vorbereiteten Interviews erfolgte innerhalb einer Ein-Punkt-Messung die Analyse der Arbeitsplätze mit standardisierten Arbeitsanalyseverfahren. Als Gesundheitsindikatoren wurden Allgemeine Gesundheit sowie Burnout erhoben. Energetische Aktiviertheit, ängstliche Anspannung und berufliche Selbstwirksamkeit wurden als vermittelnde Persönlichkeitsfaktoren erfasst. Die Ergebnisse stimmen mit vorliegenden Befunden überein: Es zeigen sich statistisch signifikante Korrelationen der Gesundheitsvariablen mit bestimmten Arbeitsmerkmalen (z.B. ganzheitliche Aufgaben, Tätigkeitsspielraum, Unter- und Überforderung, Regulationsbehinderungen, Sozialklima, Partizipationsmöglichkeiten), als auch mit den erhobenen Persönlichkeitsmerkmalen. Wie die Partialkorrelationen zeigen, bestätigt sich die vermutete Mediatorwirkung der erhobenen Persönlichkeitsvariablen für die meisten Zusammenhänge jedoch nicht. Einzelne Partialkorrelationen weisen jedoch in diese Richtung. Mit Berücksichtigung methodischer Einschränkungen lassen die Ergebnisse daher verhältnisorientierte gesundheitsförderliche Maßnahmen dringlich erscheinen. Ferner werden die Wechselwirkungen mit Persönlichkeitsfaktoren diskutiert und weiterer Forschungsbedarf wird aufgezeigt.

- ☐ Stefan Klemens; Bergische Universität Wuppertal, Fachbereich G – Bildungswissenschaften, Arbeits- und Organisationspsychologie, Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal
sklemens@uni-wuppertal.de

Bestimmung des kognitiven Anforderungsniveaus von Ausbildungsberufen: Gibt es eine Alternative zur aufwändigen Intelligenztestung von Berufsinhabern?

Forschungsreferat

Klinck, Dorothea

Berufsbezogene Normen spielen eine wichtige Rolle für diagnostische Aussagen hinsichtlich der Eignung einer Person für das Erlernen eines bestimmten Berufs. Die Gewinnung berufsbezogener Normen ist ein empirisch äußerst aufwändiger Prozess, der sehr umfangreiche

Datenerhebungen erfordert. Anhand der berufsbezogenen Normen des Berufswahltests (BWT) der Bundesagentur für Arbeit, die auf einer Follow-Up-Untersuchung an über 80000 Jugendlichen basieren, wurde geprüft, ob es möglich ist, die mittlere Intelligenz der Berufsvertreter eines Berufs über die schulische Vorbildung der Auszubildenden in diesem Beruf (Basis: Berufsbildungsstatistik, die eine Vollerhebung darstellt) zu schätzen. Dies gelingt sowohl für den zeitgleichen Fall (Vorbildung zeitgleich mit Intelligenztestung) als auch für den zeitversetzten Fall (heutige Vorbildungsdaten und frühere Intelligenztestung) mit $r \sim .90$. Dies bedeutet zum einen, dass der anhand theoretischer Überlegungen gebildete Vorbildungsindex eine praktikable Alternative zur Intelligenztestung von Berufsinhabern darstellt und zum anderen, dass die Berufsstruktur hinsichtlich der Relationen der Anforderungen der Berufe untereinander Stabilität aufweist. Dies wurde für Berufe, die noch dieselbe Berufsbezeichnung tragen wie zur Zeit der Intelligenzmessung, geprüft. Die Methode der Schätzung über den schulischen Vorbildungsindex kann sowohl zur regelmäßigen Überprüfung des Berufesystems verwendet werden als auch eine Ergänzung der Methode der Expertenratings bei der Einstufung neuer Berufe darstellen. Grenzen der Methode werden aufgezeigt.

☐ Dorothea Klinck; Bundesagentur für Arbeit, Psychologischer Dienst, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg
Dorothea.Klinck@arbeitsagentur.de

Der Dritte-Person-Effekt: Eine Metaanalyse

Poster

Klösel, Thomas, Moser, Klaus & Paul, Karsten

Der Dritte-Person-Effekt beschreibt die Tendenz, sich selbst als weniger beeinflussbar durch Medieninhalte einzuschätzen als andere (dritte) Personen. Eine Metaanalyse von 51 Studien ($N = 21.125$) bestätigte insgesamt die relativ große Robustheit des Effekts und ergab eine mittlere Effektstärke von $d = 0,71$. Sie zeigte aber auch, dass Faktoren existieren, die Einfluss auf die Stärke des Effekts ausüben. Signifikante Moderatoren des Dritte-Person-Effekts sind insbesondere die Variablen Erwünschtheit und Thema der Botschaft. Keinen signifikanten Einfluss auf die Stärke des Dritte-Person-Effekts hatten hingegen die Variablen Publikationsart, Stichprobenziehung, Erhebungsland, Zusammensetzung der Befragten, Medium und Reihenfolge der Fragestellung. Die Analysen zur Auswirkung der sozialen Distanz zwischen dem Subjekt und der Bezugsgruppe („andere Personen“) bestätigte die Annahme, dass bei steigender sozialer Distanz der Vergleichsgruppe ein stärkerer Dritte-Person-Effekt auftritt. Insgesamt stützen die Ergebnisse der Metaanalyse den motivationalen Erklärungsansatz des Dritte-Person-Effekts, wonach der Effekt Folge eines Selbstwerterhöhungsprozesses ist.

☐ Thomas Klösel; Universität Erlangen Nürnberg, WiSo Fakultät, Lehrstuhl für Psychologie, Johannisstr. 30, 90419 Nürnberg
tom-kloesel@gmx.de

Top-down Vorgehen bei Anforderungsanalysen als notwendige Ergänzung zum Bottom-up Vorgehen: Empirische Befunde und Praxiserfahrungen

Forschungsreferat

Koch, Anna, Strobel, Anja & Westhoff, Karl

Anforderungsanalysen als notwendige Grundlage qualitativ hochwertiger Personaldiagnostik können mittels Bottom-up oder Top-down Vorgehen erfasst werden. Dabei leiten sich im Bottom-up Vorgehen Anforderungen aus Tätigkeiten ab, so wie sie aktuell ausgeführt werden. Mittels Top-down Vorgehen werden Anforderungen aus strategischen Unternehmenszielen und -werten abgeleitet, die Trends und Entwicklungen der Arbeitstätigkeit Rechnung tragen. In zwei Untersuchungen wurden anhand von Anforderungsanalysen im Unternehmen an insgesamt 43 Stelleninhabern und Führungskräften die Vorgehen verglichen. Dabei wurde die Critical Incident Technique (Flanagan, 1954) genutzt, die zusätzlich zum gängigen Einsatz beim Bottom-up Vorgehen auch für das Top-down Vorgehen erfolgreich eingesetzt werden konnte. Dadurch wurde es möglich, auch Top-down Anforderungen verhaltensnah zu erfassen. Analysiert wurde die Zusammensetzung der Anforderungen in den entstandenen Anforderungsprofilen bezüglich Bottom-up und Top-down Verhaltenskomponenten. 50% der ermittelten Anforderungen resultierten ausschließlich aus dem Bottom-up Vorgehen. Über das Top-down Vorgehen wurden wesentliche Inhalte für weitere Anforderungen generiert, einzelne Anforderungen resultierten ausschließlich aus der Top-down Strategie. Eine Replikation der Ergebnisse an einer weiteren, abgeschlossenen Anforderungsanalyse in einem Unternehmen anhand N = 45 Personen hat bereits begonnen, und es zeichnen sich ähnliche Ergebnisse ab. Die Ergebnisse zum Vergleich von Bottom-up und Top-down Vorgehen aller drei Studien werden vorgestellt und bezüglich ihrer Relevanz für den Einsatz von Anforderungsanalysen in der Praxis diskutiert.

☰ Anna Koch; Technische Universität Dresden, Institut für Psychologie II, Diagnostik und Intervention, Bozener Weg 20, 01217 Dresden
koch@psychomail.tu-dresden.de

Das Planspiel als Strategie kollaborativen Lernens in virtuellen Gemeinschaften

Arbeitsgruppenbeitrag

Köhler, Thomas, Weith, Thomas, Lattemann, Christoph & Reitmaier, Martina

Die Autoren haben die Methode des Planspiels als Strategie zur organisationalen Rahmung einer kollaborativen Wissensvermittlung in virtuellen Gemeinschaften gewählt. Vorgestellt wird ein experimentelles Design und die Befunde zur Veränderung kommunikativer und kooperativer Merkmale während der intra- und interorganisationalen Wissenskooperation. Konkret wurde ein prototypisches Design unter Verwendung des Lehr-/Lern-Management-Systems „Black Board“ umgesetzt. In einem Planspiel im Rahmen eines Forschungsseminars der Fachgebiete Erziehungswissenschaften, Regionalwissenschaften und Medienwissenschaften wurden die Aufgabenstellung, prinzipieller Ablauf und Formen der organisatorischen und medialen Unterstützung vorgegeben. An diesem Planspiel nahmen 10 Gruppen mit jeweils drei bis fünf Personen und unterschiedlicher medialer Unterstützung teil.

Aufgabe der Gruppen war es, eine eigene Position zum Wiederaufbau des Potsdamer Stadtschlusses zu entwickeln und gegenüber den anderen Gruppen zu vertreten. Die Teilnehmer des Planspiels wurden per Zufallsprinzip in Kleingruppen eingeteilt und repräsentierten jeweils einen Interessenverbund (Stadtverwaltung, Parteien, etc.). Die Wissensvermittlung wurde innerhalb dieser Interessenverbände durch jeweils unterschiedliche mediale Formen realisiert (Lehr-/Lernmanagementsystem, eMail, Chat, Videokonferenz

etc.). Da sich die Mitglieder der Gruppen vor dem Zufallszusammenschluss nicht kannten, konnten sich die Gruppen zu Beginn zunächst face-to-face treffen.

Zu den Befunden gehört insbesondere der signifikante Einbruch bei der Bewertung der Qualität der Kommunikation in den virtuellen Lerngruppen beim Wechsel vom intraorganisationalen in den interorganisationalen Wissensaustausch. So zeigt sich, dass nahezu alle Parameter der Kommunikation (Qualität, Offenheit, Zufriedenheit u. a.) an dieser Stelle absinken und erst allmählich wieder zunehmen.

☐ Thomas Köhler; Uni Potsdam, Juniorprofessur für Lehr-Lern-Forschung & Multimedia, Karl-Liebknecht-Strasse 24-25, 14415 Golm
ThomaKoe@rz.uni-potsdam.de

Zeitmanagement aus entscheidungstheoretischer Perspektive

Vortrag des Promotionspreisträgers

König, Cornelius J.

Viele Arbeitnehmer müssen bei ihrer beruflichen Tätigkeit mehr als eine Aufgabe innerhalb derselben Zeitperiode erledigen (Multitasking). Bekannt ist, dass Menschen sich darin unterscheiden, wie gut sie Multitasking-Aufgaben erledigen können. Obwohl dies für die Personalauswahl von großer Bedeutung ist, ist weitgehend unbekannt, welche Variable diese interindividuellen Unterschiede in der Multitasking-Leistung vorhersagen. Aus der Kognitionspsychologie lässt sich ableiten, dass sowohl das Arbeitsgedächtnis als auch die Aufmerksamkeitskapazität gute Prädiktoren sein sollten. Ein weiterer bedeutsamer Faktor könnte Intelligenz sein, da Intelligenz allgemein ein guter Prädiktor für Arbeitsleistung ist.

Neurowissenschaftliche Befunde deuten zudem auf Extraversion als einen weiteren Prädiktor hin. Außerdem wurde Polychronizität (die Einstellung zum Multitasking) als zusätzliche Variable aufgenommen. Die Multitasking-Leistung wurde mit dem Computerszenario „Simultan-Kapazität/Multi-Tasking“ (SIMKAP) gemessen (N = 122). Regressionsanalysen zeigten, dass das Arbeitsgedächtnis der wichtigste Prädiktor war. Aufmerksamkeit und Intelligenz waren zwar ebenfalls signifikante Prädiktoren, aber weniger bedeutsam als das Arbeitsgedächtnis. Weder Extraversion noch Polychronizität waren signifikante Prädiktoren. Wenn die Multitasking-Leistung für eine zu besetzende Stelle wichtig ist, sind also vor allem Arbeitsgedächtnis-Tests sinnvolle Instrumente der Personalauswahl.

☐ Cornelius J. König; Universität Zürich, Institut für Psychologie, Arbeits- & Organisationspsychologie, Rämistr. 62, CH-8001 Zürich
c.koenig@psychologie.unizh.ch

Durch welche Variablen lassen sich interindividuelle Unterschiede in der Multitasking-Leistung vorhersagen?

Forschungsreferat

König, Cornelius J., Bühner, Markus & Mürling, Gesine

Viele Arbeitnehmer müssen bei ihrer beruflichen Tätigkeit mehr als eine Aufgabe innerhalb derselben Zeitperiode erledigen (Multitasking). Bekannt ist, dass Menschen sich darin unterscheiden, wie gut sie Multitasking-Aufgaben erledigen können. Obwohl dies für die Personalauswahl von großer Bedeutung ist, ist weitgehend unbekannt, welche Variable diese interindividuellen Unterschiede in der Multitasking-Leistung vorhersagen. Aus der Kognitionspsychologie lässt sich ableiten, dass sowohl das Arbeitsgedächtnis als auch die

Aufmerksamkeitskapazität gute Prädiktoren sein sollten. Ein weiterer bedeutsamer Faktor könnte Intelligenz sein, da Intelligenz allgemein ein guter Prädiktor für Arbeitsleistung ist.

Neurowissenschaftliche Befunde deuten zudem auf Extraversion als einen weiteren Prädiktor hin. Außerdem wurde Polychronizität (die Einstellung zum Multitasking) als zusätzliche Variable aufgenommen. Die Multitasking-Leistung wurde mit dem Computerszenario „Simultan-Kapazität/Multi-Tasking“ (SIMKAP) gemessen (N = 122). Regressionsanalysen zeigten, dass das Arbeitsgedächtnis der wichtigste Prädiktor war. Aufmerksamkeit und Intelligenz waren zwar ebenfalls signifikante Prädiktoren, aber weniger bedeutsam als das Arbeitsgedächtnis. Weder Extraversion noch Polychronizität waren signifikante Prädiktoren. Wenn die Multitasking-Leistung für eine zu besetzende Stelle wichtig ist, sind also vor allem Arbeitsgedächtnis-Tests sinnvolle Instrumente der Personalauswahl.

☰ Cornelius J. König; Universität Zürich, Institut für Psychologie, Arbeits- & Organisationspsychologie, Rämistr. 62, CH-8001 Zürich
c.koenig@psychologie.unizh.ch

Erwerbsarbeit und Familienarbeit im Zusammenhang mit Zufriedenheit: Vergleich von Selbst- und Partnerbeurteilungen

Arbeitsgruppenbeitrag

Konradt, Udo

Bei 392 Arbeitnehmer/-innen sowie deren Partnern in Ehen oder eheähnlichen Lebensgemeinschaften wurde in einer Fragebogenstudie der Zusammenhang zwischen der Erwerbs- und Familienarbeit und Zufriedenheitsmaßen sowie dem erlebten Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben untersucht. Im Rahmen eines nomologischen Netzwerkes wurden dazu vorausgehende Bedingungen (u.a. Arbeitsanforderungen, familiäre Anforderungen), Moderatoren (u.a. Involvement, soziale Unterstützung, sozioökonomische Faktoren) und Auswirkungen (u.a. Zufriedenheit mit der Arbeit, der Familie und dem Leben, erlebtes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben) erfasst und die Skalen in Hinblick auf Reliabilität, Konstruktvalidität sowie auf Methodenartefakte ausgewertet. Dazu wurde u.a. der Erhebungszeitpunkt der Zufriedenheitsmaße innerhalb des Fragebogens variiert. Es zeigte sich, dass nach Kontrolle soziodemografischer Variablen die Zufriedenheitsurteile positiver ausfielen, wenn sie zu einem frühen Zeitpunkt in der Befragung abgegeben wurden. Selbsteinschätzungen korrelierten zwar positiv mit Partneereinschätzungen, waren jedoch signifikant höher als diese. Hypothesenkonform erklärten Anforderungen der Erwerbsarbeit und der Familienarbeit über sozioökonomische Aspekte hinaus einen bedeutsamen Beitrag der Varianz im erlebten Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben. Dies galt sowohl in Hinblick auf Selbstmaße als auch, in geringem Umfang, in Hinblick auf Fremdmaße. Dabei erwiesen sich insbesondere erwerbsarbeitsbezogene Anforderungen als prädiktiv.

☰ Udo Konradt; Universität Kiel, Institut für Psychologie, Olshausenstr. 62, 24098 Kiel
konradt@psychologie.uni-kiel.de

Teamanalysen in multiprofessionellen Teams in der medizinischen Rehabilitation

Poster

Körner, Mirjam, Bengel, Jürgen & Schüpbach, Heinz

Zur Durchführung von Teamanalysen wurde für den industriellen und Dienstleistungsbereich eine Vielzahl unterschiedlicher Messverfahren entwickelt und erprobt. Für einige dieser Instrumente gilt der Anspruch, universell einsetzbar zu sein. Um multiprofessionelle

Teams in der medizinischen Rehabilitation (klinische Arbeitsteams) zu analysieren, wurde der Fragebogen zur Arbeit im Team (F-A-T) von Kauffeld (2004) aufgrund seiner Ökonomie (24 Items) und seiner Anleitung zur Ableitung von Handlungsempfehlungen zum Einsatz von Teamentwicklung ausgewählt.

Seine Eignung für das klinische Setting wurde in sechs Teams (N = 127 Teammitglieder) der medizinischen Rehabilitation überprüft. Die Itemanalysen (Homogenität, Trennschärfe, Schwierigkeit) sowie die Betrachtung der Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität, Validität) erbrachten durchweg Werte, die mit den von Kauffeld (2004) veröffentlichten Angaben für Analysen von Arbeitsgruppen im industriellen und sozialen Bereich vergleichbar sind. Zudem erwies sich der Fragebogen zur Arbeit im Team als geeignet, die Teams mit Handlungsbedarf zur Teamentwicklung von den Teams ohne diesen Handlungsbedarf zu differenzieren.

Wegen dieser Qualitäten wurde der Fragebogen für die Analyse von 12 Rehabilitationsteams (N = 250 Teammitglieder) eingesetzt. Die Ergebnisse und die Empfehlungen zum Einsatz von Teamentwicklung wurden den klinischen Arbeitsteams im Sinne des Survey-Feedback-Verfahrens zurückgemeldet, um so einen Impuls für die Reflexion im Team und die daran anknüpfende Teamentwicklung zu geben.

☰ Mirjam Körner; Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Institut für Psychologie, Abteilung für Rehabilitationspsychologie, Engelbergerstr. 41, 79085 Freiburg
mirjam.koerner@psychologie.uni-freiburg.de

Tiefenentspannung, Massage oder Small Talk? - Ein cortisolbasierter laborexperimenteller Nachweis des differenziellen Erholungswertes von Mittagspausen

Forschungsreferat

Krajewski, Jarek, Wieland, Rainer & Gauggel, Benita

Ziel der Untersuchung ist der erholungswertbezogene Vergleich verschiedener Nutzungsformen der Mittagspause (Tiefenentspannung (TP), Massage (MP) oder Small Talk (STP)). Da die Massageanwendungen eine steigende Beliebtheit innerhalb der BGF erfahren, erfüllt diese Studie anwendungspraktische Relevanzanforderungen.

In einem laborexperimentellen Kontrollgruppendesign führten 16 Probanden zunächst eine STP durch. Im Anschluss daran erfolgt die randomisierte Zuordnung in die Pausenbedingung (a) 20 minütige Tiefenentspannung oder (b) Massage. An insgesamt drei Messtagen (1. Messtag „STP“; 2. und 3. Messtag TP oder MP) wurden jeweils zur gleichen Tages- und Wochenzeit Salivacortisolproben erhoben.

Pausendifferenzwerte der TP-Gruppe: STP [1,32 +/- 3,5 nmol/l] vs. erste [3,53 +/- 2,81 nmol/l] und zweite TP [3,71 +/- 3,81 nmol/l]. Pausendifferenzwerte der MP-Gruppe: STP [1,68 +/- 1,33 nmol/l] vs. erste [1,06 +/- 1,46 nmol/l] und zweite MP [0,54 +/- 2,23 nmol/l].

Die Ergebnisse der laborexperimentellen Studie deuten auf eine erholungswertbezogene Überlegenheit der Tiefenentspannungspausen gegenüber konventionellen Pausennutzungsformen sowie Massage-Pausen hin. Aufgrund der gewährleisteten instrumenten- und designimmanenten Güte ergibt sich eine als ausgesprochen hoch einzuschätzende interne Validität. Bei der Beurteilung der externen Validität offenbart sich Klärungsbedarf bezüglich Stabilität und Generalisierbarkeit der Ergebnisse.

Die ausschnitthafte Operationalisierung des Konstruktes „Erholungswert“ mittels Cortisolmessungen und die damit verbundene unvollständige Einschätzung des Wirkspektrums von Pausen lassen ein abschließendes Urteil über den betrieblichen Nutzen offen.

- ☰ Jarek Krajewski; Bergische Universität Wuppertal, Arbeits- & Organisationspsychologie, Gausstr. 20, 42097 Wuppertal
jarek.krajewski@gmx.de

**Bewältigung psychischer Belastungen bei der Dienstleistungserstellung –
Ein ressourcenorientierter Lösungsansatz**

Forschungsreferat

Krämer, Björn & Franz, Martha

Personenbezogene Dienstleistungen haben einen hohen und weiter steigenden Anteil am Erwerbseinkommen in Deutschland. Ein wesentliches Merkmal der Dienstleistungsarbeit ist die Einbeziehung des Kunden in die Dienstleistungserstellung. Dadurch gewinnen die Betrachtung der kundenbezogenen Interaktion bei der Erbringung von Dienstleistungen und die damit verbundenen sozialen Stressoren zunehmend an Bedeutung. Vor dem konzeptionellen Hintergrund des Belastungs-Beanspruchungs-Modells wird in diesem Beitrag der Einfluss der sozialen Stressoren auf die Qualität der erbrachten Dienstleistungen betrachtet. Außerdem wird die moderierende Wirkung von personalen und organisationalen Ressourcen auf den Zusammenhang zwischen sozialen Stressoren und der Dienstleistungsqualität untersucht.

Bei dieser Studie wurden 133 Mitarbeiter einer psychiatrischen Klinik des Landes Nordrhein-Westfalen mit Hilfe eines standardisierten Fragebogeninstruments befragt. Die Untersuchungsteilnehmer waren in der Pflege und Therapie von psychiatrischen Patienten mit unterschiedlichen Krankheitsbildern beschäftigt. Unabhängige Variablen waren soziale Stressoren als Belastungen sowie betriebliche Gesundheitsnormen, Handlungsspielraum und soziale Unterstützung als Ressourcen. Als abhängige Variablen wurden die Potenzial-, Prozess- und Ergebnisqualität der erbrachten Dienstleistungen erfasst.

Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Stressoren bei der Dienstleistungserstellung die Qualität der erbrachten Dienstleistungen deutlich verringern. Diese negative Wirkung kann jedoch durch klassische Ressourcen abgeschwächt werden, so dass das Belastungs-Beanspruchungs-Modell einen geeigneten theoretischen Rahmen darstellt, um die Qualität personenbezogener Dienstleistungen zu untersuchen und zu verbessern.

- ☰ Björn Krämer; Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Universitätsstr. 150, 44801 Bochum
bk@auo.psy.rub.de

**Unterschiede zwischen gesunden und kranken älteren Beschäftigten im
Dienstleistungsbereich**

Arbeitsgruppenbeitrag

Krause, Andreas, Jochum, Ruth, Engler, Marcus, Lechler, Pierre & Bäuerle, Florian

Im Dienstleistungsbereich spielen neben physischen (z.B. bei Pflegekräften) insbesondere psychische Fehlbelastungen eine bedeutsame Rolle bei der Entstehung von Erkrankungen, die zur Dienstunfähigkeit führen (z.B. bei Lehrkräften). In zwei qualitativen Pilotstudien und einer Hauptstudie wurde vor dem Hintergrund handlungstheoretischer Überlegungen der Frage nachgegangen, welche Personen- und Situationseinflüsse die Gesundheit älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich fördern und aufrechterhalten. In der ersten Studie wurde in qualitativen Interviews mit älteren Lehrkräften (N = 10) geprüft, ob Unterschiede zwischen Gesunden und Kranken bei der Redefinition des Arbeitsauftrags bestehen. Es zeigte sich u.a., dass gesunde Lehrkräfte in einem höheren Ausmaß den mit ihrer Arbeit

verbundenen Erziehungsauftrag akzeptierten. An der zweiten Studie nahmen 14 ältere Lehrkräfte teil, die mit der Methode des „video-stimulated-recall“ zur Handlungs- und Emotionsregulation im eigenen Unterricht befragt wurden. Entgegen der Hypothesen gaben die gesunden älteren Lehrkräfte nicht weniger, sondern mehr emotionale Dissonanz bei (einfachen) Unterrichtsstörungen an. In der Hauptstudie wurde das Untersuchungsdesign erweitert: Zwei Berufsgruppen (Pflege- und Lehrkräfte) und mehrere Altersgruppen (neben Älteren auch Berufsanfänger) wurden in einer Vignettenstudie mit standardisierten, typischen belastenden Arbeitssituationen zu ihrer Handlungs- und Emotionsregulation befragt. Die Ergebnisse deuten daraufhin, dass sowohl Situations- als auch Personmerkmale Strategien zur Emotionsregulation beeinflussen und mit emotionaler Erschöpfung zusammenhängen.

☐ Andreas Krause; Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Engelbergerstrasse 41, 79085 Freiburg
andreas.krause@psychologie.uni-freiburg.de

Ärger und Freude bei Leistungsrückmeldungen

Poster

Krone, Alexandra

In der betrieblichen Praxis stellen Leistungsbeurteilungen ein zentrales personalpolitisches Instrument dar. Die auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen getroffenen Entscheidungen (Entgeltfindung, Beförderung usw.) sind für den einzelnen Mitarbeiter von hoher Relevanz. Entsprechend kann angenommen werden, dass die Bewertung und Rückmeldung von Leistungen eine große Bandbreite spezifischer Emotionen auslöst, die sich wiederum auf die Güte individueller Folgeleistungen auswirken können. In einem Experiment wurden die Erscheinungsformen und leistungsbezogenen Wirkungen von Ärger und Freude nach Leistungsrückmeldungen untersucht. In dem Experiment erhielten Probanden (N = 97) nach der Bewältigung von Aufgaben entweder fingierte Erfolgs- oder Misserfolgrückmeldungen. Die emotionale Befindlichkeit wurde vor und nach den Leistungsrückmeldungen mit Hilfe quantitativer und qualitativer Methoden erfasst. Nach den Leistungsrückmeldungen bewältigten die Probanden Aufgaben mit unterschiedlicher Anforderungsstruktur. Die Ergebnisse zeigen, dass sich Ärger nach Misserfolg nach dem Bezugspunkt des Ärgers in unterschiedliche leistungsbezogene Ärgerarten differenzieren lässt. Besonders häufig wird selbstbezogener Ärger erlebt. Nach Ärger auslösenden Misserfolgrückmeldungen zeigen sich bei analytischen Denkaufgaben signifikant schlechtere Leistungen als nach Freude auslösenden Erfolgsmeldungen. Bei lageorientierten Probanden (Disposition zu einer reduzierten Selbststeuerungseffizienz in belastenden Situationen) wurden nach Misserfolg größere Leistungsbeeinträchtigungen als bei handlungsorientierten Probanden registriert. Die Ergebnisse legen nahe, die Vermittlung von Kompetenzen zur Regulation negativer leistungsbezogener Emotionen systematisch in die betriebliche Personalentwicklung zu integrieren.

☐ Alexandra Krone; Universität Osnabrück, Lehrereinheit Psychologie, Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie, Seminarstraße 20 (Raum 15/236), 49069 Osnabrück
akrone@uos.de

**Ein gesetzlich vorgegebener Statusunterschied -
Hürde oder Chance einer interorganisatorischen Kooperationsbeziehung?**

Poster

Kröniger, Silke

Ein vorhandener Statusunterschied im Rahmen einer Kooperationsbeziehung impliziert gemäß bisheriger Kooperationsforschung meist negative Folgen für die Zusammenarbeit. Bei der Zusammenarbeit zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft im Bereich der Organisierten Kriminalität und Wirtschaftskriminalität gewinnt einerseits eine enge Kooperation im Ermittlungsverfahren zunehmend an Bedeutung, andererseits leitet aber die Staatsanwaltschaft nach deutschem Recht das Ermittlungsverfahren (§§ 160 ff. StPO) und wird in der strafprozessualen Literatur traditionell als „Herrin des Ermittlungsverfahrens“ bezeichnet. Vor dieser feldspezifischen Besonderheit soll der Frage nachgegangen werden, unter welchen Bedingungen sich trotz eines bestehendem hierarchischen Verhältnisses die Zusammenarbeit weitgehend konfliktfrei und damit effektiv gestalten lässt. Hierfür wurde für eine umfassende Analyse und Beurteilung der relevanten Rahmenbedingungen einer guten Zusammenarbeit auf der Beziehungsebene und von einer prozessualen Perspektive aus Erkenntnisse aus der sozialpsychologischen Intergruppenforschung, insbesondere Weiterentwicklungen der Sozialen Identitätstheorie (Tajfel 1979) und der Sozialen Kategorisierungstheorie (Turner et al. 1987), in das arbeitspsychologische Modell der Zusammenarbeit von Wehner et al. (1996) integriert und auf das Feld Polizei/Staatsanwaltschaft übertragen. Insbesondere wurde dabei die Rolle des gesetzlich vorgegebenen Statusunterschiedes analysiert, wie er von den Betroffenen als legal und stabil wahrgenommen wird und sich auf die Einstellung gegenüber der anderen Behörde und damit auf mögliche Konfliktpotentiale im Kontext der Zusammenarbeit auswirkt. Im Rahmen einer empirischen Untersuchung wurden 18 problemzentrierte Interviews mit Vertretern von Polizei und Staatsanwaltschaft aus den Bereichen der Organisierten Kriminalität und der Wirtschaftskriminalität geführt und qualitativ ausgewertet. Es werden erste empirische Befunde und daran anschließende theoretische Weiterentwicklungen präsentiert. Letztlich soll diskutiert werden, inwieweit Erkenntnisse der sozialpsychologischen Intergruppenforschung in Kombination mit arbeitspsychologischen Kooperationsmodellen einen Beitrag für die Optimierung der feldspezifischen Zusammenarbeit leisten können.

☒ Silke Kröniger; Kriminologische Zentralstelle e.V., Viktoriastr. 35, 65189 Wiesbaden
S.Kroeniger@krimz.de

**Health-related quality of life (HRQoL) measured by the SF12 in working populations:
Associations with psychosocial work characteristics**

Forschungsreferat

Kudielka, Brigitte M., Hanebuth, D., Känel, Roland von, Gander, M.-L., Grande, G. & Fischer, Joachim E.

This study investigates the contribution of psychosocial work characteristics (decision latitude, job demand, social support at work and effort-reward imbalance) to health-related-quality-of-life (HRQoL). Data was derived from two aircraft manufacturing plants (N = 1855) at entry of a longitudinal study.

Regression analysis showed that work characteristics (1st model) explained 19% of the variance in the mental summary score of the SF12-health survey. R²change for work characteristics decreased to 13% accounting for demographics, SES, BMI and medical condition (5th model). Including additionally health behavior and personality factors (full model), R²change for work characteristics still remained significant.

In conclusion, psychosocial work characteristics account for relevant proportions in the subjective perception of mental health beyond for a wide array of medical variables and personality factors.

- ☰ Brigitte Kudielka; Universität Trier, Graduiertenfach Biopsychologie, Emmy-Noether Forschergruppe, Johanniterufer 15, 54290 Trier
kudielka@uni-trier.de

**Erholungsaktivitäten, Gedanken an die Arbeit („rumination“) und Wohlbefinden:
Eine Tagebuch-Studie mit Lehrerinnen und Lehrern**

Forschungsreferat

Kühnel, Jana & Krause, Andreas

In einer Replikationsstudie, die auf Untersuchungen bei Lehrkräften von Sonnentag (2001) in Holland und von Cropley und Millward Purvis (2003) in Großbritannien beruhte, wurde das Erholungspotenzial verschiedener Freizeitaktivitäten geprüft. An der Tagebuch-Studie beteiligten sich 102 Lehrerinnen und Lehrer, die an drei aufeinander folgenden Tagen Angaben zu ihrem Wohlbefinden (nach der Schule sowie am Abend), ihren Freizeitaktivitäten und Gedanken an die Arbeit (rumination) machten. Zudem wurden Merkmale der Arbeitssituation mit Fragebogen-Skalen aus ISTA und FASS bewertet. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Sonnentag (2001) zeigte sich in der Mehrebenenanalyse auch bei deutschen Lehrkräften, dass „Schulbezogene Arbeitsaktivitäten“ (außerhalb der Schule) einen statistisch signifikanten, negativen Einfluss auf das abendliche Wohlbefinden ausübten, während „Soziale Aktivitäten“ sowie „Entspannende Aktivitäten“ positive Auswirkungen hatten. Andere Aktivitäten (Sport, Fernsehen und Hausarbeit) wirkten sich hypothesenwidrig nicht aus. Es zeigte sich, dass negative Arbeitsbedingungen wie Unterrichtsstörungen und Zeitdruck zu unangenehm erlebten Gedanken an die Arbeit (rumination) in der Freizeit führten, d.h. Spill-over-Effekte wurden nachgewiesen. Häufiges Grübeln (rumination) während des Tages beeinträchtigte das abendliche Wohlbefinden.

Im Vortrag wird erörtert, inwiefern das gewählte methodische Vorgehen eine Optimierung der beiden zugrunde liegenden Studien ermöglichte (z.B. Verzicht auf retrospektive Messungen des Wohlbefindens), jedoch methodischer Weiterentwicklungen bedarf (z.B. Berücksichtigung der Qualität verschiedener Arbeits- und Freizeitaktivitäten).

- ☰ Jana Kühnel; Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Engelbergerstr. 41, 79085 Freiburg
jana.kuehnel@pluto.uni-freiburg.de

**e-Assessment. Güteprüfung von zwei internetgestützten Simulationsverfahren zur
Messung der Planungs- und Problemlösefähigkeit.**

Forschungsreferat

Kupka, Kristof

Untersuchungen zeigen, dass Planungs-, Verwaltungs- und Organisationsaufgaben im Arbeitsalltag von (pädagogischen) Führungskräften die zentrale Rolle einnehmen. Fähigkeiten des Planens und Problemlösens gehören daher zu den erfolgskritischen Kompetenzen (pädagogischer) Führungskräfte. An geeigneten e-Assessment Verfahren zur Erfassung der Konstrukte fehlt es jedoch. Mit den beiden verhaltensorientierten e-Assessments webPostkorb und webPlanungsaufgabe wurden zwei internetgestützte, auswertungsobjektive Verfahren entwickelt, die typische Planungs- und Problemlöseaufgaben in simulierten

Arbeitssituationen abbilden. Dabei wurde das aus Assessment Centern bekannte Postkorb-Verfahren als Kombination von Konstrukt- und Simulationsansatz weiterentwickelt und vor dem Hintergrund der Vorteile der Internetdarbietung webbasiert konstruiert. Die Verfahren wurden im Rahmen eines umfangreichen Entwicklungsprozesses optimiert und an Stichproben von 104 Studierenden sowie 369 potentiellen Führungsnachwuchskräften evaluiert. Hinsichtlich der Akzeptanz, der Reliabilität, der avisierten inneren und äußeren Struktur und des Einflusses konstrukt fremder Variablen wie Alter, Geschlecht, Computererfahrung und Computereinstellung zeigen sich zufrieden stellende Ergebnisse. Zwischen den Leistungsmessungen in den beiden Simulationsverfahren und verschiedenen Intelligenztests (I-S-T 70, I-S-T 2000-R und BIS-K-S) finden sich erwartungskonforme Zusammenhänge in der Größenordnung von $r = .30$ bis $.50$.

☐ Kristof Kupka; Universität Lüneburg, Institut für Psychologie, Otzenstrasse 13, 22767 Hamburg
kupka@uni-lueneburg.de

Geschlechtsrollenstereotype in der Personalauswahl

Forschungsreferat

Kuzmanovic, Aleksandra & Diehl, Michael

In einem simulierten Personalauswahlprozess wurde der Einfluss von Geschlechtsrollenstereotypen auf die Beurteilung von Führungsqualitäten untersucht. Dazu wurden in einem 2x2x2 Design mittels fingierter Bewerbungsunterlagen Fotos maskulin oder feminin aussehender Männer und Frauen mit im Lebenslauf erwähnten maskulinen und femininen Hobbys kombiniert. 256 Versuchspersonen (zur Hälfte weiblich bzw. männlich) sollten die Stimulusperson bezüglich ihrer Eignung für eine Position im mittleren Management bewerten und darüber hinaus deren Führungskompetenz und Führungspotential einschätzen. Während Frauen unabhängig davon, ob ihr Äußeres oder ihre Hobbys weiblich oder männlich wirkten, die gleiche Eignung für die zu besetzende Führungsposition wie maskulin aussehenden Männern zugeschrieben wurde, wurden feminin aussehende Männer als weniger geeignet eingeschätzt. In etwa das gleiche Ergebnismuster zeigte sich bei der Zuschreibung von Führungskompetenz. Wenn es allerdings um das Potential für weitere Führungsaufgaben ging, wurden die maskulinen Männer den Frauen (gleichgültig, ob diese weiblich oder männlich wirkten) als überlegen eingeschätzt. Weiblich wirkenden Männern wurde noch weniger Führungspotential als den Frauen zugeschrieben. Bei der Beurteilung des Führungspotentials erwies sich auch die Information über die Hobbys als wirksam. Unabhängig davon, ob es sich um Frauen oder Männer handelte, wurde Personen, die nicht nur geschlechtsuntypisch aussahen, sondern darüber hinaus auch geschlechtsuntypische Hobbys pflegten, weniger Führungspotential zugesprochen.

☐ Aleksandra Kuzmanovic; Universität Tübingen, Psychologisches Institut, Abteilung Sozial- und Persönlichkeitspsychologie, Nürtinger Str. 37, 70794 Filderstadt
aleksandra.kuzmanovic@gmx.de

Belastungsanalyse und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung

Arbeitsgruppenbeitrag

Lampert, Bettina, Glaser, Jürgen & Weigl, Matthias

Defizite in der Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger alter Menschen werden seit Jahren öffentlich diskutiert. Mitverantwortlich für die Qualitätseinbußen sind gerade auch

Arbeitsbedingungen, unter denen Pflegekräfte tätig sind. Daher wird in einem von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vergebenen Projekt ein praxisorientiertes Screening zur Analyse von psychischen und physischen Belastungen in der stationären Altenpflege entwickelt, und es werden Gestaltungsmaßnahmen in einem Altenpflegeheim exemplarisch erarbeitet und erprobt.

Zu diesem Zweck wurde in einem Altenpflegeheim im Februar 2005 eine repräsentative Untersuchung durchgeführt, in der die vorläufige Fassung des Screenings und weitere Verfahren u.a. zur Diagnose der psychophysischen Gesundheit zum Einsatz kamen. Bei der Studie wurden Pflegekräfte (N = 40), Bewohner (N = 32) und Angehörige der Bewohner (N = 44) auf den drei Stationen des Heims befragt. Ergänzend wurden Schichtbeobachtungen und Interviews mit Pflegekräften und Experten geführt.

In dem Beitrag werden Befunde zur Arbeitssituation und zur psychophysischen Gesundheit der Altenpflegekräfte im Heim sowie Ergebnisse zur Qualität der Pflege aus Sicht der Mitarbeiter, Bewohner und Angehörigen vorgestellt. Mit Blick auf die Intervention wird über Maßnahmen berichtet, die auf einer Modellstation des Pflegeheims eingeleitet werden, um Arbeitsbelastungen abzubauen und Qualität zu verbessern. Über weitere Schritte des Projekts, die in einer breit angelegten Befragung von Altenpflegeheimen in Bayern mithilfe des Screeningverfahrens und einer kontrollierten Evaluation der Gestaltungsmaßnahmen bestehen, wird berichtet.

☐ Bettina Lampert; Technische Universität München, Lehrstuhl für Psychologie, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Lothstrasse 17, 80335 München
lampert@wi.tum.de

Selbstregulation und berufliche Zielerreichung. Evaluation eines Trainingsprogramms mit Self-Monitoring-Komponente

Forschungsreferat

Landmann, Meike

Untersucht wird die Förderung der beruflichen Zielerreichung durch ein Selbstregulations-training in Kombination mit Self-Monitoring-Tagebüchern. Die Stichprobe bestand aus 91 Frauen in Situationen beruflicher Neuorientierung und/oder Rückkehr in das Erwerbsleben.

Die Arbeit basiert auf Theorien der Selbstregulation, des Self-Monitoring, der Zielsetzung und der beruflichen Laufbahnentwicklung. Zur Auswahl und Strukturierung der Trainingsinhalte wurde das Handlungsphasenmodell von Heckhausen und Gollwitzer herangezogen und Strategien bezüglich aller Modellphasen (Zielsetzung, Handlungsplanung, Handlungsregulation, Umgang mit Ergebnissen) vermittelt. Die Intervention bestand insgesamt aus sieben wöchentlichen Einheiten à zweieinhalb Stunden. Mittels Vier-Gruppen-Plan wurden die beiden Faktoren Tagebuch (ja/nein) und Training (ja/nein) variiert. Die Evaluation erfolgte sowohl längsschnittlich als auch prozessual.

Die Ergebnisse belegen den Nutzen der Intervention in Bezug auf die Vermittlung grundlegender Regulationsstrategien, die Zielerreichung und die Verbesserung der Situation. Es zeigen sich deutliche Effekte für das Tagebuch, insbesondere bei den Selbstregulationskompetenzen und der Zielerreichung. Weitere Analysen weisen auf Indikationen/Kontraindikationen einer reinen Tagebuchintervention hin.

☐ Meike Landmann; Technische Universität Darmstadt, Institut für Psychologie, Pädagogische Psychologie, Hochschulstraße 1, 64289 Darmstadt
landmann@psychologie.tu-darmstadt.de

Die Überwindung beruflicher Krisen durch die systematische Aufarbeitung eigener Stärken

Forschungsreferat

Lang-von Wins, Thomas & Triebel, Claas

Krisen, die durch Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn verursacht sind, nehmen an Häufigkeit zu. Das Erleben solcher Krisen führt häufig zum Gefühl einer Entwertung der eigenen Fähigkeiten und Stärken. Im September 2003 wurde am Zukunftszentrum Tirol ein Coachingverfahren implementiert, das das Ziel hat, über eine systematische Aufarbeitung der eigenen Stärken Orientierung zu leisten. Das theoretisch auf dem Kompetenzkonzept von Erpenbeck und von Rosenstiel (2003) aufbauende Verfahren wurde bisher in mehr als 1000 Einzelcoachings eingesetzt und im Längsschnitt evaluiert. Die quantitative Evaluation ergab erste Anzeichen für eine hohe Wirksamkeit des Verfahrens hinsichtlich anpassungsförderlicher Konstrukte (Proaktivität, Kontrollwahrnehmungen, Selbstkonzept eigener Fähigkeiten, vgl. Lang- von Wins & Triebel, i.D.). Dargestellt werden Ergebnisse aus der qualitativen Evaluierung, die auf 60 Datensätze und einen Zeitraum von einem halben Jahr nach den Coachings zurückgehen.

☰ Thomas Lang-von Wins; Ludwig-Maximilians-Universität München, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
langth@psy.uni-muenchen.de

**Managementtalente gewinnen, motivieren und langfristig binden:
Der Einfluss des Arbeitsklimas und der Unternehmenskultur**

Poster

Laube, Sebastian, Deller, Jürgen & Waszak, Anike

Angesichts eines hohen Personalabbaus in vielen Zweigen der Wirtschaft sehen immer mehr Mitarbeiter die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes bedroht. Studien zeigen, dass diese subjektive Arbeitsplatzunsicherheit (AU) meist in einem geringen bis mittelhohen negativen Zusammenhang mit einer Reihe von Arbeitseinstellungen, darunter Arbeitszufriedenheit, Commitment und Vertrauen in die Führungskräfte sowie der psychischen und physischen Gesundheit steht.

Bei der Erfassung von AU gehen dabei fast alle Studien von der Eindimensionalität des Konstruktes aus. Borg (1992) folgend wird hier argumentiert, dass es sinnvoll ist, eine kognitive und eine affektive Komponente der AU zu unterscheiden. Die kognitive AU bezeichnet die Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes und die affektive AU das Ausmaß der damit einhergehenden negativen Emotionen. Beide sollten, so wird vorhergesagt, in gegensätzlichem Zusammenhang mit den Arbeitseinstellungen und auch dem Arbeitsverhalten stehen. Bei hoher kognitiver AU sollten die Mitarbeiter einen Bruch des psychologischen Kontraktes mit dem Unternehmen wahrnehmen, was zu einem verringerten Vertrauen, Commitment usw. führen und mit sinkender Leistung einhergehen sollte. Eine hohe affektive AU hingegen sollte in einem positiven Zusammenhang mit den genannten Variablen stehen, da man den Verlust eines Jobs mehr fürchtet, wenn man sich mit diesem und der Organisation stärker verbunden fühlt und leistungsbezogen mehr investiert hat.

In einer Studie mit 148 Mitarbeitern eines mittelständischen Unternehmens erweist sich, dass beide AU-Formen empirisch separierbar sind, reliabel erfasst werden können und zu Null miteinander korrelieren. Darüber hinaus zeigt sich für die Mehrzahl der erfassten Variablen (u.a. Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, distributionale, prozedurale

und interaktionale Fairness, Kündigungsintention, OCB und vertragliche Arbeitsleistung) das vorhergesagte Muster korrelativer Zusammenhänge mit entgegen gesetzten Vorzeichen.

- ☰ Sebastian Laube; Universität Lüneburg, Wirtschaftspsychologie, Am Schäferstein 4, 19406 Dabel
sebastian.laube@web.de

Führungsstil und Werte – sind charismatische und transformationale Führungsstile wertebasiert?

Arbeitsgruppenbeitrag

Laukamp, Linda & Rowold, Jens

Aktuell diskutierte Ansätze der Führungsforschung, z.B. charismatische (Kanungo, 2001) oder transformationale (Bass, 1999) Führung, sehen in den von Führungskräften vertretenen Werten grundlegende Voraussetzungen für diese nachweislich effektiven Führungsstile. Empirische Studien in diesem Bereich sind bisher nicht vorhanden. Im Rahmen einer empirischen Untersuchung in einem großen öffentlichen Energieversorgungsunternehmen wurde daher den Mitarbeitern (N = 600) von Führungskräften (N = 74) auf verschiedenen Hierarchieebenen die Conger und Kanungo Skala charismatischer Führung (Conger & Kanungo, 1997) sowie der Multifactor Leadership Questionnaire-5X (Bass & Avolio, 2000) vorgelegt, um den Führungsstil der Vorgesetzten einzuschätzen. Zusätzlich werden mittels des Schwartz Value Survey (Schwartz, 1999) die von den Führungskräften vertretenen allgemeinen und arbeitsspezifischen Werte ermittelt (Selbsteinschätzung). Durch Korrelationsanalysen soll bestimmt werden, ob und wenn ja welche Werte mit charismatischer und transformationaler Führung in Zusammenhang stehen. Implikationen für Theorie und Praxis werden diskutiert.

- ☰ Linda Laukamp; Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Psychologisches Institut II, Lehrstuhl für Angewandte Psychologie, Schützenstrasse 63, 48143 Münster
Linda.Laukamp@gmx.net

Arbeitsschutzmanagement an der Hochschule Niederrhein

Poster

Laumen, Sandra

Eine Hochschule, insbesondere eine anwendungsorientierte Hochschule, birgt neben Gefahren für die Beschäftigten auch Risiken für die wesentlich größere Gruppe der Studierenden. Mittels eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) identifiziert man an der Hochschule Niederrhein die vorhandenen Gefährdungen für Mitarbeiter und Studierende und versucht sie durch systematische Regelungen und Maßnahmen kontinuierlich zu minimieren. Hierzu werden die Organisation und Prozesse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an der Hochschule analysiert, dokumentiert und Routinen entwickelt und eingerichtet, die z.B. im Vorfeld einer Exkursion die Lehrenden unterstützen, die arbeitsschutzrelevanten Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Erstmalig in Nordrhein-Westfalen wird darüber hinaus innerhalb eines Arbeitsschutzmanagementsystems einer Hochschule die Personengruppe der Studierenden einschlägig für den Arbeitsschutz qualifiziert und sensibilisiert. Dadurch wird neben einem Verständnis für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch arbeitsschutzgerechtes Verhalten in Seminaren, Vorlesungen und Laborpraktika einerseits und bei den häufigen externen Tätigkeiten wie z.B. Praktika, Exkursionen und Betriebsprojekten andererseits aufgebaut. Dies kommt den

Studierenden nicht nur während ihres Studiums zu Gute, sondern bereitet sie gleichzeitig auf eine spätere Führungsaufgabe vor, bei der sie ggf. die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der ihnen unterstehenden Abteilung bzw. Mitarbeiter übertragen bekommen.

Auf dem Poster wird das Vorgehen, die Methodik und Erkenntnisse der AMS-Einführung dargestellt.

- ☐ Sandra Laumen; Hochschule Niederrhein, Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen und Gesundheitswesen, Arbeitsgruppe KMU, Webschulstraße 33, 41065 Mönchengladbach
sandra.laumen@hs-niederrhein.de

Dimensionale Struktur des beruflichen Commitments bei Polizeibeamten

Poster

Lauterbach, Oliver

In den letzten Jahren findet eine zunehmende Differenzierung des Konzepts „Organisationscommitment“ statt. Im Polizeiberuf können neben der Bindung an die Gesamtorganisation die Bindung an die Dienstgruppe (Teamcommitment) und die Bindung an die polizeilichen Aufgaben (Aufgabencommitment) als zusätzliche Bindungsformen betrachtet werden. So wird in der Polizeiliteratur negatives Arbeitsverhalten (z.B. polizeiliche Übergriffe) mit zu starker Bindung der Polizeikollegen untereinander („Korpsgeist“) oder mit Überidentifikation hinsichtlich der polizeilichen Aufgaben („Jagdfieber“) im Zusammenhang gesehen. Aufbauend auf diesen Überlegungen wurde im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung der Polizei von Bosold und Enzmann (2002) ein dreidimensionales Modell des beruflichen Commitments bei Polizeibeamten entwickelt.

Im vorliegenden Beitrag wird dieses Modell an einer unabhängigen Stichprobe validiert. In einer Befragung von Lehrgangsteilnehmern (N = 350) eines Bildungsinstituts der Polizei werden die Dimensionalität des Modells untersucht sowie Zusammenhänge mit etablierten Commitmentskalen, anderen Arbeitseinstellungen und organisationsbezogenem Verhalten bzw. Verhaltensintentionen berichtet. Die Ergebnisse zeigen, dass mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse die dreidimensionale Struktur des Modells bestätigt werden kann. Außerdem werden unterschiedliche Zusammenhänge der einzelnen Commitmentfacetten mit anderen arbeitsbezogenen Variablen festgestellt. Beispielsweise sagt Organisationscommitment die Kündigungsabsicht und Teamcommitment die Absicht eines Dienststellenwechsels voraus, während Organizational Citizenship Behavior auf Aufgabencommitment zurückgeführt werden kann. Abschließend werden methodische Probleme der Erhebungsinstrumente und Möglichkeiten ihrer Verbesserung diskutiert.

- ☐ Oliver Lauterbach; Universität Hannover, Alfred-Wilm-Str. 11, 30453 Hannover
o.lauterbach@kfn.uni-hannover.de

Zur Eignung des Eindrucksdifferentials für die Erhebung von Teilnehmerreaktionen in der Personaldiagnostik

Poster

Legler, Anne, Kersting, Martin & Wehner, Theo

Die Messung des Erlebens von Betroffenen in personaldiagnostischen Situationen ist bis heute problematisch, da kaum theoretisch und methodisch fundierte Instrumente verfügbar sind. Dies kann anhand von Studien verdeutlicht werden, die in der Tradition des Konzeptes der Sozialen Validität stehen. Dieses Konzept postuliert Zusammenhänge zwischen situati-

ven Parametern (Transparenz, Information, Partizipation, Ergebniskommunikation) und dem Erleben von Teilnehmern. Kritisch ist anzumerken, dass die Situationsparameter in den meisten Studien nicht variiert werden und dass die Messung des abhängigen Erlebens mit den als unabhängig postulierten Situationsparametern entweder konfundiert ist oder nur eindimensional als Akzeptanzmessung vorgenommen wird. In der hier vorgestellten Studie wurde als eine mögliche Alternative zu diesem Vorgehen das Erleben von Teilnehmern über ein Eindrucksdifferential mehrdimensional (Valenz, Potenz, Erregung) erfasst. Dabei wurde überprüft, ob dieses Instrument sensitiv gegenüber variierenden Prozessmerkmalen ist. Die Fragestellung wurde im Rahmen der Evaluation einer personaldiagnostischen Maßnahme an einer Stichprobe von $n = 941$ Berufstätigen untersucht. Es zeigt sich, dass das Eindrucksdifferential für die Erhebung von Teilnehmerreaktionen grundsätzlich geeignet ist, wobei die Erlebensdimensionen unterschiedlich sensitiv sind. Insbesondere die Valenzdimension steht mit Merkmalen der Durchführungspraxis in enger Beziehung. Es bleibt festzuhalten, dass der Einsatz eines Differentials für Untersuchungen, die die Güte personaldiagnostischer Beurteilungsverfahren über das Erleben von Betroffenen bestimmen möchten, eine Alternative zu herkömmlichen Akzeptanzmessungen darstellt.

☰ Anne Legler; ETH Zürich, Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften,
Kreuzplatz 5, CH-8032 Zürich
alegler@ethz.ch

Verlängerung der Lebensarbeitszeit - eine realistische Perspektive?

Mittagsvorlesung

Lehr, Ursula

Wir leben in einer alternden Welt. Immer mehr ältere Menschen stehen immer weniger jüngeren gegenüber. Wir werden älter, sind dabei gesünder und leistungsfähiger als es Generationen vor uns waren, und werden früher aus der Arbeitswelt ausgegliedert. Das faktische Rentenzugangsalter liegt heute bei 59/60 Jahren - zu einem Zeitpunkt, an dem der Mensch noch mehr als ein Viertel, manchmal sogar ein Drittel seines Lebens vor sich hat.

Das Berufsende wird heute von vielen Arbeitnehmern herbeigesehnt, von einigen allerdings auch befürchtet, - je nach beruflicher Entwicklung, gegenwärtiger Lebenssituation und Zukunftsplanung. Hier haben sich im Laufe der letzten 35 Jahre enorme Wandlungen vollzogen: Mitte der 60er Jahre noch war das Berufsende befürchtet; man erlebte die Altersgrenze als "Anfang vom Ende". In den 70er, 80er Jahren wich allmählich die Negativ-Einstellung und wandte sich ins Gegenteil: bald sehnte man den sog. "Ruhestand" herbei, erlebte ihn als Beginn einer neuen, hoffnungsvollen Lebensphase, als "späte Freiheit" (Rosenmayer, 1983).

Die wirtschaftliche Lage in der Bundesrepublik hatte damals dazu geführt, den sog. "Vorruhestand" einzuführen, Älteren die Möglichkeit eines vorzeitigen Berufendes ohne größere finanzielle Einbußen zu ermöglichen, um jüngeren Arbeitslosen einen Arbeitsplatz zu sichern. Älteren wurde oft aus verschiedenen Gründen ein vorzeitiges Berufsende nahegelegt.

Viele Studien zeigen, dass man bei "älteren Mitarbeitern" von vorneherein - sehr zu unrecht - von einer Leistungsminderung ausgeht, von sinkender Arbeitsproduktivität, von einem Rückgang sowohl der Körperkräfte als auch der intellektuellen Fähigkeiten, von erhöhten Fehlzeiten von einer geringeren Mobilität und vor allem von einer fehlenden Innovationsfähigkeit. Studien belegen diese Annahmen nicht, weisen vielmehr auf starke interindividuelle Unterschiede hin und stellen eine jede fixe Altersgrenze infrage.

In Zukunft werden - aufgrund der demografischen Entwicklung - Wirtschaft und Industrie nicht auf ältere Arbeitnehmer verzichten können. Es wird darauf ankommen, die Arbeitskraft länger bis 65, 67 Jahre oder darüber hinaus zu erhalten durch berufsbegleitende Weiterbildung - unterstützt von einem Maßnahmenbündel zur Gesunderhaltung, zur Steigerung der körperlichen (und geistigen) Leistungsfähigkeit und des subjektiven Wohlbefindens.

Eine Berufstätigkeit - in Maßen ausgeführt - ist durchaus als Geroprophylaxe zu sehen. Dies gilt freilich nicht für alle Berufe, aber doch für viele. Eine Berufstätigkeit, die weder überfordert noch unterfordert, begünstigt ein Training und damit einen Erhalt der körperlichen, geistigen und sozialen Fähigkeiten.

Ob eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Sinne eines späteren Berufsendes sinnvoll und zu wünschen ist, hängt einmal von der Art der Tätigkeit mit ihren spezifischen Anforderungen ab, sodann vom Arbeitnehmer, seinem Gesundheitszustand und seiner gegenwärtigen Lebenssituation wie auch von den betrieblichen Gegebenheiten und der wirtschaftlichen Entwicklung in unserem Lande.

☰ Ursula Lehr; Deutsches Zentrum für Altersforschung an der Universität Heidelberg,
Bergheimer Str. 20, 69115 Heidelberg
lehr@dzfa.uni-heidelberg.de

Berufsausbildung und Berufseinstieg: Evaluation des kooperativen Modells Brandenburg

Arbeitsgruppenbeitrag

Liepmann, Detlev & Felfe, Jörg

Mit Hilfe des Kooperativen Modells wird im Land Brandenburg nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerbern im Rahmen einer schulischen Ausbildung die Möglichkeit eröffnet, einen Berufsbildungsabschluss zu erwerben. Ziel der Evaluation ist eine Bewertung der Qualität des Modells. Erfolgskriterien sind einerseits subjektive Einschätzungen der Teilnehmer/innen, die die Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten der Ausbildung widerspiegeln, und andererseits objektive Kriterien wie Abschlussnoten und der erfolgreiche Verbleib auf dem Arbeitsmarkt. Neben den Teilnehmern/innen am Kooperativen Modell wurden jeweils Vergleichsgruppen von Auszubildenden in die Analyse einbezogen, die ihre Ausbildung im Rahmen des Dualen Systems absolvieren. Insgesamt wurden 3120 Teilnehmer/innen des Kooperativen Modells und 1901 Auszubildende einer dualen Vergleichsgruppe befragt. 1137 Absolventen standen für die Verbleibsanalyse zur Verfügung. Die Ergebnisse zeigen hohe Übereinstimmungen zwischen beiden Gruppen bei der Beurteilung Schule. Sowohl der Themenkanon, die Lehrkräfte als auch das individuelle Erfolgserlebnis werden tendenziell positiv beurteilt. Ein noch positiveres Bild zeichnen die Teilnehmer des Kooperativen Modells für die Träger der Fachpraxis. Die beste Bewertung erhält allerdings die betriebliche Ausbildung. Kritisch wurde die Zusammenarbeit bzw. Abstimmung zwischen den Lernorten gesehen. Auf der Basis der Verbleibsanalyse ist zu konstatieren, dass nach sechs Monaten eine vergleichsweise befriedigende Beschäftigtenquote im Rahmen des Kooperativen Modells vorliegt. Gleichzeitig ist aber darauf hinzuweisen, dass häufig eine Beschäftigung in „ausbildungsfremden“ Berufsfeldern vorliegt.

☰ Detlev Liepmann; Freie Universität Berlin, Erziehungswiss. & Psychologie, Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
liepmann@zedat.fu-berlin.de

Augmented Reality im Cockpit?: Analyse und Befunde der Aufmerksamkeitsleistung von Piloten

Arbeitsgruppenbeitrag

Lorenz, Bernd, Kuritz-Kaiser, Anthea, Többen, Helmut, Schmerwitz, Sven & Manzey,
Dietrich

Tunnel-Prädiktor Anzeigen erlauben dem Piloten auch schwierige, z.B. mit Kurven versehene Anflugverfahren mit sehr hoher Präzision manuell zu fliegen. Der Tunnel repräsentiert die zu fliegende Trajektorie als intuitiv anschauliches, visuelles Wahrnehmungsobjekt. Kritiker befürchten, dass derartige Anzeigen die Aufmerksamkeit des Piloten zu sehr zu Lasten einer gerade im Anflug unabdingbaren Überwachung der realen Außensicht gefangen nehmen. Mit Head-Up-Displays (HUD) werden Flugführungsinformationen auf eine transparente Scheibe projiziert. Dies ermöglicht zumindest theoretisch eine gleichzeitige visuelle Überwachung von Instrumenten- und Außensichtinformationen. Untersuchungen deuten allerdings darauf hin, dass ein Tunnel-Prädiktor HUD die Probleme der Aufmerksamkeitsfixierung auf den Tunnel nicht mindert, sondern eher verstärkt. Ursachen liegen wahrscheinlich in Mechanismen der visuellen Segmentierung des Wahrnehmungsfeldes in zwei unterschiedliche Objektbereiche, auf die sich die Aufmerksamkeit nicht gleichzeitig richten kann: der vorgelagerte statische Objektbereich beinhaltet Anzeigen auf dem HUD mit fester Position (z.B. Geschwindigkeits-, Höhen- und Kursanzeige). Der dahinter liegende in Bewegung erlebte, dynamische Objektbereich umfasst alle Elemente der realen Außensicht. Der Tunnel ist ein virtuelles Element des dynamischen Objektbereichs. Der Beitrag behandelt nun folgende Frage: Lässt sich die Aufmerksamkeitsverteilung verbessern, wenn man alle Elemente des statischen Objektbereichs in den dynamischen Objektbereich überführt? Oder anders ausgedrückt: Welchen Vorteil hat es, wenn man die Instrumenteninformation wie virtuelle Verkehrsschilder an die Tore des Tunnels „heftet“? Hierzu werden Ergebnisse einer experimentellen Untersuchung mit einer vereinfachten Flugsimulationsaufgabe präsentiert.

☐ Bernd Lorenz; Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Institut für Flugführung, Systemergonomie, Lilienthalplatz 7, 38108 Braunschweig
bernd.lorenz@dlr.de

Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen für Hochschullehrende

Poster

Lübeck, Dietrun & Soellner, Renate

Hochschuldidaktische Personalentwicklungsmaßnahmen werden ausgesprochen selten modellgeleitet evaluiert. So wurde bislang auch das Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick (1979, 1998; zur Kritik Holton, 1996) zur Evaluation von PE-Maßnahmen in diesem Kontext noch nicht herangezogen. Ziel der vorgestellten Studie war es, dieses Modell auf die Evaluation eines hochschuldidaktischen Ausbildungsangebots für NachwuchswissenschaftlerInnen anzuwenden und dabei gleichzeitig der Kritik (z.B. Holling & Liepmann, 2003) Rechnung zu tragen, dass entsprechende Evaluationen kaum alle vier Ebenen des Modells (Reaktion, Lernen, Verhalten, Resultate) berücksichtigen.

An der evaluierten PE-Maßnahme nahmen 8 NachwuchswissenschaftlerInnen teil. Mithilfe von Fragebögen wurden die subjektiven Einschätzungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich aller vier Ebenen eingeholt und sowohl statistisch als auch inhaltsanalytisch ausgewertet, wobei die Fragen sowohl geschlossen als auch offen formuliert waren. Die Ergebnisse der Auswertung werden vorgestellt.

Aufgrund der Erfassung verschiedener Qualitäten des Ausbildungsangebots und der umfangreichen Rückmeldungen wird geschlussfolgert, dass die Evaluation hochschuldidaktischer PE-Maßnahmen durch den Einsatz des Evaluationsmodells von Kirkpatrick differenzierter gelingen kann als der ausschließliche Einsatz von sog. „happy sheets“.

- ☰ Dietrun Lübeck; Freie Universität Berlin, FB 12, AB Evaluation, Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement in Erziehungswissenschaft und Psychologie, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
luebeck@zedat.fu-berlin.de

Richter und Rechtsanwälte zwischen Belastung und Bewältigung: Berufbelastungen im Rechtssystem

Forschungsreferat
Ludewig-Kedmi, Revital

Die Arbeitsbelastungen von Richtern und Rechtsanwälten sind in der arbeitspsychologischen Forschung - ganz im Gegensatz zu denen von Ärzten, Führungskräften oder Lehrern - vernachlässigt worden. In dem vorliegenden Forschungsprojekt "Berufsschwierigkeiten und Moraldilemmata von Richtern und Rechtsanwälten", das vom schweizerischen Nationalfonds unterstützt wird, wurden (a) die beruflichen Belastungen bei Richtern und Rechtsanwälten und (b) die Bewältigungsstrategien beider Berufsgruppen im Umgang mit Berufsschwierigkeiten und Moraldilemmata untersucht. Die Studie hat zwei Phasen und integriert qualitative und quantitative Methoden: In der ersten Phase des Projekts wurden qualitative Methoden angewendet. Mit Hilfe von Interviews mit 80 Richtern und Rechtsanwälten wurde das neue und bis jetzt selten untersuchte Forschungsfeld erkundet. Anhand der qualitativen Auswertung wurden Typen von Berufsschwierigkeiten, Moraldilemmata und Bewältigungsstrategien erfasst. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Richter und Rechtsanwälten in ihrer praktischen Tätigkeit nicht nur mit juristisch komplexen Fragestellungen konfrontiert sind, sondern auch mit zwischenmenschlichen Konflikten und emotionalen Belastungen. In der zweiten Untersuchungsphase, die noch andauert, stehen quantitative Methoden im Vordergrund, mit deren Hilfe die Häufigkeitsverteilung der allgemeinen und spezifischen Berufsschwierigkeiten erfasst wird. Im Vortrag werden die Ergebnisse der qualitativen Studie und die Resultate einer ersten quantitativen Voruntersuchung präsentiert.

- ☰ Revital Ludewig-Kedmi; Universität St.Gallen, Institut für Arbeit und Arbeitsrecht, Sozialwissenschaftliche Abteilung, Lessingstr. 27, CH-9008 St.Gallen
Revital.ludewig-Kedmi@unisg.ch

Welche Kontextfaktoren beeinflussen die Anzahl und die Qualität von Erfindungen? Felduntersuchung in einem Industrieunternehmen.

Forschungsreferat
Maaß, Doreen, Rathgeber, Katrin & Krems, Josef

Erfindungen und deren Schutz durch Patente können den Organisationserfolg nachhaltig sichern und sind somit für ein innovatives und marktfähiges Unternehmen von zentraler Bedeutung. Forschungsziel dieser empirischen Studie ist die Beantwortung der Frage: Unter welchen organisations-, gruppen- und individuumbezogenen Bedingungen werden patentfähige Erfindungen erbracht?

Die Auswahl der zu den einzelnen Ebenen untersuchten potentiellen Einflussfaktoren gründet zum einen auf Ergebnissen und theoretischen Annahmen aus der Kreativitäts- und

Innovationsforschung. Zum anderen gründet sie auf Experteninterviews im untersuchten Unternehmen. 110 Mitarbeiter aus Forschungs- und Entwicklungsabteilungen eines großen Industrieunternehmens wurden in einer Fragebogenstudie zu den verschiedensten Einflussfaktoren befragt. Dabei wurde der Zusammenhang zwischen dem transformationalen Führungsstil (Bass und Avolio, 1994), dem Teamklima (West, 1990), zahlreichen weiteren Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Extraversion, Organisationsklima und Zeitdruck und der Quantität und Qualität von Erfindungen untersucht. Es wurden sowohl bivariate (Korrelationen, Mittelwertsvergleiche) als auch multivariate Analysemethoden (Regressionsanalyse) zur Auswertung der Daten herangezogen. Zusätzlich wurden moderierende Effekte ermittelt. Sowohl zwischen organisations- als auch zwischen gruppen- und individuumsbezogenen Einflussfaktoren ergaben sich positive Zusammenhänge mit der Anzahl und der Qualität von Erfindungen. Unerwartet jedoch ist der konstant negative Zusammenhang zwischen der Anzahl und der Qualität von Erfindungen und der Teamklimasubskala Aufgabenorientierung. Die Ergebnisse werden in Hinblick auf die Optimierung eines innerbetrieblichen Ideenmanagements diskutiert.

☐ Doreen Maaß; Technische Universität Chemnitz, Organisationspsychologie,
Vettersstr. 23a, 09126 Chemnitz
doreen.maass@s2000.tu-chemnitz.de

Soziale Unterstützung und Behinderung für persönliche berufliche Ziele

Forschungsreferat

Maier, Günter W.

Die Forschung zu persönlichen Zielen belegt eindeutig, dass die positive Einschätzung der Realisierbarkeit von Zielen zu Gesundheit und Wohlbefinden beiträgt. Ein wesentlicher Bestandteil der Realisierbarkeit ist häufig die Wahrnehmung von sozialer Unterstützung für die eigenen Bestrebungen. Allerdings gewährt das soziale Umfeld nicht nur positive Unterstützung für Ziele, sondern es kann sich auch als Quelle aktiver Behinderung erweisen. In dieser Studie soll untersucht werden, welche spezifische Bedeutung zielbezogene soziale Unterstützung und Behinderung für affektive Arbeitseinstellungen und Wohlbefinden hat. Die Stichprobe bestand aus 192 Berufstätigen. Zunächst nannten die Teilnehmer drei persönliche berufliche Ziele und schätzten anschließend das Ausmaß an zielbezogener sozialer Unterstützung und Behinderung durch ihre Führungskraft ein. Als Kriterien wurden affektive Arbeitseinstellungen (z.B. Arbeitszufriedenheit) und subjektives Wohlbefinden erhoben. Die konfirmatorische Faktorenanalyse bestätigte die Zweifaktorenstruktur von sozialer Unterstützung und Behinderung. Die signifikanten Interaktionsterme der hierarchischen Regressionsanalysen zeigten, dass sich die soziale Unterstützung nur dann positiv auf die Kriterien auswirkt, wenn die soziale Behinderung durch die Führungskraft gering ausgeprägt ist.

☐ Günter Maier; Universität Bielefeld, Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft,
Arbeits- und Organisationspsychologie, Postfach 100131, 33501 Bielefeld
G.Maier@uni-bielefeld.de

Prozedurale Gerechtigkeit von Personalauswahlmaßnahmen: Untersuchungen zu einer deutschen Version der Selection Procedural Justice Scale (SPJS) von Bauer et al. (2001)

Forschungsreferat

Manzey, Dietrich & Gurk, Sabrina

Subjektiven Einschätzungen der prozeduralen Gerechtigkeit (procedural justice) von Personalauswahlmaßnahmen durch die Bewerber kommt vor allem im Hinblick auf die Akzeptanz der Verfahren und der damit verbundenen Imagebildung von Organisationen eine wichtige Bedeutung zu. Ein theoretisches Modell, das wichtige Dimensionen dieses Gerechtigkeitsempfindens beschreibt, stammt von Gilliland (1993). Ein englischsprachiges Verfahren zur Erfassung der verschiedenen Dimensionen dieses Modells – die Selection Procedural Justice Scale (SPJS) - wurde von Bauer et al. (2001) entwickelt. Dargestellt werden die ersten Ergebnisse von empirischen Untersuchungen mit einer deutschen Version der SPJS (SPJS-G), die im Kontext realer Auswahlverfahren durchgeführt wurden. Insgesamt n = 187 TeilnehmerInnen an Personalauswahlverfahren in zwei verschiedenen Organisationen wurden mit einer deutschen Adaptation der SPJS (SPJS-G) zu ihrer Einschätzung der jeweils verwendeten Auswahlverfahren befragt. N = 140 Personen nahmen an einem eignungsdiagnostischen Verfahren auf Basis standardisierter Leistungstests, n = 47 Personen an einem Assessment-Center teil. Die Befragung erfolgte jeweils im Anschluss an die Auswahlverfahren, aber vor der Ergebnisrückmeldung, um eine mögliche Verzerrung der Beurteilungen der prozeduralen Gerechtigkeit durch Erfolg bzw. Misserfolg im Auswahlverfahren zu verhindern. Auf der Basis von Faktorenanalysen kann gezeigt werden, dass die von Bauer et al. (2001) für die Originalversion der SPJS berichtete Faktorenstruktur im wesentlichen auch für die deutsche Version der SPJS bestätigt werden kann und das Verfahren somit auch in seiner deutschen Adaptation geeignet ist, wesentliche Aspekte des Gilliland-Modells abzubilden. Allerdings weisen nur 7 der identifizierten 9 Subskalen hinreichend gute psychometrische Charakteristika auf. Signifikante korrelative Zusammenhänge dieser Subskalen mit Globaleinschätzungen der prozeduralen Gerechtigkeit und der Zufriedenheit mit dem Auswahlverfahren können als erster Beleg der Konstruktvalidität der SPJS-G bei Verwendung in einem deutschen Auswahlkontext gewertet werden. Zudem wurden Zusammenhänge zwischen der subjektiven Einschätzung der prozeduralen Gerechtigkeit auf Basis des SPJS-G und verschiedenen anderen Variablen (Geschlecht, Alter, Vorerfahrungen mit Auswahlverfahren, allgemeine Einstellung gegenüber psychologischen Tests, Selbsteinschätzung der Leistung beim Auswahlverfahren) untersucht. Die Ergebnisse weisen auf einen signifikanten Einfluss des Alters, der allgemeinen Einstellung gegenüber psychologischen Tests und der Erwartung eines fairen Auswahlverfahrens auf die Einschätzung der prozeduralen Gerechtigkeit hin, die bei einer Interpretation der SPJS-Ergebnisse berücksichtigt werden müssen.

☐ Dietrich Manzey; TU Berlin, Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft,
FG Arbeits- und Organisationspsychologie, Marchstraße 15, Sekr. F7, 10587 Berlin
dietrich.manzey@tu-berlin.de

Emotionen im Kontext der Personalführung

Poster

Martín Troyano, Nicole

Auf dem Gebiet der Führung sind Emotionen neben psychoanalytischen Argumentationen insbes. im Zusammenhang mit Ansätzen zur charismatischen Führung genannt worden. Was ist nun, wenn der Mitarbeiter seine Gefühle in die Führungssituation einbringt - von ihm also das erste Signal ausgeht? Wie gehen Führungskräfte dann mit den Emotionen ihrer

Mitarbeiter um? Ab wann kann man von Führung, also einer gezielten Einflussnahme, sprechen? In Rollenspielen wurden klassische Führungssituationen dargestellt, in denen zum einen Angst die dominierende Emotion des Mitarbeiters war und zum anderen Freude bzw. Euphorie vorherrschte. Es gibt dominante Stilelemente bei Führungspersonen, die sich günstig im Sinne von angenehm und anregend auf das emotionale Erleben des Geführten auswirken. Losgelöst von der Person kann man jedes Stilelement als Verhaltensweise auffassen. Ferner haben sich die bereits im therapeutischen Kontext bekannten Beziehungsvariablen von Rogers als bedeutsam herausgestellt. Wertschätzung der Person und der Leistung des Mitarbeiters, die Empathie und die Echtheit bzw. Authentizität der Führungskraft sind wichtige Faktoren, um einen Zugang zu den Gefühlen des Mitarbeiters und damit zu ihm als ganze Person zu bekommen. Dies gilt für emotional unterschiedliche Situationen. Daneben gibt es weitere soziale, personale und situationale Einflussfaktoren, die den Untersuchungsgegenstand erklären. Diese werden mit voranschreitender Fallunterscheidung konkretisiert.

- ☐ Nicole Martín Troyano; FernUniversität in Hagen, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Kronenstraße 49, 44139 Dortmund
nicole.martin-troyano@fernuni-hagen.de

TIM – Transfer Innovativer UnternehmensMilieus

Poster

Martins, Erko, Horsmann, Claes, Pundt, Alexander & Nerdinger, Friedemann W.

Die permanente Veränderung externer Faktoren stellt Unternehmen vor immer wieder neue Herausforderungen. Organisatorische Anpassungen werden erforderlich und mehr oder weniger tiefgreifende Wandelprozesse in Unternehmen werden ausgelöst. Eine zügige und erfolgreiche Bewältigung des Wandels ist für Unternehmen in solchen „Transitsituationen“ existenziell. Entscheidend ist dabei, dass qualifizierte Mitarbeiter bereit sind, diesen Veränderungsprozess aktiv mitzugestalten. Wir vermuten, dass ein beteiligungsoffenes Milieu mit attraktiven und innovativen Arbeitsformen die dafür notwendigen Voraussetzungen schaffen kann.

Der Einfluss einer beteiligungsorientierten Unternehmenskultur auf die Bewältigung und Gestaltung von Transitsituationen unterschiedlicher Art wird im BMBF-geförderten Verbundprojekt „TIM (Transfer Innovativer UnternehmensMilieus)“ erforscht. In Zusammenarbeit mit neun Unternehmen (KMU bis Großunternehmen) werden Instrumente zum Aufbau und Erhalt beteiligungsorientierter Milieus in exemplarischen Transitsituationen in diesen Unternehmen erarbeitet, implementiert und evaluiert. Ziel ist die Ableitung empirisch fundierter Charakteristika idealtypischer Unternehmenskulturen für Transitsituationen.

Im Rahmen des Posters wird die theoretische Fundierung und die Operationalisierung des Konstrukts „beteiligungsorientierte Unternehmenskultur“ dargestellt. Anschließend wird das Vorgehen zur Erarbeitung und Validierung eines umfangreichen Instruments zu Messung und Evaluation beteiligungsorientierter Unternehmenskultur diskutiert. Die Partnerunternehmen mit ihren spezifischen Transitsituationen werden vorgestellt und vorgesehene Ansätze zur Beteiligungsorientierung ihrer Unternehmenskulturen erörtert. Schließlich werden methodisches Vorgehen und Design einer Studie zur Evaluation beteiligungsorientierter Milieus in Wandelprozessen präsentiert.

- ☐ Erko Martins; Universität Rostock, Lehrstuhl Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Ulmenstr. 69, 18057 Rostock
erko.martins@uni-rostock.de

Validierung einer Skala zur Erfassung von Lern- bzw. Leistungszielorientierung im beruflichen Kontext

Poster

Martz, Alexandra, Gasteiger, Rosina Maria & Woschée, Ralph

Lernfähigkeit und Lernbereitschaft sind die entscheidenden Indikatoren, ob/wie gelernt wird. Dabei kann man zwischen leistungs- oder lernzielorientierten Personen unterscheiden, wobei leistungszielorientierte Personen ihre Aufgaben fehlerfrei erfüllen möchten und ihre Leistungen durch Feedback zu steigern versuchen, während lernzielorientierte Personen selbstständig Neues lernen wollen. In der vorliegenden Studie stellen wir Befunde zur faktoriellen Validität und Konstruktvalidität einer deutschsprachigen Fassung eines Instrumentes zur Messung von Leistungs- bzw. Lernzielorientierung (Button, Mathieu & Zajac, 1996, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*) vor. Die Studie wurde an einer studentischen Stichprobe (N = 276) durchgeführt. Als Validierungskonstrukte wurden u.a. berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Lebensziele, proaktive Persönlichkeit und Berufsorientierung erhoben. Mit Hilfe einer konfirmatorischen Faktorenanalyse konnte die zweidimensionale Struktur der Skala belegt werden. Ebenso konnte die konvergente und divergente Validität hypothesenkonform bestätigt werden. Die erstmalige Anwendung dieser Skala im deutschen, berufsbezogenen Kontext zeigt, dass lernzielorientierte Personen eher in einer dynamischen Organisation arbeiten und ihre Laufbahn auf Basis ihrer persönlichen Werte selbst gestalten möchten. Demgegenüber bevorzugen leistungsorientierte Personen eher zentralistische Organisationen und sind in der Planung ihrer Laufbahn weniger proaktiv. Weitere Implikationen für Forschung und Praxis werden diskutiert.

☐ Alexandra Martz; Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Psychologie, Department Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
AlexandraMartz@compuserve.de

Emotional bonding: Der Transfer werbunginduzierter Gefühle auf Marken

Überblicksreferat

Mattenklott, Axel

Laut der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) ließ sich 86% der 2003 in Deutschland gesendeten Fernsehwerbung als emotional klassifizieren. Offensichtlich ist emotional bonding eine weithin praktizierte Strategie zur Bildung emotional attraktiver Marken, deren Ziel es ist, Konsumenten an Marken zu binden, denn loyale Konsumenten zu halten ist ökonomisch um etwa das Fünffache günstiger als neue Konsumenten zu gewinnen.

Ziel des Referats ist es, einen Überblick über die Forschung zu Modellen zu geben, die emotional bonding zu erklären versuchen. Hierbei werden vier Modelle mit dem Fokus auf ihre zentralen Annahmen, psychologische Begründungen, ihre Gestaltungsstile und ihre Operationalisierungen des Gefühlstransfers beschrieben.

Die vier Modelle heißen Emotionale Konditionierung, Einstellungsübertragung, Transformationelle Werbung und Gefühle als Motive. Emotionale Konditionierung ist eine Variante der klassischen Konditionierung, in der Objekte, die angenehme Gefühle stimulieren, als unkonditionierte und unbekannte Markennamen als konditionierte Reize fungieren. Die Einstellungsübertragung von der Werbung auf Marken wird entweder mit dem peripheren Weg der Überzeugung begründet oder mit der Motivation, angenehme Gefühlszustände zu bewahren. Nach dem Modell der transformationellen Werbung werden die von den Protagonisten dargestellten Gefühle bei der Produktnutzung auch von den Konsumenten erlebt. Eine psychologische Begründung für diese Art von Gefühlstransfer geben die Autoren nicht.

Der grundlegenden Annahme des Modells der Gefühle als Motive zufolge werden Marken genutzt, um angenehme Gefühlszustände zu erreichen. Diese Annahme lässt sich mit Appraisal-Theorien der Emotion und mit neueren biopsychologischen Theorien begründen.

Im Kontext des Modells der Einstellungsübertragung lässt sich eine breite Palette von Gestaltungsstilen identifizieren, unter denen Humor der am häufigsten praktizierte ist. Dagegen sind die Gestaltungsstile bei allen anderen Modellen spezifischer. Operationalisierungen des Gefühlstransfers unterscheiden sich in der Breite und Intensität der emotionalen Bindung an die Marken.

Die empirische Forschung ist auf die Modelle des emotional bonding ungleich häufig angewendet worden, gering auf Emotionale Konditionierung, relativ umfangreich auf das Modell der Einstellungsübertragung und spärlich auf die Modelle Transformationelle Werbung und Gefühle als Motive, zu denen über eigene Forschung berichtet wird.

☐ Axel Mattenklott; Universität Mainz, Psychologisches Institut, AOW, Hugo-Sinzheimer-Straße 16, 60437 Frankfurt
mattenklott@uni-mainz.de

Fragebogeneffekte bei Mitarbeiterbefragungen

Forschungsreferat

Mayer, Jennifer & Werth, Lioba

Aus der sozialen Kognitionsforschung ist bekannt, dass Personen in standardisierten Befragungen Urteilsverzerrungen unterliegen können (z. B. Schwarz, Strack & Hippler, 1991). Durch diese sog. „Antworteffekte“ können Reliabilität und Validität von Befragungen u. U. stark eingeschränkt werden, was einen Beitrag zur Erklärung der Diskrepanz zwischen in Umfragen ermittelten Einstellungen/Verhaltensdaten und dem tatsächlichen Verhalten der Befragten (z. B. Darley & Batson, 1973) leisten kann. Ziel der durchgeführten Untersuchung war es, einige dieser Antworteffekte auf den Kontext „Mitarbeiterbefragung“ zu übertragen und deren Bedeutsamkeit anhand von Daten aus der Praxis zu illustrieren. Im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung wurde zu diesem Zweck ein Teil der gestellten Fragen hinsichtlich Position im Fragebogen, Frageformulierung und Antwortskala experimentell variiert. Erwartungsgemäß zeigten sich die aus der Grundlagenforschung bekannten Fragebogeneffekte auch in diesem angewandten Kontext. Daraus wird deutlich, dass die Aussagekraft von Mitarbeiterbefragungen unter Umständen fraglich ist und die Ziele der Diagnose, Intervention und Evaluation, die im Allgemeinen mit Mitarbeiterbefragungen verfolgt werden (bspw. Trost, Jöns & Bungard, 1999), nicht immer zuverlässig erreicht werden. Diskutiert werden Konsequenzen für die Fragebogengestaltung in der Praxis der Mitarbeiterbefragung.

Darley, J. M. & Batson, C. D. (1973). "From Jerusalem to Jericho": A study of situational and dispositional variables in helping behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 100-108.

Schwarz, N., Strack, F. & Hippler, H. J. (1991). Kognitionspsychologie und Umfrageforschung: Themen und Befunde eines interdisziplinären Forschungsgebietes. *Psychologische Rundschau*, 42, 175-186.

Trost, A. & Jöns, I. & Bungard, W. (1999). *Mitarbeiterbefragung*. Augsburg: Weka.

☐ Jennifer Mayer; Uni Würzburg, Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Psychologie II, Röntgenring 10, 97070 Würzburg
jennifer.mayer@gmx.de

Diagnostik als Kommunikation. Entwicklung und Evaluation eines Instrumentariums zur Erfassung der Interaktionsqualität im Eignungsinterview

Poster

Meier-Faust, Thomas & Horak, Michael

Die Kommunikation zwischen Diagnostiker und Proband spielt bei der Gewinnung diagnostischer Daten keine unbedeutende Rolle, die empirische Analyse solcher Interaktionsprozesse im diagnostischen Kontext des Interviews ist jedoch trotz der Reaktivitätsproblematik dieses Verfahrens selten. Im Unterschied zur klinisch-psychiatrischen Diagnostik mit einer breiten Methodenpalette (Strauß & Schumacher, 2005) gibt es in der Eignungsdiagnostik nur wenig wissenschaftliche Messverfahren zur quantitativen Erfassung situationsspezifischer Kommunikationsprozesse im Interview, obwohl die soziale Interaktion die diagnostische Situation zu einem wesentlichen Teil definiert. Die Qualität der Kommunikation beeinflusst die Durchführungsobjektivität des Eignungsinterviews und bestimmt durch die Güte der erhaltenen Daten die Qualität der Prognose.

Ziel der Methodenstudie ist die Entwicklung eines Instrumentariums zur Quantifizierung von Interaktionseffekten im Kommunikationsprozess diagnostischer Interviews. In zwei Untersuchungen (N 1 = 72, N 2 = 123) zur Interviewer-Befragten-Interaktion auf der Basis entscheidungsorientierter Interviews wurde retrospektiv die diagnostische Interaktionsqualität mittels Selbstbeobachtung in einem eindimensionalen Fragebogen getrennt für Interviewer und Befragte erfasst und psychometrisch evaluiert: Reliabilitätsprüfung (Schätzung der internen Konsistenz, $\alpha = .89$ und $.77$), interne (faktorielle Validität) und externe Validitätsprüfung (Korrelationen mit Fremdbeobachtungen neutraler Rater in videografierten Interviews). Das Instrumentarium weist akzeptable Gütekriterien auf und erfüllt die Anforderungen an Ökonomie und Nützlichkeit in der diagnostischen Praxis. Konzeptuelle Probleme werden abschließend diskutiert.

☐ Thomas Meier-Faust; Wilhelm-Riehl-Str. 12, 80687 München
Thomas.Meier-Faust@web.de

Der Einfluss der Beurteiler auf Beurteilungen in strukturierten Interviews und in Assessment Centern

Forschungsreferat

Melchers, Klaus G., Richter, Gerald M., König, Cornelius J., Hartstein, Thomas, Kleinmann, Martin & Klehe, Ute-Christine

In strukturierten Interviews und in Assessment Centern (ACs) werden Bewerber in der Regel auf mehreren relevanten Anforderungsdimensionen beurteilt. Werden für die Beurteilung unterschiedlicher Dimensionen dieselben Beurteiler eingesetzt, kann dies die Korrelationen der Dimensions-Beurteilungen verzerren. Der Grund dafür ist, dass durch Verwendung derselben Beurteiler so genannte Common Source Varianz eingeführt wird. Dies hat zur Folge, dass Faktoren, die in der Person der Beurteiler liegen (z.B. allgemeine Milde- oder Strengetendenzen), die Korrelationen zwischen den beurteilten Dimensionen künstlich erhöhen. Befunde für ACs deuten darauf hin, dass Common Source Varianz tatsächlich Einfluss auf die Korrelation der verschiedenen Beurteilungen der AC-Dimensionen und somit auf die Konstruktvalidität von ACs hat. Um den Einfluss der Common Source Varianz in strukturierten Interviews zu prüfen, wurden zwei Studien (N = 149 und N = 95) im Rahmen von Bewerbertrainings durchgeführt. In der zweiten Studie wurden zudem noch AC-Daten erhoben. Beide Studien zeigten, dass die Korrelationen der Interview-Dimensionen anders als im AC nur in geringem Maße durch Common Source Varianz beeinflusst werden. Im Gegensatz dazu fanden sich deutliche Effekte für die AC-Daten. Die Bedeutung der unter-

schiedlich starken Effekte der Common Source Varianz wird im Hinblick auf die Konstruktvalidität und deren Beeinflussung durch mögliche Beurteiler-Rotation für beide Verfahren diskutiert.

- ☰ Klaus G. Melchers; Universität Zürich, Psychologisches Institut, Arbeits- & Organisationspsychologie, Rämistrasse 62, CH-8001 Zürich
k.melchers@psychologie.unizh.ch

Gestaltung der Interaktionsschnittstelle von Prozessleitsystemen – Auswirkungen auf die Prozessführung

Arbeitsgruppenbeitrag

Meyer, Inga & Nachreiner, Friedhelm

Obwohl im Rahmen der Gestaltung von Prozessleitsystemen die Bedeutung der Frage, wie Interaktionsschnittstellen konkret zu gestalten ist, um die Operateure bei ihrer Aufgabenerledigung zu unterstützen und damit einen Beitrag zur Sicherstellung der gem. Seveso II Richtlinie geforderten Bediensicherheit zu leisten, bekannt ist, liegen dazu bis heute keine zufrieden stellenden, auf empirischer Basis abgesicherten Empfehlungen vor.

In einer experimentellen Laborstudie an einem Prozessleitsystem-Simulator wurde der Frage nachgegangen, ob sich unterschiedlich gestaltete Interaktionsoberflächen auf die Leistung bei der Prozessführung auswirken. In einem 2x3x4 Design mit den Faktoren Darstellungsform (parallel/seriell), Darstellungsart (digital, analog, analog-zeitbezogen) und Aufgabenschwierigkeit (operationalisiert über unterschiedliche Betriebszustände) und den abhängigen Variablen (ausgewählte Prozessparameter) wurde der Einfluss dieser Faktoren auf die Regelgüte der Prozessführung mit Hilfe zeitserienanalytischer Ansätze untersucht.

Dabei zeigten sich komplexe Abhängigkeiten. Während im Normalbetrieb die unterschiedlichen Gestaltungsvarianten kaum Unterschiede der Regelungsgüte erkennen ließen, zeigten sich bei kritischen Betriebszuständen deutliche Unterschiede. So ergeben sich etwa beim Abfahren der Anlage (besonders schwierig) unterschiedliche Reduktionsgrade der Kolonnen-temperatur zwischen analoger und analog-zeitbezogener Darstellung, die auf unterschiedliche Strategien, die durch die unterschiedlichen Darstellungsvarianten nahe gelegt werden, zurückzuführen sind.

Die Ergebnisse deuten damit darauf hin, dass die Gestaltung der Interaktionsschnittstelle insbesondere auf kritische Situationen und die dafür erforderlichen mentalen Modelle und Strategien ausgerichtet werden muss.

- ☰ Inga Meyer; Uni Oldenburg, Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Ammerländer Heerstr. 114, 26111 Oldenburg
inga.meyer@uni-oldenburg.de

Commitment in virtuellen Teams

Arbeitsgruppenbeitrag

Meyer, Jelka, Tomaschek, Anne & Richter, Peter

Die fortschreitende Entwicklung standort- und organisationsübergreifender Arbeitsverbände, welche mittels informations- und kommunikationstechnischer Medien kooperieren, rückt die Frage der Bindung der Mitarbeiter an neue Organisationsformen in den Vordergrund. Unklar ist bisher, ob Commitment in diesen sich auflösenden Strukturen entwickelt wird

bzw. welcher Fokus von Commitment (Organisation, Team, Tätigkeit) dabei entscheidend auf die Leistung und Arbeitszufriedenheit wirkt.

In der vorliegenden onlinebasierten Fragebogenstudie unter 60 Mitarbeitern aus neun virtuellen Projektteams (IT, Unternehmensberatung) erfolgte eine Erweiterung der affektiven Commitment-Skala von Allen & Meyer (1990) neben der ursprünglichen Ausrichtung auf die Organisation (Cronbachs $\alpha = .66$) weitergehend auf das Team (Cronbachs $\alpha = .78$) und die Tätigkeit (Cronbachs $\alpha = .70$). Hohe Ausprägungen zeigten sich für alle Ausrichtungen des Commitments. In Regressionsanalysen erwies sich nur das Team-Commitment als entscheidend für die Leistung (Ausmaß der Zielerreichung; Beta .48, $p < .01$, korr. $R^2 = .22$) sowie für die resignative Arbeitszufriedenheit (Baillod & Semmer, 1993; Beta -.47, $p < .01$, korr. $R^2 = .20$).

Um diese entscheidende Form des Commitments in der Praxis zu fördern, konnten Faktoren der Zusammenarbeit (TeamPuls; Wiedemann, Watzdorf & Richter, 2001) sowie der Motivation (VIST-Modell; Hertel, 2002) signifikant identifiziert werden. In Regressionsanalysen zeigten sich insbesondere die Bedeutung von Ziel- & Leistungsorientierung, Teamführung sowie die motivationalen Aspekte Valenz und Vertrauen in die Kompetenz der anderen Teammitglieder.

☰ Jelka Meyer; TU Dresden, Institut für Psychologie III, Arbeits- & Organisationspsychologie, Pfotenhauer Str. 57, 01307 Dresden
meyer@psychomail.tu-dresden.de

Wodurch qualifizieren sich die Innovatoren? Daten von einer Repräsentativerhebung des Schweizer Umweltdienstleistermarktes

Arbeitsgruppenbeitrag

Mieg, Harald A.

Wodurch qualifizieren sich Innovatoren gegenüber anderen Berufstätigen? Dieser Frage sind wir in einer Re-Analyse der Daten zum Schweizer Umweltmarkt aus dem Jahre 2001 nachgegangen (3514 Professionelle, 7136 Einzeltätigkeiten). Zur Anwendung gelangte ein dreigliedriges Qualifikationsmodell nach Woschnack und Mieg (2003), das zwischen Fachwissen, Schlüsselqualifikationen und Expertise zu unterscheiden erlaubt.

Da es sich um einen relativ jungen Markt und um Tätigkeitsfelder in Entwicklung handelt, gibt es für die meisten Firmen und Tätigkeiten keine Vorbilder. Daher können Firmengründer in diesem Feld als Innovatoren gelten. In unsere Innovatorenstichprobe nahmen wir alle Firmengründer mit mehr als 10 Mitarbeitern auf ($N = 123$).

Es zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich des beruflichen Wissens und der Expertise, welche diese Innovatoren auszeichnen. Darüber hinaus ergeben sich aufschlussreiche Differenzen und Übergänge zwischen den Qualifikationen von Freiberuflern, Sachbearbeitern, Managern und Innovatoren. Die Diskussion der Ergebnisse erfolgt vor dem Hintergrund des Problems der Kompetenzforschung mit Innovatoren.

☰ Harald Mieg; Humboldt-Universität, Geographie, Schiffbauerdamm 6, 10117 Berlin
harald.mieg@geo.hu-berlin.de

Innovationsbereitschaft: Ein individuelles Merkmal?

Arbeitsgruppenbeitrag

Mohiyeddini, Changiz

Basierend auf der Annahme, dass das Kaufverhalten und der Umgang mit technischen Neuheiten u.a. von den individuellen Einstellungen zu technischen Innovationen als solche bestimmt werden, wurde ein ökonomisches Instrument, der „Fragebogen zur Erfassung der individuellen Einstellung zu technischen Innovationen“ entwickelt (FII): Das Instrument umfasst zwei Dimensionen (je 6 Items), die die individuellen Differenzen bzgl. der „Offenheit für technische Innovationen“ (OI) sowie bzgl. der „Vorbehalte gegenüber technischen Innovationen“ (VI) erfassen. Exploratorische und konfirmatorische Faktorenanalysen (Studie I, n = 480) bestätigen die Notwendigkeit der Trennung zwischen diesen Dimensionen, welche hohe interne Konsistenzen aufweisen ($\alpha > .82$). In Studie II (n = 263) wurde festgestellt, dass Personen mit zunehmender OI häufiger angeben, ein Handy und einen privaten Internetanschluss zu besitzen sowie eine größere Bereitschaft zur Anschaffung eines Autonavigationssystems berichten. Für VI wurden entgegengesetzte Zusammenhänge festgestellt. In Studie III wurde die prädiktive Validität des FII überprüft. Dazu wurden die jährlichen Ausgaben der Probanden (n = 146) im Abstand von zwei Jahren erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass eine hohe OI mit bedeutsam höheren Ausgaben für die erstmalige bzw. die wiederholte Anschaffung von technischen Geräten einhergeht. Für VI ergaben sich, erwartungskonform, entgegengesetzte Assoziationen. Die Ergebnisse der Latent-State-Trait-Analyse (Studie IV) bestätigen die Annahme, dass interindividuelle Unterschiede in OI und VI über die Zeit hinweg stabil sind.

Die Ergebnisse werden in Hinblick auf ihre Relevanz für die Grundlagen - sowie für die angewandte Forschung diskutiert.

☰ Changiz Mohiyeddini; Zürich, Psychologisches Institut, Klinische Psychologie und Psychotherapie, Gloriastra 18a, 8006 Zürich
c.mohiyeddini@psychologie.unizh.ch

Feedbacksuche versus Feedback Intervention – macht es einen Unterschied hinsichtlich nachfolgender Leistung?

Forschungsreferat

Mojza, Eva J. & Sonnentag, Sabine

Ziel dieser Studie war es, zu untersuchen, ob Feedback, das aktiv gesucht wird, einen stärkeren positiven Einfluss auf nachfolgende Leistung hat als Feedback, das Personen ungefragt erhalten. Lässt sich nachweisen, dass aktive Feedbacksuche für eine gute Leistung wichtig ist, so müssen Interventionen entwickelt werden, die dazu dienen, dass MitarbeiterInnen verstärkt aus eigener Initiative nach Feedback suchen.

In einem Laborexperiment wurde mit Hilfe eines 2 x 3-Designs, in dem Feedbacksuche (ja/nein) und die Art des Feedbacks (aufgabenbezogen/personenbezogen/kein Feedback) manipuliert wurden, überprüft, wie sich gesuchtes versus nicht gesuchtes Feedback auf die Leistung auswirkt. Achtundachtzig StudienteilnehmerInnen (Durchschnittsalter 25 Jahre, 54 % weiblich) bearbeiteten die Aufgabe, nach Literatur zu vorgegebenen Themen in der Datenbank Psynindex zu suchen. Dabei hatten sie entweder die Möglichkeit, nach Feedback zu suchen oder sie erhielten ungefragt Feedback zu ihrer Suchstrategie. Die Ergebnisse zeigen, dass die TeilnehmerInnen, die nach Feedback suchten, signifikant häufiger vollständige Suchanfragen eingaben und damit eine bessere Leistung zeigten als TeilnehmerInnen, die Feedback ungefragt erhielten. Dies kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass

Feedback, welches aktiv gesucht wird, einen stärkeren positiven Einfluss auf nachfolgende Leistung hat als Feedback, welches Personen ungefragt erhalten.

- ☰ Eva J. Mojza; Universität Konstanz, Prof. Sonnentag, ABO-Psychologie,
Hoheneggstrasse 21, 78464 Konstanz
Eva.Mojza@uni-konstanz.de

Einflussfaktoren der Akzeptanzeinschätzung von Auswahlverfahren aus Sicht der Bewerber

Forschungsreferat

Moldzio, Thomas & Weber, Martina

Eine Aufklärung, welche Charakteristika von Auswahlverfahren im Einzelnen für die Teilnehmerreaktion im Sinne der Akzeptanz verantwortlich sind, steht innerhalb der Eignungsdiagnostik weiterhin aus (u. a. Schuler, 1996; Kersting, 1998).

In der vorliegenden Arbeit wurde ein selbst entwickelter Fragebogen zum Erleben von Auswahl-situationen bei 163 Bewerbern eingesetzt (Rücklaufquote = 81,5%). Der Fragebogen erfasst Faktoren des Bewerbererlebens, wie z.B. wahrgenommene Augenscheinvalidität, prädiktive Validität, Fairness und Transparenz. Es handelt sich um 44 angenommene und 119 abgelehnte Bewerber für kaufmännische und technische Ausbildungsplätze bei einem großen deutschen Hausgerätehersteller. Das Auswahlverfahren unterteilte sich mit einem Test- und einem Bewerbungstag in zwei Stufen.

Erste Untersuchungsergebnisse zeigen, dass es nur wenige Zusammenhänge zwischen Dispositionen der Bewerber und der Akzeptanzeinschätzung des Verfahrens gibt. So werden beide Auswahlstufen z.B. von extravertierteren Bewerbern transparenter wahrgenommen ($r = .296^{**}$), während Bewerber, die sich hohe Verträglichkeitswerte zuschreiben, beiden Auswahlstufen eine hohe Augenscheinvalidität zugestehen.

Eine differenzierte Wahrnehmung der Transparenz der Auswahlstufen nahmen die Bewerber vor, die durch hohe Gewissenhaftigkeits- und Selbstwirksamkeitswerte gekennzeichnet sind. Der Testtag wurde von diesen Bewerbern transparenter wahrgenommen ($r = .245^{**}$ bzw. $r = .382^{**}$) als der Bewerbungstag, da lediglich die Testergebnisse in Form eines Profildogens strukturiert zurückgemeldet wurden.

Derzeit deuten mehr Befunde darauf hin, dass das Auswahlverfahren von den Bewerbern akzeptiert wird, weil es so ist wie es ist und nicht, weil die Bewerber so sind wie sie sind.

- ☰ Thomas Moldzio; Moldzio & Partner, Institut für Personalauswahl, Stolbergstr. 13,
22967 Tremsbüttel
moldzio@moldzio.com

Zum Zusammenhang von organisationaler Identifikation und Wissenskooperation

Arbeitsgruppenbeitrag

Moser, Karin S.

Hohe Identifikation mit dem Unternehmen oder der Organisation sollte dazu beitragen, dass auch die Bereitschaft zur Kooperation bei der Arbeit steigt. Gerade bei Prozessen der Wissenskooperation sind Vertrauen und der Glaube, fair behandelt zu werden, eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen bereit sind, ihr Wissen anderen weiterzugeben. Dieser Frage wurde in drei verschiedenen Studien in einem Industrieunternehmen ($N = 93$), einem Dienstleistungsunternehmen ($N = 1162$) und bei Universitätsstudierenden ($N = 231$)

nachgegangen, die den Zusammenhang zwischen Identifikation und den zwei Dimensionen der Einstellung zur Wissenskoooperation und der Praxis der Wissenskoooperation auf individueller Ebene und Gruppenebene untersuchten. Dabei zeigte sich in allen drei Untersuchungen, dass mit dem Unternehmen (Studien 1 und 2) bzw. ihrem Studienfach (Studie 3) hoch identifizierte Personen in weit höherem Ausmaß Wissen mit Kolleginnen und Kollegen austauschten und die Identifikation zwischen 14% und 89% der Varianz im Kooperationsverhalten erklärte ($p < .001$). Kein Zusammenhang (Studie 1) bzw. ein deutlich geringerer Zusammenhang zeigte sich dagegen zwischen Identifikation und Einstellung zur Wissenskoooperation (Studien 2 und 3). Darüber hinaus zeigte sich, dass das Ausmaß der organisationalen Identifikation stark mit zentralen Variablen auf Gruppenebene zusammenhängt wie der kollektiven Wirksamkeit, der Reziprozitätserwartung und dem Vertrauen, aber auch mit individuellen Merkmalen wie dem Ausmaß der Leistungsmotivation und der Selbstwirksamkeitserwartung.

☐ Karin S. Moser; Universität Zürich, Psychologisches Institut, Sozialpsychologie, Plattenstrasse 14, CH-8032 Zürich
kmoser@sozpsy.unizh.ch

Selbstbeurteilung beruflicher Leistung

Überblicksreferat

Moser, Klaus

Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über Forschungsstand und offene Fragen der Selbstbeurteilung beruflicher Leistung. Zunächst werden einleitend einige Funktionen der Selbstbeurteilung beruflicher Leistung angesprochen, es wird erläutert, welchen Stellenwert die Selbstbeurteilung beruflicher Leistung neben anderen Quellen der Beurteilung hat und inwiefern die allgemeinen Funktionen der Beurteilung beruflicher Leistung auch durch Selbstbeurteilungen erfüllt werden können. Vor diesem Hintergrund wird ein Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand zu den Gütekriterien der Selbstbeurteilung gegeben, wobei der Schwerpunkt auf neueren Metaanalysen zur Übereinstimmung von Selbst- und Vorgesetztenbeurteilungen liegt, und es werden Moderatoren der Validität von Selbstbeurteilungen diskutiert. Mildetendenz und Höhe der Korrelation mit Vorgesetztenbeurteilungen (Validität) sind unabhängig voneinander und werden von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Die Mildetendenz scheint in asiatischen Ländern und Deutschland geringer auszufallen als in Nordamerika und es existieren Hinweise auf Bescheidenheitseffekte. Abschließend wird ein Prozessmodell der Selbstbeurteilung vorgestellt, wonach Faktoren der Beobachtungs- und der Eindrucksebene der sozialen Urteilsbildung vor allem auf die Validität der Selbstbeurteilung wirken, Faktoren der Aussageebene vor allem die Milde von Selbstbeurteilungen beeinflussen.

☐ Klaus Moser; Universität Erlangen-Nürnberg, Wirtschafts- und Sozialpsychologie, Blütenstrasse 7a, 90480 Nürnberg
moser@wiso.uni-erlangen.de

Persönlichkeit und berufliche Leistung: Der Einfluss interpersonaler Verhaltenstendenzen auf Organizational Citizenship Behavior und die Leistung von Arbeitsgruppen

Poster

Muck, Peter M.

Angesichts der eher moderaten Befunde hinsichtlich des Zusammenhangs von Persönlichkeitseigenschaften und beruflicher Leistung wird derzeit verstärkt gefordert, dass nur theoretisch hergeleitete Bezüge untersucht werden sollten. Hogan und Holland (2003) können beispielsweise zeigen, dass sich höhere Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsprädiktoren und Leistungskriterien ergeben, wenn die Leistungskriterien vorab konzeptionell einem Persönlichkeitsprädiktor zugeordnet werden.

In der vorliegenden Studie werden diese Ideen aufgegriffen und differenziert. Durch ein spezifisches eigenschaftstheoretisches Grundmodell, den Interpersonalen Circumplex (IPC) mit seinen beiden Achsen Affiliation und Dominanz, sollten zwei Aspekte beruflicher Leistung vorhergesagt werden, die nachweislich zwischenmenschliche Komponenten enthalten: Organizational Citizenship Behavior (OCB) und die Leistung von Gruppen. In Bezug auf OCB bildet normalerweise mindestens eine Komponente interpersonales Leistungsverhalten ab (vgl. Coleman & Borman, 2000).

Anhand einer Stichprobe von N = 78 Mitarbeitern aus sieben Organisationen wurden die Beziehungen zwischen zwei Fragebogen zur Erfassung des IPC und der von den zugehörigen 16 Führungskräften beurteilten individuellen Leistung (erfasst durch den FELA; Staufenberg & Hartz, 2000) sowie der Gruppenleistung untersucht. Im Hinblick auf OCB wird erwartungsgemäß Hilfsbereitschaft durch die verträglichkeitsnahe Affiliationsachse des Circumplexes vorhergesagt, die nicht-interpersonalen OCB-Dimensionen hingegen nicht. Eine Ausnahme bildet OCB-Eigeninitiative, für die die Dominanzachse besonders einschlägig ist. Die Gruppenleistung wird gleichermaßen durch die durchschnittlichen Dominanz- und Affiliationswerte der Gruppenmitglieder vorhergesagt, allerdings nur von einem der beiden IPC-Fragebogen.

☐ Peter M. Muck; Universität Bielefeld, Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaften, Arbeits- und Organisationspsychologie, Universitätsstraße 25, 33615 Bielefeld
peter.muck@uni-bielefeld.de

**Kritische Situationen des Produktinnovationsprozesses:
Merkmale, Einflussfaktoren und Interventionsmöglichkeiten**

Poster

Müller, Andreas & Herbig, Britta

Produktinnovation kann als komplexe Tätigkeit mit unklarem Zielzustand bzw. polytelischem Handlungsraum beschrieben werden. Nach dem Modell impliziter Kognitionen und erfahrungsgelenktem Arbeitshandeln werden unter diesen Bedingungen oftmals automatisierte Handlungsmuster abgerufen. Gerade solche Handlungen können jedoch die Generierung innovativer Lösungen behindern, da „das getan wird, was schon immer getan wurde“.

Da die kognitive Grundlage automatisierter Handlungen dem Bewusstsein aktuell nicht zugänglich ist, ist die Explikation und damit die Reflexion handlungsleitender impliziter Kognitionen Voraussetzung für die Entwicklung innovationsfördernder Handlungsalternativen. Um Interventionen mit dem Ziel einer Reflexion impliziter Kognitionen effektiv gestalten zu können, ist es notwendig, so genannte kritische Situationen innerhalb des Produktinnovationsprozesses zu bestimmen, also sensible Zeitpunkte, die den gesamten weiteren Verlauf des Prozesses wesentlich beeinflussen.

Zu diesem Thema wurden halbstrukturierte Interviews mit Produktentwicklern durchgeführt und mittels qualitativer Inhaltsanalysen ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Interviews wurden in Fokusgruppen mit weiteren Produktentwicklern diskutiert und vertieft. Die Befunde deuten darauf hin, dass (1) insbesondere Entscheidungssituationen in den frühen Phasen des Produktinnovationsprozesses als kritische Situationen bezeichnet werden können, dass (2) hierarchische Strukturen in Entwicklungsteams zur Generierung kritischer Situationen beitragen, dass (3) die Existenz kritischer Situationen oftmals nur zeitverzögert wahrgenommen werden kann. Die Konsequenzen für die Planung und Durchführung von Interventionen werden diskutiert.

☰ Andreas Müller; Tu München, Lehrstuhl für Psychologie, Lothstr. 17, 80335 München
andreas.mueller@wi.tum.de

LASA - Ein Verfahren zur Messung von Selbstführungskompetenz

Poster

Müller, Günter F. & Surmont, Béatrice de

Im Rahmen des Projektes Landauer Selbstführungsanalyse (LASA) werden Fragebögen zur Messung von Selbstführungskompetenz entwickelt. Das Poster präsentiert Ergebnisse einer Studie, in der Güte und Messqualität einer Fragebogenversion mit folgenden acht Skalen überprüft wurden: Zeitplanung, Handlungsplanung, Umfeldgestaltung, Willenssteuerung, Zielsetzung, Suche nach intrinsischen Belohnungen, Emotionale Aufwertung und Selbstverstärkung. Untersuchungsbefunde aus einer Stichprobe von 167 Studierenden zeigen, dass alle Skalen bis auf Willenssteuerung zufriedenstellende interne Konsistenzen besitzen. Ergebnisse einer konfirmatorischen Faktorenanalyse sprechen zudem für die Konstruktvalidität des Fragebogens. Die in amerikanischen Studien gefundenen latenten Dimensionen der Selbstführungskompetenz „behavioral focus“, „constructive thought focus“ und „natural reward focus“ lassen sich replizieren. Der Fragebogen besitzt auch konvergente und divergente Validität. Das Ausmaß an Selbstführungskompetenz korreliert mit der Stärke unternehmerischer und alternativer Berufsorientierungen von Studierenden ($r = .31$ und $r = 0.18$). Keine signifikanten Korrelationen sind mit der Stärke einer Karriere- und Freizeitorientierung feststellbar ($r = 0.01$ und $r = 0.11$). Es wird über Anwendungsmöglichkeiten des Fragebogens in Forschung und Praxis informiert und auf erforderliche Schritte zur weiteren Verbesserung des Fragebogens hingewiesen.

☰ Günter F. Müller; Universität Koblenz-Landau, Campus Landau, Fachbereich Psychologie, Psychologie des Arbeits- und Sozialverhaltens, Fortstr. 7, 76829 Landau
fmueller@uni-landau.de

Früherkennung und Frühprävention von Gesundheitsgefährdungen

Poster

Müller, Ines & Quaas, Wolfgang

Psychische Beanspruchungen haben in vielen Bereichen der modernen Arbeitswelt stark zugenommen, alarmierend ist hierbei die zunehmende Tendenz so genannter stressbedingter Erkrankungen, wie z.B. Herz-Kreislauferkrankungen, psychosomatische und psychische Gesundheitsstörungen sowie Erholungsstörungen. Damit gewinnen Konzepte und konkrete Verfahren bzw. Vorgehensweisen zur Früherkennung und Frühprävention von Gesundheitsrisiken durch psychische Beanspruchungen (Fehlbeanspruchungen) eine erhöhte Bedeutung.

Im Rahmen eines Gesamtvorhabens der betrieblichen Gesundheitsförderung (Gesundheitsförderliche Universität) wurde dazu ein Pilotprojekt durchgeführt. Hierbei ging es in einem interdisziplinären Ansatz um die Ermittlung von Gesundheitsrisiken bei psychisch hoch beanspruchenden Tätigkeiten als Grundlage einer befundorientierten Gesundheitsprävention. Auf der allgemeinen konzeptuellen Grundlage eines Mehrfaktoren-Modells des individuellen Risikopotentials für die Gesundheit in Verbindung mit der Arbeit wurden tätigkeitsanalytische, psychologische und physiologische Indikatoren in die Untersuchung einbezogen.

☐ Ines Müller; Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Arbeitswissenschaft, Fabrikautomatisierung und Fabrikbetrieb, Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
ines.mueller@masch-bau.uni-magdeburg.de

Interventionen und ihre Anwendungskriterien bei Konfliktbearbeitungen in Organisationen aus Sicht von Experten

Poster

Negele, Alexa, Schroeter, Kirsten & Fahlbruch, Babette

Der konstruktive Umgang mit Konflikten innerhalb von Organisationen stellt eine wesentliche Determinante ihrer Funktionsfähigkeit dar. In diesem Zusammenhang gewinnen Konfliktbearbeitungsverfahren mit der Beteiligung von Drittparteien an Bedeutung. Gegenstand dieser Arbeit sind die Interventionsverfahren Mediation, Konflikt-Moderation und Klärungshilfe, die bei Gruppenkonflikten (mit mindestens drei Parteien) innerhalb einer Organisation von einer externen Drittpartei geleitet werden. Vor dem Hintergrund eines handlungstheoretischen Rahmens steht die Analyse der Tätigkeit sehr erfahrener Intervenierender im Mittelpunkt, konkret deren Handeln innerhalb des Konfliktbearbeitungsprozesses. Entsprechend werden Interventionen auf der Mikroebene und ihre Anwendungskriterien beleuchtet. Um das konkrete Handeln der Intervenierenden zu untersuchen, sind sieben problemzentrierte (Witzel, 2000) Experteninterviews, angelehnt an die Methode der kritischen Ereignisse nach Flanagan (1954), mit einer abschließenden fokussierten Interviewpassage zu einem dafür erstellten Konfliktfilmszenario durchgeführt worden. Ein kontingenztheoretischer Ansatz lässt sich bestätigen. Interventionen dienen der Hypothesenprüfung der Drittpartei zu der vorliegenden Situation und ihrer möglichen Veränderung, d.h. sie fungieren als zwischengeschaltetes Element für die Veränderung des vorliegenden in den antizipierten Zustand. Folgende Anwendungskriterien konnten festgestellt werden: Regeln (Prozessphasen, Verfahrens- und Verhaltensregeln), Intentionen, konkret auslösende Situationen und Persönlichkeit der Drittpartei. Die Intervenierenden üben dabei vorwiegend Prozesskontrolle aus und streben eine Transformation der Beteiligten an.

☐ Alexa Negele; Technische Universität Berlin, Institut für Psychologie, Arbeits und Organisationspsychologie, Schönholzer Str. 6, 10115 Berlin
alexa.negele@web.de

Mikropolitik: Forschungsstand und Reflexion

Mittagsvorlesung

Neuberger, Oswald

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Mikropolitik (politics in organization) steht - neben definitorischen Fragen - die Beschäftigung mit Einflusstaktiken und -strategien im Mittelpunkt. Es gibt dazu eine Vielzahl empirischer Arbeiten, die sich der Entwicklung hochstrukturierter Fragebogen widmen. Inzwischen ist eine weitgehende Konvergenz in

Bezug auf Zahl und Inhalt der relevanten Taktiken zu registrieren; allerdings handelt es sich dabei um pragmatische Klassifikationen, die ihre scheinbare Alltagsnähe mit dem Verzicht auf theoretische Fundierung erkaufen. Mit der Konsolidierung der Instrumente verlagert sich der Fokus auf die Untersuchung der Validität spezifischer Vorgehensweisen in Bezug auf Karriereerfolg, Zielerreichung, Organisationsklima, Unternehmenskultur etc. und der Bedingungen, die die Prävalenz bestimmter mikropolitischen Praktiken fördern bzw. behindern. Der Stand dieser Diskussion soll kritisch resümiert werden und der Bezug des Mikropolitik-Diskurses zu Macht- und Moraldiskursen reflektiert werden.

- ☰ Oswald Neuberger; Institut für Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg, Fachgruppe Psychologie, Universitätsstr. 16, 86159 Augsburg
Oswald.Neuberger@wiwi.Uni-Augsburg.de

Zielverfolgung und Zielanpassung bei Arbeitssuchenden: Die Rolle des Alters und der Berufserfahrung

Forschungsreferat

Niessen, Cornelia & Heinrichs, Nina

Berufliche Laufbahnen werden zunehmend von Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen. Bei jeder neuen Arbeitssuche müssen berufliche Ziele neu überdacht und gegebenenfalls an die Chancen und Grenzen des jeweiligen Arbeitsmarktes angepasst werden. In einer längsschnittlichen Fragebogenuntersuchung mit 87 Arbeitssuchenden wurde gefragt, welchen Einfluss Lebensalter und Berufserfahrung auf die Verfolgung und Anpassung von Zielen haben. Darüber hinaus wurde untersucht, welche Rolle diese selbstregulativen Strategien bei der Arbeitssuche und Wiedereinstellung spielen und welchen Einfluss sie auf die psychische Gesundheit haben. Hierarchische Regressionsanalysen, in denen neben der Dauer der Arbeitslosigkeit, Geschlecht und Bildung auch jeweils die Werte zu T1 kontrolliert wurden, zeigten, dass Arbeitssuchende, die in der Vergangenheit qualitativ gute Arbeitserfahrungen sammeln konnten, hartnäckiger ihre Ziele verfolgten und sie weniger anpassten als Arbeitssuchende, die qualitativ schlechtere Erfahrungen gesammelt hatten. Darüber hinaus hatte das Alter einen negativen Effekt auf die wahrgenommene Kontrolle der Zielerreichung. Hartnäckige Zielverfolgung beeinflusste die aktive Arbeitssuche nur von jungen und die psychische Gesundheit nur von älteren Arbeitssuchenden positiv. Zielanpassung dagegen wirkte sich negativ auf die Weiterbildungsinitiative und auf die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung bei jüngeren Arbeitssuchenden aus. Der Nutzen der Ergebnisse für die Beratung von Arbeitssuchenden wird diskutiert.

- ☰ Cornelia Niessen; Universität Konstanz, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Postbox D42, 78457 Konstanz
cornelia.niessen@uni-konstanz.de

Einfluss emotionaler Erlebnisse bei der Arbeit auf die Arbeitszufriedenheit

Forschungsreferat

Niklas, Claudia & Dormann, Christian

Auf Grundlage der Affective Events Theory von Weiss & Cropanzano (1996) wurden positive und negative emotionale Erlebnisse bei der Arbeit in einer zweiwöchigen Tagebuchstudie an N = 91 Beschäftigten untersucht und zur Arbeitszufriedenheit in Beziehung gesetzt. Um den Einfluss aktueller Zustände von dem der Persönlichkeit abzugrenzen, wurde neben

positiven und negativen Emotionen auch die Arbeitszufriedenheit in Form von State und Trait gemessen. Erstens, es konnte ein Zusammenhang zwischen emotionalen Erlebnissen bei der Arbeit und der Arbeitszufriedenheit nachgewiesen werden. Der Einfluss der State-Emotionen auf die State-Arbeitszufriedenheit geht dabei über den Einfluss der Trait-Emotionen auf die Trait-Arbeitszufriedenheit hinaus. Dies bedeutet für Unternehmen, dass aktuelle emotionale Erlebnisse des Mitarbeiters bedeutender sind als generelle Persönlichkeitseigenschaften. Zweitens, die globale Arbeitszufriedenheit (Kunin, 1955) zeigt aufgrund ihrer Emotionsbezogenheit im Vergleich zur facettenbezogene Arbeitszufriedenheit (Warr, Cook & Wall, 1979) eine hohe Instabilität. Will man emotionale Einflüsse ausblenden, weil diese vergleichsweise stark fluktuieren, so raten wir von einem Gebrauch der globalen Arbeitszufriedenheitsskala mit den Kunin-Gesichtern ab.

☐ Claudia Niklas; Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Psychologisches Institut, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Staudingerweg 9, 55099 Mainz
niklasc@uni-mainz.de

Arbeitszeitreduzierung bei Männern: individuelle, familiale und organisationale Bedingungen

Arbeitsgruppenbeitrag

Oehler, Veronika, Kracke, Bärbel & Trimpop, Rüdiger

Mit der vorliegenden Untersuchung wurden Beweggründe, Begleitumstände und Folgen freiwilliger Arbeitszeitverkürzung bei Männern mit Kindern exploriert. Der Prozess der Arbeitszeitreduzierung wird vor dem Hintergrund des Arbeits-Familien-Konflikts, des Wandels der Geschlechterrollen und der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Teil- und Elternzeit beleuchtet.

Die Stichprobe umfasst Väter, ihre Partnerinnen und Vorgesetzte. Die Teilnehmer wurden einzeln mit Hilfe halbstrukturierter Interviews befragt. Die verschrifteten Interviews wurden nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Es zeigt sich, dass die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit sehr sorgfältig geplant und ohne größere Schwierigkeiten im beruflichen Kontext umgesetzt wurde. Die Befragten berichten fast ausschließlich positive Auswirkungen für die Familie und für die eigene Person. Im Arbeitskontext zeigen sich neben den als negativ erlebten auch positive Folgen der verkürzten Arbeitszeit.

Unterschiede zwischen den Paaren bestehen vor allem hinsichtlich der Langfristigkeit und der Zufriedenheit mit der Planung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Lassen sich mit repräsentativen Untersuchungsdesigns die positiven Folgen freiwillig verkürzter Erwerbsarbeit bei Männern und deren gute Umsetzbarkeit bei sorgfältiger Planung bestätigen, besitzen diese Ergebnisse Relevanz für die Beratungspraxis, insbesondere für Coaching, Laufbahn- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen.

☐ Veronika Oehler; Friedrich-Schiller-Universität Jena, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Brändströmstraße 11, 07749 Jena
veronika.oehler@web.de

Praxisgerechte Aufbereitung von Ergebnissen aus Fragebogenuntersuchungen zur Bewertung organisatorischer Einheiten

Poster

Oesterreich, Rainer

Mitarbeiter- und Kundenbefragungen zielen oft darauf, organisatorische Einheiten vergleichend zu bewerten. An der Fakultät Elektrotechnik und Informatik der Technischen Universität Berlin wurde vom Autor in den vergangenen fünf Jahren eine besondere Art der Auswertung und Darstellung von Fragebogenergebnissen aus Lehrveranstaltungen etabliert, die auch zur vergleichenden Beurteilung anderer organisatorischer Einheiten, wie z.B. betrieblicher Abteilungen oder Filialen geeignet ist. Die Auswertung resultiert pro Fragebogen-Skala in ganzzahligen Standardwerten mit folgenden Eigenschaften: Positive/negative Standardwerte kennzeichnen Beurteilungen über/unter dem Durchschnitt, Differenzen zwischen den Standardwerten können der Effektgrößen-Systematik gemäß Cohen zugeordnet werden (kleine-mittlere-große Effekte entsprechen unbedeutenden-bedeutenden-sehr bedeutenden Differenzen), und die Größe der Differenzen hat direkte Bezüge zur Signifikanzbeurteilung (z.B.: Differenz ab 3 ist mit $\alpha < .05$ signifikant). Es gibt eine Darstellungsart zum Vergleich der organisatorischen Einheiten, aus der auch die Stärken und Schwächen innerhalb jeder Einheit direkt erkennbar sind, und eine zweite Darstellungsart zu Verbesserungen/Verschlechterungen gegenüber früheren Erhebungen. Wesentliche Grundlage der so interpretierbaren Ergebnisse sind Anforderungen an Reliabilitäten der Fragebogenskalen (die auch aus Sicht der Generalisierbarkeitstheorie zu betrachten sind) und Anforderungen an Stichprobengrößen pro organisatorische Einheit.

☐ Rainer Oesterreich; Technische Universität Berlin, Institut für Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden, Arbeitspsychologie und Arbeitspädagogik, Franklinstr. 28-29, 10587 Berlin
oester@cs.tu-berlin.de

Durchbrechen von Arbeitsroutinen: Eine Critical Incident Studie

Forschungsreferat

Ohly, Sandra & Sonntag, Sabine

Obwohl davon auszugehen ist, dass routinisiertes Arbeitsverhalten im Allgemeinen effizient ist, kann es sinnvoll sein, von Routinen abzuweichen, vor allem dann, wenn neue Ideen entwickelt werden sollen und Neues gelernt werden soll. In dieser Studie wird untersucht, wie es zum Durchbrechen von Routinen kommen kann. Der angenommene Prozess verläuft vom Entdecken eines Problems über Intentionenbildung zur Ausführung eines alternativen Verhaltens. Wissen, positive und negative Stimmung, Lernzielorientierung und Effizienzorientierung und Selbstwirksamkeit sollten förderlich dafür sein, ebenso Feedback, Zeitdruck und Handlungsspielraum.

Durch einen Vergleich von 194 Routine- und 90 Durchbrechen-von-Routinen-Situationen aus einer Critical-Incident-Studie an 49 Arbeitnehmern verschiedener Berufe konnten mittels Multilevel-Analysen charakteristische Merkmale ermittelt werden. Es zeigte sich, dass negative Stimmung und hohe Effizienzorientierung charakteristisch waren für das Durchbrechen von Routinen. Feedback war entgegen der Erwartung eher charakteristisch für Routine-Situationen. Weiterhin ergaben sich Interaktionen von negativer Stimmung, Lernzielorientierung und Effizienzorientierung einerseits und Zeitdruck andererseits, die nahelegen, dass Zeitdruck für das Durchbrechen von Routinen unter bestimmten Bedingungen förderlich ist – und nicht hinderlich wie erwartet. Die anderen untersuchten Faktoren brachten keine signifikanten Ergebnisse.

Die Befunde der Studie werden in Hinblick auf das aufgestellte Prozessmodell diskutiert und Maßnahmen, wie man das Durchbrechen von Routinen fördern kann, werden vorgestellt. Dazu wird auf den weiteren Forschungsbedarf eingegangen.

- ☐ Sandra Ohly; TU Braunschweig, Institut f. Psychologie, Abteilung f. Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, Spielmannstr. 19, 38092 Braunschweig
s.ohly@tu-bs.de

Mehrgleisige Berufsverläufe von Psychologinnen und Psychologen im Kontext ihrer gesamten Lebensgestaltung

Poster

Olos, Luiza & Hoff, Ernst-H.

Im Rahmen eines DFG-Projektes haben wir die Berufsverläufe von 585 Psychologinnen und Psychologen untersucht. Die größte Gruppe von 104 Personen (17,4%) weist das spezifische Berufsverlaufsmuster der „Doppel- und Mehrgleisigkeit“ auf. Hier sind zwei oder mehr Berufstätigkeiten über Jahre hinweg parallel nebeneinander ausgeübt worden. Männer sind in dieser Gruppe etwas überrepräsentiert. Die meisten dieser PsychologInnen haben ein berufliches „Standbein“ im klinischen Bereich und parallel dazu eine andere klinische oder aber eine didaktisch-pädagogische Tätigkeit. Es gibt aber auch Fälle inhaltlich völlig unterschiedlicher Tätigkeiten. Die Anzahl der absolvierten Weiterbildungen und die der Mitgliedschaften in Berufsverbänden übersteigen diejenigen in alle anderen Berufsverlaufsmustern. Aus Interviews mit prototypischen Vertretern dieses Modells ergibt sich eine hohe intrinsische Berufsmotivation und ein umfassendes Streben nach Selbstverwirklichung. Mit der Doppel- und Mehrgleisigkeit ihrer Tätigkeiten können sie Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt begegnen und Chancen nutzen. Außerdem setzen einige Befragte (nicht nur Frauen) Mehrgleisigkeit im Sinne einer optimalen Work-Life-Balance-Strategie ein. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Arbeit handelt es sich bei der Doppel- und Mehrgleisigkeit möglicherweise um ein zukunftsweisendes Berufsverlaufsmuster auch in anderen Professionen.

- ☐ Luiza Olos; FU Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
olosl@zedat.fu-berlin.de

Ein Beitrag zur Bewährung eines Objektiven Persönlichkeitstests zum Merkmal „Belastbarkeit“ in einer Auswahl-situation

Forschungsreferat

Ortner, Tuulia M. & Janous, Gerald

Ausgehend von dem Problem der prinzipiellen Verfälschbarkeit von Persönlichkeitsfragebogen in Auswahl-situationen ist es mithilfe der so genannten Objektiven Persönlichkeitstests möglich, Persönlichkeitsmerkmale zu erfassen, ohne auf Selbstbeschreibungen von Personen zurückzugreifen. Die Belastbarkeitstestbatterie BAcO (Ortner et al. i.V.) besteht aus sechs Untertests und erfasst, inwieweit unterschiedliche Arten von Belastungen das individuelle Arbeitsverhalten einer Person beeinflussen bzw. welcher persönliche Stil unter Belastung in Erscheinung tritt. Die sechs erfassten Belastungsfaktoren lauten: Ungünstige Arbeitsbedingungen, Zeitdruck, Verhinderung des planmäßigen Vorgehens, Aufgabenkollision, inadäquates Feedback und soziale Kontrolle.

Ein Fachhochschulstudium, insbesondere wenn es berufsbegleitend durchgeführt wird, gilt allgemein als besonders belastend. Um BewerberInnen um einen Studienplatz hinsichtlich ihrer Eignung zu beurteilen, werden diese seit einigen Jahren in zwei Wiener Fachhochschul-Studiengängen einer verpflichteten mehrtägigen Aufnahmetestung unterzogen. Hierzu werden üblicherweise Ergebnisse aus unterschiedlichen Leistungstestaufgaben sowie Daten aus einem Interview sowie eine Bewertung der Bewerbungsunterlagen und der angegebenen biographischen Informationen herangezogen. Die Testbatterie BAco wurde im letzten Jahr im Rahmen der Testung erstmals zusätzlich vorgegeben, um ihre grundsätzliche Bewährung in Auswahl-situationen zu erproben. Es werden Zusammenhänge der Resultate aus BAco mit Daten aus Leistungstests (n = 130) vorgestellt und der Informationsgewinn durch die Anwendung des Objektiven Persönlichkeitstests wird kritisch beleuchtet. Ferner wird berichtet, ob eine Befragung der aufgenommenen Studierenden zu ihrer berichteten erlebten Belastung ein halbes Jahr nach Beginn des Studiums mit den Ergebnissen aus Untertests aus BAco vorhergesagt werden können. Ähnliches hatte sich etwa zuletzt bei Lehrern gezeigt (Horvath, 2004).

- ☐ Tuulia M. Ortner; Institut für Entwicklungspsychologie und Psychologische Diagnostik, Fakultät für Psychologie, Psychologische Diagnostik, Liebiggasse 5, A-1010 Wien
tuulia.ortner@univie.ac.at

Alter(n)sgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung

Arbeitsgruppenbeitrag

Packebusch, Lutz & Weber, Birgit

Aus arbeitspsychologischer und arbeitswissenschaftlicher Sicht ist der demographische Wandel vor allem als Grundlage für notwendige Veränderungen in der Personalpolitik und als Herausforderung für Strategien der betrieblichen Arbeits- und Organisationsgestaltung interessant. 1996 wurde von der Bundesregierung der Forschungsschwerpunkt „Demographischer Wandel“ initiiert. Im Rahmen dieses Verbundes hat sich das Institut für Arbeitssystemgestaltung und Personalmanagement (IAP) in drei Phasen von 1996 bis 2003 von der Grundlagenforschung bis zur Anwendungsevaluation ausgewählter Interventionsstrategien beteiligt. Zunächst sind wir der Frage nachgegangen, was der demographische Wandel für Beschäftigte in Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben bedeutet. In einem zweiten Schritt starteten wir ein Transferprojekt, in dem Forscher gemeinsam mit Praktikern aus Betrieben, Sozialpartnern, Arbeitsämtern und Verbänden Lösungsansätze und Anforderungen an eine altern(s)gerechte, präventive Arbeits- und Personalpolitik erarbeiteten, die den Erwerbstätigen die Chance eröffnet, gesund und qualifiziert alt zu werden.

In einer dritten Phase wurde ab 2001 eine modulare Organisationsentwicklungsstrategie „für altersgemischte Belegschaftsstrukturen und generationsübergreifende Personalkonzepte (BMBF)“ in 50 Betrieben des SHK - Handwerkes implementiert und evaluiert. In den beteiligten Kleinst-, Klein- und Mittelbetrieben lag der Schwerpunkt dabei auf der alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung. Je nach Projektphase wurde mit unterschiedlichen arbeitspsychologischen und arbeitswissenschaftlichen Methoden gearbeitet.

- ☐ Lutz Packebusch; Hochschule Niederrhein, Inst. f. Arbeitssystemgestaltung und Personalmanagement, Wirtschaftsingenieurwesen und Gesundheitswesen, Webschulstr. 33, 41065 Mönchengladbach
lutz.packebusch@hsnr.de

Romance of Leadership und Persönlichkeit

Poster

Patzak, Tamara & Felfe, Jörg

Die vorliegende Studie untersucht, welche Charakteristika von Mitarbeitern mit der Tendenz zur Romantisierung von Führung (Meindl, 1985) in Zusammenhang stehen. Der Zusammenhang von Romantisierung und Persönlichkeit wurde bisher nur bei Studenten untersucht (Felfe, in press). Dabei konnten positive Zusammenhänge zu beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung, Selbstbewusstsein und Extraversion gezeigt werden sowie negative Zusammenhänge mit Neurotizismus. In der aktuellen Studie wurden Angestellte (145 Mitarbeiter und Führungskräfte) aus den Bereichen Finanzen und Verwaltung einbezogen. Alle Teilnehmer verfügen über einen Hochschulabschluss. RLS wurde mit einer deutschen Übersetzung von Schyns, Meindl & Croon (in review) erfasst. Als Persönlichkeitsmerkmale wurden Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit, berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Ungewissheitstoleranz sowie Selbstbewusstsein betrachtet. Die Ergebnisse zeigen erwartungsgemäß, dass die Tendenz zur Romantisierung positiv mit Verträglichkeit und negativ mit Neurotizismus korreliert. Außerdem wurden positive Zusammenhänge für Selbstbewusstsein sowie Alter und Dauer der Berufserfahrung gefunden. Die Korrelation mit beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung weist in die richtige Richtung, wurde aber nicht signifikant. Weitere Analysen zeigen, dass Verträglichkeit der wichtigste Prädiktor für die Tendenz zur Romantisierung ist. Damit wurde gezeigt, dass es nicht unsichere, ängstliche Personen sind, die Führung überbetonen, sondern vielmehr verträgliche, emotional stabile, selbstsichere und erfahrene Mitarbeiter Führung einen hohen Stellenwert einräumen.

☒ Tamara Patzak; Martin-Luther-Universität Halle, Institut für Psychologie, Bernburger Str. 27, 06108 Halle
tamara.patzak@gmx.de

Arbeitsplatzunsicherheit und Kinderwunsch bei jungen erwerbstätigen Paaren

Forschungsreferat

Paul, Karsten & Engelhardt, Birgit

Die demographische Entwicklung und die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt sind derzeit Themen von hohem öffentlichen Aufmerksamkeitswert. Sie werden in der Regel aber getrennt voneinander betrachtet und diskutiert. Die hier vorgestellte Studie untersucht den möglichen Zusammenhang von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und Kinderwunsch bei jungen, noch kinderlosen Paaren. Es wurden 76 gutausgebildete Paare (45% Hochschulabschluss) im Alter von 20 bis 40 Jahren untersucht, bei denen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgingen und beide noch nicht Eltern waren. Der Kinderwunsch zeigte dabei einen hohen Zusammenhang zwischen beiden Partnern und wurde daher aggregiert zu einem Index für den Gesamt-Kinderwunsch des Paares. Dieser Index korrelierte interessanterweise nicht mit der wahrgenommenen Unsicherheit des eigenen Arbeitsplatzes, wohl aber mit der wahrgenommenen Unsicherheit des Arbeitsplatzes des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin: Der gemeinsame Kinderwunsch des Paares fiel stark aus, wenn die Frau den Arbeitsplatz des Mannes als sicher einschätzte (geringe kognitive Arbeitsplatzunsicherheit nach Borg, 1992). Der gemeinsame Kinderwunsch fiel ebenfalls stark aus, wenn der Gedanke, dass seine Partnerin ihre Stelle verlieren könnte, den Mann nicht belastete oder ängstigte (geringe affektive Arbeitsplatzunsicherheit). Dieses Ergebnis passt gut zu dem Befund, dass traditionelle Geschlechtsrolleneinstellungen bei der hier untersuchten Stichprobe den stärksten Prädiktor des Kinderwunsches darstellten.

- ☐ Karsten Paul; Universität Erlangen-Nürnberg, Wirtschafts- und Sozialpsychologie Prof. Dr. Klaus Moser, Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg
paul.karsten@wiso.uni-erlangen.de

Arbeitsbelastung und Arbeitsunfähigkeitszeiten bei Pflegekräften eines Allgemeinkrankenhauses - Eine Längsschnittuntersuchung

Forschungsreferat

Paul, Matthias, Nickel, Peter & Nachreiner, Friedhelm

Nach Maßgabe des Belastungs- Beanspruchungs-Konzeptes resultieren aus Veränderungen der Belastungsdauer und -intensität Veränderungen der Beanspruchung und darüber hinaus Beanspruchungsfolgen, die hier als Arbeitsunfähigkeitszeiten operationalisiert werden. Zu erwarten ist daher ein Zusammenhang zwischen der Varianz der Personalausstattung, der geleisteten Mehrstunden und des Arbeitsvolumens (Belastungsindikatoren = UV) sowie der resultierenden Varianz der Arbeitsunfähigkeitszeiten (AV). Ziel der Untersuchung war die Prüfung dieser Hypothese sowie die Ermittlung arbeitspsychologisch relevanter Ursachen der Arbeitsunfähigkeitszeiten bei Pflegekräften.

Die Untersuchung erfolgte als Sekundäranalyse vorhandener Daten, die über einen Zeitraum von 48 - 60 Monaten routinemäßig auf 11 somatischen, bettenführenden und im Dreischicht-System arbeitenden Stationen erhoben wurden und die vorhandenen Stellen, eingesetzten Aushilfen, den Urlaub, Mehrarbeitsstunden, stationäre Auslastung und krankheitsbedingten Ausfallzeiten umfassen. Für die mit monatlicher Auflösung als parallele Zeitreihen vorliegenden Daten wurden uni- und bivariate Zeitreihenanalysen durchgeführt mit dem Ziel, durch zeitversetzte Kreuzkorrelationen der komponentenbereinigten Zeitreihen korrelative und kausale Zusammenhänge im Sinne eines Transferfunktionsmodells zu prüfen.

Es konnte mit $p < 0,01$ gezeigt werden, dass eine sinkende Personalausstattung zeitversetzt zu einem Anstieg krankheitsbedingter Ausfallzeiten führt, in deren Folge es wiederum zeitversetzt zu einem Anstieg der geleisteten Mehrarbeit kommt. Die Ausgangshypothese konnte somit gestützt werden. Beide Hauptbefunde sprechen dafür, dass die Personaleinsatzplanung im untersuchten Haus ökonomisch und ergonomisch bedenklich ist und der Weg eines Belastungsspitzen und eines Aufschaukelns des Prozesses vermeidender Personaleinsatzes beschränkt werden sollte.

- ☐ Matthias Paul; Universität Oldenburg, Institut für Psychologie, Abt. Arbeits- und Organisationspsychologie, Eckweg 4, 26632 Ihlow
matthiashw.paul@gmx.de

Effekte unterschiedlicher Führungsstile auf innovatives Verhalten

Arbeitsgruppenbeitrag

Peus, Claudia, Streicher, Bernhard, Förg, Michael & Frey, Dieter

Bisher wurde trotz zahlreicher Studien zu den Themen Führung und Innovation noch nicht im Labor untersucht, wie sich unterschiedliche Führungsstile auf das innovative Verhalten der Geführten auswirken. Innovatives Verhalten umfasst dabei die Dimensionen Aufgabenveränderung, Kreativität und Persistenz. In verschiedenen Laboruntersuchungen haben wir untersucht, wie sich vier verschiedene Führungsstile (transformational, transaktional, laissez-faire und autoritär) auf die verschiedenen Dimensionen innovativen Verhaltens auswirken. Die Ergebnisse zeigen, dass es signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen Führungsstilen gibt, wobei der transformationale Führungsstil am förderlichsten

und der autoritäre Führungsstil am hinderlichsten für innovatives Verhalten sind. Dieser Effekt wird durch Empowerment vermittelt. Ferner werden Ergebnisse zum Einfluss des Geschlechts der Führungskraft in Abhängigkeit vom Geschlecht des Geführten diskutiert.

- ☐ Claudia Peus; Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Sozial- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
peus@psy.uni-muenchen.de

**„Escalation of Commitment“:
Selektive Informationsverarbeitung in finanziellen Verlusteskalationen.**

Forschungsreferat

Pfeiffer, Felix & Schulz-Hardt, Stefan

In unserem Vortrag spezifizieren wir die vermittelnde Wirkung selektiver Informationsverarbeitung für Escalation of Commitment (EC). EC liegt vor, wenn Menschen zu lange an verlustreichen Projekten festhalten. Anwendungsbeispiele sind Forschungs- und Entwicklungsprojekte in Wirtschaftsunternehmen. Ein prominenter Erklärungsansatz ist die Selbstrechtfertigungshypothese: Personen halten an dem Projekt fest, um ihren bisherigen Aufwand zu rechtfertigen. Selektive Informationsverarbeitung, z.B. die selektive Suche nach meinungskonsistenten Informationen, wird dabei als Selbstrechtfertigungs-Strategie gesehen. Wir können zeigen, dass rationale Überlegungen und nicht Selbstrechtfertigungstendenzen die Informationsverarbeitung determinieren. Probanden suchen in EC-Situationen nur dann selektiv nach Informationen, wenn Kernargumente der Informationen bekannt sind. Der Grund dafür ist, dass Personen meinungskonsistente Informationen als qualitativ wertvoller und glaubwürdiger als meinungsinkonsistente Informationen einschätzen; bei inkonsistenten Informationen, die kritischer als konsistente Informationen geprüft werden, steigt die Wahrscheinlichkeit, Schwächen im jeweiligen Argument zu finden. Als Folge davon suchen Personen insbesondere nach meinungskonsistenten Informationen. Sind hingegen keine Kernargumente der Informationen bekannt, findet keine selektive Informationssuche statt. In einem aktuellen Experiment überprüfen wir zudem, dass inkonsistente Informationen, wenn sie stichhaltige Argumente enthalten (vs. keine stichhaltigen Argumente), im Vergleich mit konsistenten Informationen als ebenso qualitativ hochwertig eingeschätzt werden und denselben Einfluss auf Entscheidungen haben. Konsistente Informationen sollten auf Entscheidungen unabhängig von der Güte ihrer Argumente wirken.

- ☐ Felix Pfeiffer; Universität Göttingen, Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie, Wirtschafts- und Sozialpsychologie, Goßlerstr. 14, 37073 Göttingen
pfeiffer@psych.uni-goettingen.de

**Beschäftigungsflexibilisierung im Einzelhandel –
Auswirkungen auf Gesundheit und Leistungsbereitschaft**

Arbeitsgruppenbeitrag

Pietrzyk, Ulrike

Für die Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen im Einzelhandel wird ein Trend zum ungebrochenen Beschäftigungsabbau bei rasanter Zunahme geringfügiger Beschäftigung prognostiziert. Teilzeitarbeit wird künftig im Einzelhandel dominieren. Es sind im deutschen Einzelhandel vor allem Frauen, die vom Beschäftigungsabbau betroffen sind, die zunehmend in Teilzeit arbeiten und deren Einkommen gering ist. Mit dieser aktuellen Einschät-

zung können langfristige Folgewirkungen verbunden sein. Mittlerweile lassen sich in der Literatur empirische Belege dafür finden, dass u. a. Arbeitsplatzunsicherheit (Illmarinen, 1999; Freyer, 2000; Benz, 2002) aber auch die Begrenzung in der Freiheit der Wahl von individuell präferierten Beschäftigungsformen sowie Arbeitsinhalten (Krausz, Brandwein & Fox, 1995; Cavanaugh & Noe, 1999; Turnley & Feldman, 2000) einen direkten Einfluss auf Gesundheit und Leistungsbereitschaft haben. Im vorliegenden Beitrag werden Ergebnisse einer Studie zur Bewertung der flexiblen Beschäftigungsform Teilzeit und geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel unter dem Aspekt des Erhaltes und der Entwicklung von Gesundheit und Kompetenz referiert. Die Befunde der Analysen verdeutlichen, dass mehr als 30% der befragten Beschäftigten über ein erhöhtes Ausmaß von Stresserleben und psychischen Beschwerden berichteten, dass mit einem erhöhten Gesundheitsrisiko einhergeht. Bei der Analyse möglicher Ursachen für diese Beanspruchungsfolgen konnte gezeigt werden, dass die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsintensität, unangemessenes Führungsverhalten, aber auch die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit wesentliche Quellen gesundheitlicher Belastungen darstellen. Die Identifikation mit der eigenen Arbeit ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Mitarbeiter in ihrer Arbeit engagieren und nach Wegen zur Verbesserung der eigenen Arbeitsleistungen suchen. In Unternehmen, die kundenbezogene Dienstleistungen anbieten, ist die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Kunde aus einem großen Spektrum von Mitbewerbern, die ähnlicher Leistungen anbieten, frei wählen kann. Im Ergebnis der Analysen kann gezeigt werden, dass sich zum Zeitpunkt der Befragung nur ein geringer Teil der Beschäftigten in hohem Maße mit der eigenen Arbeit identifizierte.

☐ Ulrike Pietrzyk; TU Dresden, Institut für Allgemeine Psychologie, Biopsychologie und Methoden der Psychologie, Helmholtzstraße 10, 01069 Dresden
 pietrzyk@psychologie.tu-dresden.de

Die Anforderungsanalyse im Entwicklungsprozess eines mehrstufigen e-Assessments

Arbeitsgruppenbeitrag

Pixner, Johann, Zapf, Salome & Schüpbach, Heinz

Die Zahl der Bewerbungen um einen Studienplatz und die Ansprüche an das Zulassungsverfahren nehmen zu. Um diesem Trend trotz knapper Ressourcen gewachsen zu sein, entwickelt die Universität Freiburg mit Unterstützung durch arbeits- und organisationspsychologische Begleitforschung ein mehrstufiges, internetbasiertes e-Assessmentverfahren. Wesentlich ist dabei die aktive Einbindung der Bewerbenden durch den Einsatz von Self-Assessment-Bausteinen. Die Assessments sollen nicht nur valide Vorhersagen mit Bezug auf Ergebniskriterien (Prüfungsleistungen) sondern auch mit Bezug auf Studienverlaufskriterien (Studienabbruch, Studiendauer, Studienfachwechsel) ermöglichen, wobei auch Konzepte des Studierendenmarketings berücksichtigt werden, wie z.B. die Erhöhung der Grundquote sowie des Commitments der angenommenen Studierenden.

Voraussetzung für die Entwicklung eines validen e-Assessments ist die Kenntnis der Anforderungen. Basierend auf der Methode erfolgskritischer Ereignisse wurde in Zusammenarbeit mit drei Pilotfächern ein Anforderungsanalyseverfahren mit qualitativen und quantitativen Schritten zur Ermittlung erfolgskritischer Aufgaben und Verhaltensweisen entwickelt. Darin wurden auch Aspekte der Studienmotivation und typische Fehlerwartungen erhoben, die unter Verlaufsgesichtspunkten als relevant gelten. Erste Ergebnisse aus dem Fachbereich Anglistik (n = 216) bestätigen die Bedeutung nicht-kognitiver Faktoren für den Studienverlauf. So fallen die Korrelationen der Abiturnote mit der Studienzufriedenheit und der Abbruchneigung deutlich geringer aus, als mit der Zwischenprüfungsnote. Über methodische Grundlagen und Ergebnisse der Anforderungsanalyse sowie deren Einbindung in die Entwicklung des e-Assessments wird im Referat ausführlich berichtet.

- ☰ Johann Pixner; Universität Freiburg, Psychologisches Institut, Arbeitsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, Engelbergerstraße 41, 79085 Freiburg
johann.pixner@psychologie.uni-freiburg.de

Detektionsaufgaben als verhaltensbasiertes Maß der Messung emotionalen Involvements

Arbeitsgruppenbeitrag

Polkehn, Knut & Wandke, Hartmut

In der aktuellen Diskussion zur Usability-Evaluation von Websites findet die emotionale Wirksamkeit zunehmend Interesse. Meist werden zur Erfassung emotionaler Aspekte subjektive Verfahren, wie etwa Befragungs- und Urteilsmethoden, eingesetzt. Lassen sich auch durch eine Registrierung des Benutzerverhaltens Indikatoren für die emotionale Wirkung einzelner Seiten finden?

In mehreren Experimenten wurden verschiedene Indikatoren (z.B. pupillometrische Daten oder Betrachtungszeiten) hinsichtlich ihrer Fähigkeit zur Unterscheidung von gut untersuchtem emotionalem und neutralem Material getestet.

Im Beitrag wird eine Methode beschrieben, bei der es um die Detektion kleiner Objekte als Zweitaufgabe während des Betrachtens oder Explorierens von Webseiten (Erstaufgabe) geht.

Kleine Objekte erscheinen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes an einer zufällig wechselnden Bildschirmposition, indem sie über einen definierten Zeitraum ihren zunächst einhundertprozentigen Transparenzgrad bis zu völliger Intransparenz reduzieren. Anschließend bleibt das Objekt noch wenige Sekunden sichtbar, verschwindet dann und der Prozess wiederholt sich. Die Zweitaufgabe besteht darin, während des Explorierens auftauchende Objekte anzuklicken, so dass diese sofort verschwinden. Gemessen werden Entdeckungshäufigkeiten und -zeiten. Im Beitrag werden die Ergebnisse mehrerer empirischer Studien vorgestellt, die neben dem Vergleich von Gestaltungsvarianten des Stimulus (Objektgröße und Erscheinungszeit) den Nachweis erbracht haben, dass die Methode prinzipiell geeignet ist, emotionales und neutrales Material zu unterscheiden. Implikationen für die Weiterentwicklung der Methode werden diskutiert.

- ☰ Knut Polkehn; Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Psychologie, Ingenieurpsychologie / Kognitive Ergonomie, Rudower Chaussee 18, 12489 Berlin
knut.polkehn@rz.hu-berlin.de

Unterscheiden sich Personen mit unterschiedlicher Interessenlage auch in ihrer Persönlichkeit und in ihren Fähigkeiten?

Forschungsreferat

Pösse, Bianca & Klinck, Dorothea

Neben beruflichen Interessen spielen auch Fähigkeiten und andere persönliche Eigenschaften eine bedeutende Rolle für die Berufswahl. Nur vereinzelt wird versucht, Variablen aus allen drei Bereichen in Beziehung zu setzen.

Im Rahmen einer Studie mit über 1500 Kunden der Arbeitsagenturen, die sich vor ihrer ersten Berufswahl befanden, wurden deshalb neben den beruflichen Interessen u.a. sowohl selbst eingeschätzte und im Test gemessene Fähigkeiten als auch verschiedene Persönlichkeitskonstrukte erhoben.

Die Teilnehmer wurden anhand ihrer selbst eingeschätzten Interessen in vier Cluster eingeteilt („abstrakt“, „konkret“, „Dinge“, „Menschen“; vgl. Prediger, 1982). Die Analyse der Persönlichkeitsvariablen ergab zum Teil interessenkonforme Unterschiede: Personen des

Clusters „Menschen“ schätzten sich bspw. sozial verträglicher und – wie Personen des Clusters „abstrakt“ – gewissenhafter ein. In den selbst einzuschätzenden Fähigkeitsvariablen ergaben sich ebenfalls interessenkonsistente Befunde, z.B. hielten sich Personen mit großem Interesse an handwerklichen bzw. zupackenden Tätigkeiten (Cluster „Dinge“ und „konkret“) für manuell geschickt; Personen des Clusters „Menschen“ wiederum für teamfähig. Diese Selbsteinschätzungen konnten teilweise durch Testverfahren validiert werden: Personen des Clusters „Dinge“ behaupteten bspw. von sich, ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen zu besitzen, was sich im Fähigkeitstest auch bestätigte. Personen des Clusters „Menschen“ behaupteten dagegen, gute sprachliche Fähigkeiten zu besitzen, was jedoch nicht durch die Ergebnisse in sprachlogischen Tests untermauert wurde.

☒ Bianca Pösse; Bundesagentur für Arbeit, Psychologischer Dienst, ZAP, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg
bianca.poesse@arbeitsagentur.de

Berufliche Gratifikationskrisen - ein Risikofaktor für die Gesundheit?

Forschungsreferat

Preckel, Daniel, Känel, Roland von, Kudielka, Brigitte M. & Fischer, Joachim E.

Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (engl. effort-reward-imbalance model) von Siegrist gilt in der Stressforschung als ein viel versprechendes Modell zur Vorhersage des Erkrankungsrisikos insbesondere kardiovaskulärer Erkrankungen. Kernpunkt des Modells ist die Annahme, dass ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und Belohnung langfristig mit Gesundheitsrisiken verbunden ist. Das Modell bezieht Merkmale der Arbeitsumwelt (Anforderungen, Belohnungen) und die individuelle Verausgabebereitschaft (Overcommitment) interaktionistisch aufeinander. Die empirische Evidenz zur Erklärungskraft des Modells ist in den letzten Jahren gewachsen (Siegrist 2002). Derzeit belegen drei prospektive Studien, dass das relative Risiko eines Herzinfarkts bei Vorliegen beruflicher Gratifikationskrisen um das zwei- bis vierfache erhöht ist (Marmot 1999, Siegrist 1996).

Ziel dieses Beitrags ist es, eigene, aktuelle Ergebnisse zur Validität des Modells zu präsentieren. Die Daten stammen aus der ETH Kohortenstudie "Arbeit und Gesundheit", bei der mehr als 2.000 Beschäftigte eines europäischen Flugzeugherstellers medizinisch untersucht und mittels Fragebogen befragt wurden. Als Außenkriterien wurden zum einen psychologische Belastungsindikatoren (z. B. Erschöpfung, Depression, Schlaf, Lebensqualität) erhoben, zum anderen biologische Indikatoren des Allostatic Load Konzepts von McEwen (1999), z. B. Fibrinogen, D-Dimer, C-reaktives Protein. Die Ergebnisse bescheinigen dem Model eine hohe Vorhersagekraft insbesondere für psychische Belastungen, aber auch für die Indikatoren biologischer Verschleißprozesse (Allostatic Load). In dem Beitrag wird versucht, einen Bezug zu ähnlichen Konzepten (z. B. Equity, Commitment) herzustellen, sowie Implikationen für die Praxis zu diskutieren.

☒ Daniel Preckel; ETH Zürich, Institut für Verhaltenswissenschaft, Turnerstrasse 1, 8092 Zürich
preckel@ifv.gess.ethz.ch

Einflussfaktoren auf die Teamleistung

Forschungsreferat

Preuss, Sylvia, Elke, Gabriele & Uhle, Thorsten

Teamarbeit gilt spätestens seit der MIT-Studie von Womack, Jones und Ross (1991) als einer der kritischen Erfolgsfaktoren für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Die Debatte um die Arbeit in Teams hat sich in den letzten Jahren von der Diskussion über die Vor- und Nachteile der Bewältigung von Aufgaben in Gruppen hin zur Gestaltung erfolgreicher Zusammenarbeit verlagert. Es gilt demnach zu klären, wie die aufgaben- und kontext-spezifischen Bedingungen verschiedener Teamarbeiten durch eine systematische Input-, Prozess- und Ergebnissteuerung so ausgerichtet werden können, dass eine erfolgreiche Zusammenarbeit begünstigt wird.

Im Fokus der vorliegenden Forschungsarbeit stehen die Analyse von Teammerkmalen und ihr Einfluss auf die Prozesse der Zusammenarbeit und der Leistung eines Teams. Die Daten basieren auf Fragebogenergebnissen von Teammitgliedern, die im Rahmen einer betrieblichen Personalentwicklungsmaßnahme an einem betriebswirtschaftlichen Planspiel über einen Zeitraum von 5 Monaten teilnahmen. Vorgestellt werden die Ergebnisse regressionsanalytischer Mediatorprüfungen u. a. des Einflusses der Zielsetzung auf die Prozesse der Zusammenarbeit, insbesondere der Unterstützung und des Zusammenhalts, der Problemlösung und Entscheidungsfindung, dem Umgang mit Konflikten sowie der teaminternen Kommunikation. Im Mittelpunkt der Diskussion steht die Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen.

☰ Sylvia Preuss; Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Universitätsstrasse 150 GAFO 04/274, 44780 Bochum
sp@auo.psy.rub.de

Zur Analyse und Gestaltung von Geschäftsprozessen

Poster

Puggel, Annett, Jonas, Klaus & Schaller, Johannes

Ziel dieser Arbeit war es, die Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten in einem mittelständischen Unternehmen im Rahmen eines OE-Projekts zu strukturieren und die Geschäftsprozesse zu optimieren. Aufbauend auf dem Qualitätsmanagement, dem Lean Management, dem Business Reengineering und dem Job Characteristics Model von Hackman und Oldham (1980) wurde daher ein Messinstrument zur Analyse und Verbesserung von Geschäftsprozessen entwickelt. Mit diesem Instrument kann der Ist-Zustand von Geschäftsprozessen erhoben und mit einem Soll-Zustand verglichen werden. Aus dem Vergleich ergeben sich konkrete Hinweise, wo Veränderungen in der Prozessorganisation ansetzen sollten. Dabei stehen die Effizienz der Abläufe und die Anpassung der Prozesse an die Bedürfnisse und Voraussetzungen des Menschen im Vordergrund. Das Instrument ist leicht handhabbar, bedarf zum Einsatz nur Papier und Bleistift, erfordert einen vertretbaren zeitlichen Aufwand und kann bei Grundkenntnissen zum Thema Prozessorientierung ohne externe Hilfe eingesetzt werden.

Im Rahmen des OE-Projektes wurde das entwickelte Instrument zur Analyse von alltäglichen Prozessen im Verwaltungsbereich angewendet. Daraus resultierten einerseits die Beurteilung des Instrumentes auf der Basis der gängigen Gütekriterien und andererseits konkrete Veränderungsvorschläge für das Unternehmen. Die Anwendbarkeit und die Nützlichkeit des Instrumentes zur Analyse von Geschäftsprozessen wurden damit bestätigt und das Ziel des OE-Projektes erreicht.

- ☰ Annett Puggel; Technische Universität Chemnitz, Institut für Psychologie, Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie, Wilhelm-Raabe-Straße 43, 09107 Chemnitz
annettwu@compuserve.de

**Implizite Motive im persönlichen Verkauf -
Eine explorative Untersuchung an Automobilverkäufern**

Forschungsreferat

Pundt, Alexander & Nerdinger, Friedemann W.

Motivation gehört zu den wichtigsten Themenfeldern des persönlichen Verkaufs. Ein sinnvoll angelegtes Motivationsmanagement im persönlichen Verkauf setzt die wissenschaftlich fundierte Kenntnis der Motive bzw. Motivstrukturen von Verkäufern voraus. Umso mehr erstaunt es, dass bislang keinerlei empirische Forschungsergebnisse zu den Motiven von Verkäufern vorliegen. Dieser Beitrag stellt einen ersten Schritt zu deren Erhebung dar. Die Untersuchung wurde an Automobil-Verkäufern eines deutschen Automobilherstellers durchgeführt. Die Stichprobe (N = 212) rekrutierte sich aus einer Gruppe von Bewerbern (N = 70) sowie aus einer Gruppe von bereits tätigen Junior- und Top-Verkäufern (N = 142). Die Motivstrukturen wurden mit Hilfe des Multi-Motiv-Gitters (MMG) erhoben. Die Ergebnisse belegen die große Bedeutung der Hoffnung auf Anschluss sowohl für zukünftige als auch für bereits tätige Verkäufer im Vergleich zur Normstichprobe. Dabei ist die Hoffnung auf Anschluss bei Bewerbern noch stärker ausgeprägt als bei bereits tätigen Verkäufern. Ferner konnte gezeigt werden, dass die Furcht vor Zurückweisung bzw. vor Kontrollverlust bei Verkäufern mit Verkaufserfahrung geringer ist als bei Verkäufern ohne solche Erfahrungen. Implikationen für die weitere Erforschung von Motivstrukturen sowie für das Motivationsmanagement im persönlichen Verkauf werden diskutiert.

- ☰ Alexander Pundt; Uni Rostock, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Ulmenstraße 69, 18057 Rostock
alexander.pundt@uni-rostock.de

**Einfluss gruppenbasierter Anreize auf die Motivation, Leistung und Zufriedenheit in
computergestützten Gruppen**

Arbeitsgruppenbeitrag

Rack, Oliver, Konradt, Udo & Hertel, Guido

Computergestützte Gruppen stellen für zahlreiche Aufgaben einen effektiven und effizienten Weg der Leistungserbringung dar. In diesem Kontext legen empirische Querschnittstudien den Schluss nahe, dass gruppenbasierte Anreize die Leistung in organisationalen virtuellen Teams steigern (Hertel, Konradt & Orlikowski, 2004). In einer experimentellen Studie (N = 96 Individuen in 32 Gruppen) wurde deshalb der Zusammenhang zwischen verschiedenen Verteilungsformen gruppenbasierter finanzieller Anreize (leistungsbezogene Verteilung vs. Gleichverteilung) und der Motivation der Teammitglieder (basierend auf dem VIST-Modell, Hertel, 2002) sowie der Leistung und der Zufriedenheit als Outputgrößen virtueller Teamarbeit in einem Kontrollgruppendesign untersucht. Hierzu bearbeiteten die Gruppen jeweils zwei computergestützte Aufgaben (Brainstorming und Konsensfindung). Neben der Zufriedenheit wurde die Leistung dabei sowohl auf Individual- als auch auf Gruppenebene erhoben, darüber hinaus motivationale Variablen (Valenz, Instrumentalität, Selbstwirksamkeit, Trust) sowie die intrinsische und extrinsische Motivation der Teilnehmer.

Multi-Level-Analysen zeigen, dass Effekte verschiedener Verteilungsformen von Anreizen auf Individualebene vorhanden sind. So weisen gruppenbasierte Anreize Unterschiede in ihrer

Wirksamkeit auf verschiedene Aspekte der Zusammenarbeit auf. Neben einer höheren Motivation zeigte sich insbesondere der erwartete Effekt, dass gleichverteilte Anreize zu einer signifikant höheren Zufriedenheit führten als leistungsbezogene Anreize. Hypothesenkonform wird der Einfluss gruppenbasierter Anreize auf die Leistung durch die Aufgabenfähigkeit bzw. Durchsetzungsfähigkeit der Teilnehmer moderiert.

- ☐ Oliver Rack; Universität Kiel, Institut für Psychologie, Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie, Westring 425, 24118 Kiel
rack@psychologie.uni-kiel.de

Vorhersage von Stress von Mitarbeitern in einer großen Kreisverwaltungsbehörde durch transformationale Führung der Vorgesetzten

Poster

Radstaak, Jens & Rowold, Jens

Transformationale Führung hat sich in einer umfangreichen Bandbreite von Untersuchungen als Prädiktor für eine Vielzahl von organisationalen und wirtschaftlich relevanten Leistungskriterien erwiesen (Bass, 1998). Sowohl aus Sicht von Entscheidungsträgern in der Wirtschaft als auch für die Gesundheitspsychologie ist darüber hinaus von Interesse, in welchem Ausmaß bestimmte Führungsstile von Vorgesetzten zu Stress und zu Krankheit bei Mitarbeitern führen können. Aus empirischen Untersuchungen sind erste Hinweise darüber vorhanden, dass transformationale Führung in einem negativen Zusammenhang zu Burnout und subjektivem Stressempfinden steht (Seltzer, Numeroff & Bass, 1989). Diese Ergebnisse sollen in der vorgestellten Untersuchung vor allem mit Hinblick auf chronischem Stress näher betrachtet werden. Postuliert wird ein negativer Zusammenhang zwischen transformationaler Führung von Vorgesetzten und chronischem Stress (Trierer Inventar zum chronischem Stress; Schulz & Schlotz, 2004) bei Mitarbeitern. In einer Kreisverwaltung wurden 267 Mitarbeitern auf drei Hierarchieebenen befragt. Die Ergebnisse konnten den negativen Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und chronischem Stress bestätigen. Implikationen für die Praxis werden diskutiert.

- ☐ Jens Radstaak; Universität Münster, Institut II, Rudolf-Harbig-Weg-1, 48149 Münster
jradstaak@web.de

Sind erfolgreiche Unternehmer gesünder als weniger erfolgreiche?

Forschungsreferat

Rau, Renate, Rösler, Ulrike, Richter, Peter & Stephan, Ute

In einer internationalen Studie wurden Kriterien für erfolgreiches Entrepreneurship in Klein- und Mittelständischen Unternehmen Polens, Tschechiens und Deutschlands untersucht. An einer Teilstichprobe von 31 Unternehmern der IT-Branche (Alter 26-59 Jahre) wurde geprüft, inwieweit Erfolg und Gesundheit zusammenhängen.

Neben betriebswirtschaftlichen Kriterien (strukturiertes Interview) wurden Arbeitsmerkmale (JCQ, Karasek et al., 1998) und Gesundheitsdaten erfasst. Der Unternehmenserfolg wurde einmal über die Daten zum erwarteten Wachstum des Unternehmens operationalisiert und zum anderen über die Möglichkeit des Unternehmers von seiner Firma abwesend zu sein (Anzahl Urlaubstage pro Jahr). Für die Bewertung der Gesundheit wurden subjektive Daten (Depressivität, Angst, vitale Erschöpfung, Schlafqualität, Erholungsfähigkeit, General Health) und objektive Daten (24-Stunden-Monitoring des Blutdrucks) erfasst.

Mit steigenden Wachstumserwartungen zeigten die Unternehmer während der Arbeit eine höhere kardiovaskuläre Aktivierung, die nach der Arbeitsbelastung in der nächtlichen Erholungsphase vollständig rückgestellt wurde. Während die subjektiv erfassten Gesundheitsdaten nicht mit den Wachstumserwartungen in Zusammenhang standen, zeigten sich Beziehungen zur Anzahl der Urlaubstage pro Jahr. So korrelierten die Urlaubstage positiv mit der Erholungsfähigkeit und negativ mit vitaler Erschöpfung, Depressivität und Angst.

Erfolgreiche Unternehmer wiesen ein gesundes kardiovaskuläres Verhalten unter Belastung und Entlastung auf (Allostasis). Außerdem waren Unternehmer, die sich mehr Urlaubstage pro Jahr nahmen, in Bezug auf ihre Erholungsfähigkeit und psychische Beeinträchtigungen insgesamt gesünder. Gesundheit ist eine wesentliche Voraussetzung für aktives und effizientes Handeln.

☐ Renate Rau; Philipps-Universität Marburg, FB Psychologie, Arbeits- & Organisationspsychologie, Gutenberg Str. 18, 35032 Marburg
rau-ao@staff.uni-marburg.de

Wesentliche Anforderungen der Patienten an die Kundenorientierung stationärer Behandlung

Poster

Rausch, Karin

Gesetzliche Reformvorgaben für Gesundheitsbetriebe sehen seit 2005 pauschale Entgelte pro Diagnose vor, die dazu einladen, Krankenhaus-Patienten verfrüht zu entlassen, um die Erlöse zu maximieren. Dem soll durch jährliche Qualitätsnachweise incl. Patientenbefragungen entgegengesteuert werden. Krankenhäuser werden außerdem um informierte Patienten-Kunden werben müssen. Dazu brauchen sie zuverlässige Einschätzungen der entscheidungsrelevanten Beurteilungen ihres Leistungsangebots durch Patienten.

Die empirische Situation von Patientenbefragungen ist unbefriedigend. Auch unabhängige externe geschlossene Erhebungen streuen linksschief im positiven Bereich, obwohl Patienten unzufrieden sind.

Im Rahmen eines Forschungsprojekts wurden 29 Patienten in 4 Gruppen unterschieden nach räumlichem und zeitlichem Abstand zur Behandlung nach ihrer Einschätzung der Leistungsanteile stationärer Behandlung quantitativ und qualitativ befragt.

Die quantitativen Daten wurden als Polaritäten-Profile nach Gewichtung und Bewertung der Leistungsanteile ausgewertet.

Unsere Ergebnisse widerlegen verbreitete Mythen, einmal über mangelndes Interesse der Patienten an der Beurteilung des Nutzens ihrer Behandlung für ihre Krankheitsbewältigung und zum Zweiten über ihre Unfähigkeit, die Behandlung, die sie erfahren haben, sachlich und angemessen zu beurteilen.

Im Ergebnis werden die von den Patienten eingesetzten Urteilkriterien zusammengefasst und Empfehlungen für eine befriedigende patienten-/kundenorientierte stationäre Behandlung für Ärzte und Pflegekräfte formuliert.

☐ Karin Rausch; Fachhochschule Osnabrück, Sozialpsychologie, Fak. Wirtschaft-und Sozialwissenschaften, Postfach 1940, 49009 Osnabrueck
rausch@wi.fh-osnabrueck.de

Mid-career development: Personalentwicklung für 40-50jährige

Arbeitsgruppenbeitrag

Regnet, Erika

Ausgangsthese ist, dass sich der bisherige Trend zur Frühverrentung in deutschen Unternehmen (z.B. Menges, 2000) aufgrund der demographischen Entwicklungen, aber auch gesetzlicher Änderungen umkehren wird. Wenn Mitarbeiter aber länger in den Unternehmen bleiben, muss sich die Personalarbeit verändern.

Denn bisher haben bereits über 40jährige Probleme, wieder eine Anstellung zu finden (z.B. Puhlmann, 2001; Gravalas, 2002), Mitarbeiter in diesem Lebensalter nehmen auch unterdurchschnittlich an Weiterbildungsveranstaltungen teil (z.B. Ilmarinen et al., 2002, Grünewald et al., 2003). In Bezug auf eine lebenslange Employability gewinnt die mittlere Berufsphase deshalb besondere Bedeutung.

Befragt wurden 111 Fach- und Führungskräfte im Alter zwischen 40 und 50 Jahren hinsichtlich ihrem Interesse an beruflicher Weiterentwicklung, erlebten Hemmnissen beim beruflichen Wechsel, Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance und Motivationsstrategien im Karriereplateau.

Die meisten der Befragten können konkrete weitere Ziele und berufliche Herausforderungen nennen. Doch die weiteren beruflichen Perspektiven werden kritisch eingeschätzt. Das Erleben eines Plateaus überwiegt. Deutlich werden insbesondere altersbezogene Diskriminierungserfahrungen und Schwierigkeiten in der Realisierung der beruflichen Pläne. Dies gilt für interne Wechsel ebenso wie für externe.

Aus diesen Aussagen lassen sich spezielle Anforderungen für eine Personalarbeit ableiten, die sich am Lebenszyklus der Mitarbeiter orientiert.



Erika Regnet; FH Würzburg, FBW, Münzstr. 12, 97070 Würzburg
regnet@mail.fh-wuerzburg.de

Konzeption und Evaluation eines Stressmanagementtrainings in einem Großunternehmen

Poster

Rehmer, Sabine, Trimpop, Rüdiger & Gericke, Gudrun

Ziel der Untersuchung war die Beschreibung und Überprüfung einer arbeitspsychologischen Intervention zur Erhöhung der Stresskompetenz bei Arbeitnehmern im Schichtbetrieb mit beruflicher und familiärer Doppelbelastung, deren Arbeitstätigkeit von einer Maschine gesteuert wird. Intendiert war, durch Kompetenzentwicklung die negativen Folgen von Stress zu reduzieren und darüber hinaus präventiv stressmindernd zu wirken. Dafür wurde auf der Basis verschiedener theoretischer Perspektiven das Anti-Stress-Trainings-Center (ASTC) entwickelt. Das ASTC ist multimethodal, multimedial und vor allem erlebnis- und verhaltensorientiert (d.h. der Schwerpunkt des Konzeptes liegt im Erleben der Themen und der selbstständigen Anwendung der behandelten Inhalte und Lösungen seitens der Zielgruppe).

Die Fragestellungen waren, inwiefern sich Zusammenhänge zwischen dem Stressempfinden der Arbeiter und verschiedenen externen Stressoren zeigen und ob die Durchführung eines betrieblichen Stressmanagementtrainings (ASTC) die Stressbewältigungskompetenzen der Teilnehmer verändert. Die Ergebnisse zeigen, dass es mit dem vorliegenden Design möglich war, die Stresskompetenz der Teilnehmer positiv zu beeinflussen. Auch hinsichtlich der praktischen Implementierung des hier vorgestellten und evaluierten ASTC lassen die vorläufigen Ergebnisse und Erfahrungen auf eine ökonomische Umsetzbarkeit und Akzeptanz seitens der Zielgruppe schließen. Für Implementierungen in großen Unternehmen wäre

eine Konzeption für Gruppendurchläufe zu überdenken, um das ASTC flächendeckend einsetzen zu können.

- ☐ Sabine Rehmer; Friedrich-Schiller-Universität Jena, Institut für Psychologie, Arbeits-, Betriebs- & Organisationspsychologie, Humboldtstr. 27, 07743 Jena
sabine.rehmer@uni-jena.de

Aufgabenbezogene psychische Belastungen innerhalb der Polizeiarbeit

Forschungsreferat

Reinecke, Stefan, Runde, Bernd & Bastians, Frauke

Polizeibeamte/innen werden in der Ausübung ihres Berufes mit einer Vielzahl verschiedener Aufgaben und Anforderungen und dementsprechend mit einer Fülle unterschiedlicher psychischer Belastungen konfrontiert. Bisherige Untersuchungen aus dem Bereich der empirischen Polizeiforschung fokussieren verstärkt auf isolierte und sehr aufgabenspezifische Belastungen im Zusammenhang mit dem Einsatzgeschehen von Polizisten/innen. Hervorzuheben sind hier die Arbeiten zur Posttraumatischen Belastungsstörung (z.B. Teegen, 2003) oder dem Post Shooting Syndrom (Hallenberger, 2003). Vernachlässigt wurden psychische Belastungen, die aus der Aufbau- und Ablauforganisation der Polizei heraus erwachsen. Ziel der Untersuchung ist es, den Raum potentieller psychischer Belastungen umfassend zu beschreiben und eine empirisch überprüfte Taxonomie der Belastungsquellen zu entwickeln. 179 Polizeibeamte/innen wurden retrospektiv zur Qualität, Intensität und Auftretenswahrscheinlichkeit von Belastungssituationen in ihrem Polizeialltag interviewt. Die Belastungssituationen wurden in Anlehnung an die Klassifizierung der Stressquellen am Arbeitsplatz (Udris & Frese, 1999) in eine Taxonomie überführt. Die Taxonomie trennt in enger Anlehnung an die DIN EN ISO 10075-1 vier Taxa der Belastungsklassen voneinander (Belastungen aus: der Aufgabe, der Arbeitsorganisation und Arbeitsstruktur, den sozialen und äußeren Bedingungen). Die Belastungsklassen unterscheiden sich hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Intensität der Belastungen und deren Vorkommen im Dienstalltag. Aus den Ergebnissen zur systematischen Klassifikation der Belastungen lassen sich praktische Konsequenzen für die Prävention, Beratung und Therapie ableiten.

- ☐ Stefan Reinecke; Institut für Aus- und Fortbildung der Polizei NRW, Fachbereich Management und Führung, Blumenhaller Weg 20, 49078 Osnabrück
stefan.reinecke@iaf.polizei.nrw.de

Befragungen und Arbeitsanalysen als Grundlage einer qualifizierenden Arbeitsgestaltung

Arbeitsgruppenbeitrag

Resch, Marianne

Berichtet wird von drei Projekten, in denen die Analyse der Arbeitsbedingungen verbunden wurde mit einer Qualifizierung der Beschäftigten für die Selbstbeurteilung und Veränderung der eigenen Arbeitstätigkeit. Einbezogen waren eine Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie mit ca. 200 Beschäftigten, ein Therapiezentrum im Rehabilitationsbereich mit rund 80 Beschäftigten sowie eine kooperative Gesamtschule mit etwa 110 Lehrkräften. Die Analyse umfasste eine ausführliche Bestandsaufnahme mit unterschiedlichen Instrumenten: Neben einer schriftlichen Befragung aller Beschäftigten wurden 32 halbstrukturierte Interviews sowie Arbeitsanalysen an ausgewählten Arbeitsplätzen durchgeführt (N = 42). Hierfür wurde der für diese Einsatzbereiche angepasste KABA-Leitfaden eingesetzt. Sowohl Interviewpro-

tokolle als auch Arbeitsanalyseergebnisse wurden den beteiligten Personen zu einer Stellungnahme vorgelegt, die aus den Arbeitsanalysen resultierenden Gestaltungsvorschläge weiter präzisiert, ggf. korrigiert und ergänzt. Der zweite Schritt beinhaltete die Rückkopplung der Ergebnisse der Bestandsaufnahme an alle Beschäftigten. In Workshops wurden darüber hinaus Grundlagen der Analyse, Bewertung und Gestaltung vermittelt, allgemeine und berufsgruppenspezifische Analyseergebnisse und darauf bezogene Gestaltungsvorschläge diskutiert. Durch die weitere Umsetzung der in den Workshops konkretisierten Vorschläge ergibt sich – im Idealfall – ein fortlaufender Prozess der Optimierung vorhandener Arbeits- und Organisationsstrukturen bzw. ein Prozess der Qualifizierung der Beschäftigten in und durch die Arbeit. Diskutiert werden Ergebnisse und Erfahrungen mit diesem Vorgehen, insbesondere wird auf den Einsatz des Arbeitsanalyseverfahrens sowie das Konzept der mehrfachen Rückkopplung von Analyseergebnissen eingegangen.

- ☐ Marianne Resch; Universität Flensburg, Internationales Institut für Management, Arbeits- und Organisationspsychologie, Munketoft 3b, 24937 Flensburg
m.resch@uni-flensburg.de

Erhalt und Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz bei Arbeitenden aus dem Bereich Versicherung

Poster

Richter, Falk & Bergmann, Bärbel

Das zunehmende Durchschnittsalter der erwerbstätigen Bevölkerung, das absehbare Nachlassen des Zustroms frisch ausgebildeter Fachkräfte wie auch die aufkommende Diskussion zur Heraufsetzung des Renteneintrittsalters lassen verstärkt die Frage nach dem Erhalt und der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz über die Spanne des Erwerbslebens aufkommen. Für Intelligenz, welche oftmals als bester Prädiktor für spätere berufliche Leistung betrachtet wird, insbesondere aber für fluide Intelligenz wird von einer mit dem Alter einhergehenden Verringerung ausgegangen. Es stellt sich die Frage, inwieweit dies auch für kognitive wie auch motivationale Leistungsvoraussetzungen gilt, die in engem Zusammenhang zu beruflichem Handeln stehen und auf beruflicher Erfahrung basieren. Im Rahmen eines multimethodischen und mehrdimensionalen Ansatzes wurde bei Arbeitenden unterschiedlichen Alters aus dem Bereich Versicherungen eine Reihe von Kompetenzindikatoren erfasst und Alterskorrelationen hierfür berechnet: Bereichsübergreifende und bereichsspezifische Selbsteinschätzungen beruflichen Wissens und Könnens, quasi „objektive“ Kompetenzmessung mittels simulierter Aufgaben, Selbsteinschätzungen der Motivation und des Gesundheitserlebens. Vorliegende Ergebnisse verweisen in der Hauptsache auf Nullkorrelationen bei den untersuchten Indikatoren. Dies wird als Hinweis gedeutet, dass berufliche Handlungskompetenz bei Arbeitenden im Bereich Versicherungen keinen mit dem Alter einhergehenden Abbau aufweist, was u.a. auch durch eine lernförderliche Gestaltung von Arbeit in diesem Bereich begünstigt wird.

- ☐ Falk Richter; TU Dresden, Institut für Allgemeine Psychologie, Biopsychologie und Methoden der Psychologie, Kompetenzprojekt, Helmholtzstraße 10, 01069 Dresden
frichter@psychologie.tu-dresden.de

Psychologische Bewertung der Arbeitsbedingungen

Arbeitsgruppenbeitrag

Richter, Gabriele & Walde, Judith

Die psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen – Screening – Instrument für Arbeitsplatzinhaber (BASA) ist ein universelles Verfahren, das auf den Konzepten der Handlungsregulation, Regulationsbehinderung, Arbeitsbedingungen, Humankriterien, Ressourcen aufbaut. Mit dem BASA-Verfahren bewerten ArbeitsplatzinhaberInnen oder Beobachter die Arbeitsbedingungen in den Bereichen Ergonomie, Technik und Organisation. BASA wurde in mehreren Studien in verschiedenen Branchen eingesetzt (z.B. öffentliche Verwaltung, Telekommunikationsbranche, Lebensmittelhandel).

Im Beitrag werden die Ergebnisse einer Untersuchung in einer Abteilung einer öffentlichen Verwaltung vorgestellt. An der Untersuchung haben sich 90,1% der Beschäftigten beteiligt. Es wurden 7 Arbeitsplätze untersucht. Ziel der Untersuchung war es, Maßnahmen für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung abzuleiten. Ursache war ein Krankenstand von über 14%. Zusätzlich zum BASA wurden die Verfahren SALSA, REBA, SIGMA und FBL eingesetzt. Außerdem wurden Einführungs- und Auswerteworkshops mit den MitarbeiterInnen durchgeführt. Ein Ergebnis der Studie ist, dass die Arbeitsinhalte im Wesentlichen gesundheitsförderlich gestaltet sind. Die negativen gesundheitlichen Auswirkungen resultieren aus einer ungünstigen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. In den Auswerteworkshops wurden mit den MitarbeiterInnen wichtige Maßnahmen der Arbeitsgestaltung diskutiert. Auf der Grundlage der Studie konnte außerdem eine Teilvalidierung des BASA-Verfahrens vorgenommen werden. Dabei wurde festgestellt, dass die Koeffizienten der Befragungsvariante des BASA in den meisten Fällen besser ausfallen als die der Beobachtungsvariante.

☒ Gabriele Richter; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
Proschhübelstr. 8, 01099 Dresden
richter.gabriele@baua.bund.de

Die Wirkung von Zielvorgaben auf die Leistung virtueller Arbeitsgruppen und der Einfluss eines information boards

Forschungsreferat

Richter, Rebekka, Martins, Erko & Nerdinger, Friedemann W.

Damit Arbeitsgruppen die ihnen zugeschriebenen Synergieeffekte erzielen, ist es notwendig, dass sie ihr Wissenspotenzial voll ausschöpfen, d. h. die gesamte ungeteilte Information austauschen, erinnern und bewerten. In virtuellen Arbeitsgruppen stellt das eine besondere Herausforderung dar, da die Zusammenarbeit der räumlich verteilten Mitglieder hauptsächlich auf computervermittelter Kommunikation basiert. Diesbezüglich gingen wir der Untersuchung von zwei Hypothesen nach: (1) Durch den Einsatz eines information boards zur gemeinsamen Informationsverwaltung lässt sich bei textbasierter Kommunikation eine für die vollständige Wissensintegration notwendige höhere Informationstransparenz in der Arbeitsgruppe erzeugen. (2) In Abhängigkeit von der Höhe eines vorgegebenen Ziels kommt es dabei zu einer verzerrten Wissensintegration, die die Gruppen an der Aufdeckung eines hidden profiles hindert. Die Überprüfung der Hypothesen erfolgte in einer experimentellen Untersuchung mit studentischen Versuchspersonen. Die Teilnehmer arbeiteten in 50 virtuellen Teams à drei Personen, die per Chat kommunizierten. Die Studie wurde im 2x2-Design durchgeführt. Variiert wurden die Zielhöhe sowie die technische Unterstützung der Teams. Dabei zeigte sich, dass verschieden hohe Zielvorgaben in den Gruppen, die ohne information board arbeiteten, ohne Auswirkung auf die Gruppenleistung blieben. Stand den Gruppen das information board zur Verfügung, kam es zu signifikanten Unterschieden,

wobei sich die niedrigere Zielvorgabe positiv, die höhere dagegen negativ auf die Gruppenleistung auswirkte.

- ☰ Rebekka Richter; Universität Rostock, Lehrstuhl ABWL: Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Ulmenstraße 69, 18057 Rostock
rebekka.richter@uni-rostock.de

Inter pares? Gleiche Bedingungen und doch unterschiedliche Psychologische Verträge

Arbeitsgruppenbeitrag

Rigotti, Thomas & Mohr, Gisela

Der in den letzten Jahren zu verzeichnende Anstieg psychischer Beanspruchungen in Folge erwerbsarbeitsbezogener Belastungen scheint nicht zuletzt auch mit einer mangelnden Reziprozität in der Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Verbindung zu stehen. In einer Vielzahl von Studien, die sich mit dem Psychologischen Vertrag beschäftigen, also der Einschätzung reziproker Versprechen und Verpflichtungen im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, konnten die negativen Auswirkungen eines erlebten Vertragsbruches konsistent belegt werden. Determinanten, die als konstituierende Elemente einer positiven Austauschbeziehung gesehen werden können, fanden vergleichsweise wenig Beachtung. Wir widmen uns daher der Frage, welche organisationalen (z.B. Fortbildungsangebote), strukturellen (z.B. Teilzeit- vs. Vollzeit) und individuellen (z.B. berufliche Selbstwirksamkeitserwartung) Ausprägungen einen Zusammenhang zu einem positiven psychologischen Vertrag zeigen, welcher sich als guter Prädiktor für arbeitsbezogene Einstellungen, geringerer psychischer Beanspruchungsfolgen und Performanz erwies. An einer Stichprobe von 630 Arbeitnehmer/innen aus 32 Organisationen, die im Querschnitt schriftlich befragt wurden, können wir mittels schrittweiser Regressionsanalysen sowie Gruppenvergleichen zeigen, dass strukturelle und subjektive Aspekte mit unterschiedlichen Komponenten des Psychologischen Vertrages einen Zusammenhang zeigen. Folglich kann erst durch das Zusammenspiel förderlicher organisationaler und struktureller Gegebenheiten mit individuellen Ressourcen ein positiver Vertrag hinreichend präzisiert werden. Diese Ergebnisse lassen aber auch Schlüsse auf Kompensationseffekte im Sinne eines transaktionalen Verständnisses zu und liefern so Hinweise auf mögliche Interventionsansätze.

- ☰ Thomas Rigotti; Universität Leipzig, Institut für Psychologie II, Arbeits- und Organisationspsychologie, Seeburgstr. 14-20, 04103 Leipzig
rigotti@uni-leipzig.de

Bindung an Einheiten auf verschiedenen Organisationsebenen

Forschungsreferat

Riketta, Michael & Nienaber, Susanne

Die Forschung zur organisationalen Bindung (Identifikation, Commitment) hat sich in den letzten Jahren vermehrt dem Verhältnis zwischen Bindungen an verschiedene organisationale Einheiten zugewandt. Dabei zeigte sich, dass die Bindung an eine Einheit einer bestimmten Organisationsebene (z.B. an die eigene Arbeitsgruppe oder die Organisation insgesamt) am stärksten mit solchen Verhaltensweisen und -einstellungen zusammenhängt, die sich auf diese (anstatt auf eine über- oder untergeordnete) Ebene beziehen (s. die Meta-Analyse von Riketta & van Dick, in press). Diese Studie überprüfte ein daraus abgeleitetes, erweitertes Modell zur Bindung an Einheiten verschiedener Organisationsebenen. Die

Datenerhebung fand in 83 Apotheken statt, die zu einer einzigen Dachmarke gehörten. 399 Mitarbeiter machten Angaben zu ihrer Bindung an (d.h. Identifikation mit und Commitment zu) Apotheke und Dachmarke, zur wahrgenommenen Kompatibilität zwischen Apotheke und Dachmarke, zum wahrgenommenen Erfolg von Apotheke und Dachmarke (als mögliche Ursache der Bindung) und zu ihren eigenen Leistungsabsichten (als mögliche Folge der Bindung). Alle Vorhersagen des Modells wurden bestätigt: Der Zusammenhang zwischen Apotheken- und Dachmarkenbindung war stärker unter hoher (vs. geringer) wahrgenommener Kompatibilität; Apothekenbindung hing stärker mit Leistungsabsichten gegenüber und wahrgenommenem Erfolg der Apotheke (vs. der Dachmarke) zusammen; Dachmarkenbindung hing stärker mit Leistungsabsichten gegenüber und wahrgenommenem Erfolg der Dachmarke (vs. der Apotheke) zusammen.

☐ Michael Riketta; Universität Tübingen, Psychologisches Institut, Sozial- und Persönlichkeitspsychologie, Friedrichstr. 21, 72072 Tübingen
michael.riketta@uni-tuebingen.de

Zufriedenheit ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen

Forschungsreferat

Ro, Hea-Kyung & Diehl, Michael

Die Studie bietet eine aktuelle Bestandsaufnahme der Zufriedenheit ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen. Die verschiedenen Zufriedenheitsformen von Bruggemann (1974) werden durch schriftliche Befragung bei 374 ostasiatischen Studierenden erfasst. Neben dem Einfluss von P-E-Fit, d.h. Erwartung/Angebot und Fähigkeit/Anforderung auf Zufriedenheit wird die Interaktion wahrgenommener Fitgröße/Wichtigkeit der Fitvariablen analysiert. Zusätzlich wurden studienrelevante Persönlichkeitsfaktoren auf ihren direkten bzw. moderierenden Einfluss auf Zufriedenheit untersucht. Anhand eines Strukturgleichungsmodells wurden alle Beziehungen zwischen den Variablen überprüft. Durch Faktorenanalyse konnten vier verschiedene Zufriedenheitsformen identifiziert werden - eine Mischform progressiver und stabilisierter Zufriedenheit, resignative Zufriedenheit, konstruktive und fixierte Unzufriedenheit. Multiple Regressionsanalysen zeigten, dass für progressive/stabilisierte Zufriedenheit ein Fit in Strukturiertheit des Studiums, Zusammenarbeit mit anderen Studierenden einerseits und Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit andererseits, wichtige Prädiktorvariablen sind. Für konstruktive Unzufriedenheit sorgen Berufsbezogenheit des Studiums und Ausdauer. Resignative Zufriedenheit ist durch Misfits in Erwerb von Fachkompetenz, finanzieller Sicherheit und Durchsetzungsvermögen verursacht. Für fixierte Zufriedenheit sind Misfits bei Fächerangebot, Selbständigkeit und Kreativität verantwortlich. Die Interaktionsform verläuft bei progressiver/stabilisierter Zufriedenheit cross over, bei anderen Zufriedenheitsformen nicht. Persönlichkeitsvariablen wie gute Lernorganisation, Suche nach Unterstützung sind förderliche Prädiktoren für Zufriedenheit, Furcht vor Misserfolg und unkonzentrierter Lernstil hinderliche. Es werden Verbesserungsmöglichkeiten sowohl der Studienbedingungen als auch für die Personen, z. B. Verbesserung der Kommunikationskompetenz und Lernorganisation, aufgezeigt.

☐ Hea-Kyung Ro; Universität Tübingen, Psychologisches Institut, Sozial- und Persönlichkeitspsychologie, Friedrichstr. 21, 72072 Tübingen
hea-kyung.ro@uni-tuebingen.de

Prävention von Mobbing in Krankenhäusern

Forschungsreferat

Roscher, Susanne

Für Beschäftigte im Gesundheitswesen besteht ein überdurchschnittliches Mobbingrisiko (vgl. Mobbing-Report, BAuA, 2003). Es lässt sich ableiten, dass der Arbeitskontext für das Auftreten von psychosozialen Stress und Mobbing am Arbeitsplatz relevant ist. Diese Hypothese soll in der vorliegenden Studie überprüft werden, indem der Zusammenhang zwischen Faktoren, die den Arbeitskontext beschreiben, und dem Auftreten von Mobbing untersucht wird.

Die Datenerhebung erfolgte mittels eines Fragebogens an drei Krankenhäusern. Befragt wurden berufsgruppenübergreifend alle MitarbeiterInnen (n = 848). Der Fragebogen setzt sich aus verschiedenen erprobten Instrumenten zusammen und erfasst arbeitspsychologische Konstrukte aus den Bereichen „Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen“ (z.B. Handlungsspielraum, Regulationsunsicherheit), „soziales Umfeld“ (z.B. soziale Unterstützung, Mobbing), „Konfliktverhalten der Mitarbeiter“ (z.B. Machteinsatz, Zusammenarbeit) sowie „Beanspruchung der Mitarbeiter“ (z.B. emotionale Erschöpfung).

Eine Korrelationsanalyse zeigt folgendes Bild: Es bestehen hoch signifikante Zusammenhänge zwischen den vorherrschenden Arbeitsbedingungen und der Qualität des sozialen Klimas, der Häufigkeit von Mobbing sowie der Höhe der Beanspruchungswerte der MitarbeiterInnen. Auch das Vorherrschen bestimmter Konfliktstile weist klare Zusammenhänge mit der Auftretenswahrscheinlichkeit von Mobbing auf. Die Ergebnisse bestätigen die Relevanz des Arbeitskontextes für das Auftreten von psychosozialen Stress und Mobbing. Die verschiedenen erhobenen Faktoren sind nicht voneinander unabhängig. Die Notwendigkeit für bedingungsbezogene Interventionen zur Prävention von Mobbing im Gesundheitswesen wird durch die Ergebnisse der Studie unterstrichen.

☒ Susanne Roscher; Universität Hamburg, Institut I, ABU-Psychologie, Von-Melle-Park 11, 20146 Hamburg
Susanne.Roscher@uni-hamburg.de

Führungsstile von berühmten historischen Persönlichkeiten: Führen Frauen transformationaler?

Poster

Roth, Anna & Rowold, Jens

Die vorliegende Studie analysiert die Ausprägungen von transformationalen und transaktionalen Führungsstilen weiblicher und männlicher historischer Persönlichkeiten. In Erweiterung zu Bass, Avolio und Goodheim (1987) werden dabei nicht nur amerikanische Präsidenten der Gegenwart betrachtet, sondern darüber hinaus (männliche und weibliche) internationale Führungspersönlichkeiten verschiedener Epochen. Versuchspersonen werden dazu kurze Biographien von insgesamt 28 Persönlichkeiten und weitere führungsrelevante Informationsmaterialien vorgelegt, so dass sich die Versuchspersonen anschließend in die Rolle eines imaginären Mitarbeiters hineinversetzen und die unterschiedlichen Führungsstile bewerten können. Die Ergebnisse belegen, dass weibliche historische Persönlichkeiten transformationaler führen als männliche historische Persönlichkeiten. Demgegenüber gab es keine Unterschiede bei transaktionalen Führungsstilen. Diese Ergebnisse werden im Rahmen der Rollentheorie (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003) erklärt und diskutiert.

☐ Anna Roth; Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Psychologisches Institut IV -
Allgemeine und Angewandte Psychologie, Organisationspsychologie/ Dr. Rowold,
Wilhelmstraße 23, 48149 Münster
roth_anna@web.de

Bedingungs- und personbezogene Ermittlung psychischer Belastungen

Arbeitsgruppenbeitrag

Rothe, Heinz-Jürgen & Metz, Anna-Marie

Im Rahmen der vom Gesetzgeber geforderten regelmäßigen Gefährdungsanalysen in Unternehmen sind auch die psychischen Belastungen von Arbeitspersonen zu beurteilen. Dafür sind Methoden zu entwickeln, die von den zuständigen, nichtpsychologischen Fachkräften (Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte) nach angemessener Unterweisung eingesetzt werden können. Im Beitrag wird über die Ergebnisse der Standardisierung eines derartigen Verfahrens, dem Screening psychischer Arbeitsbelastungen (SPA) berichtet. Das Verfahren ist modulartig aufgebaut und kombiniert bedingungs- und personbezogenes analytisches Vorgehen. Das Modul SPA-Situation ist für geschulte Beurteiler konzipiert. Die im Ergebnis von Beobachtungsinterviews zu beurteilenden Merkmale der Arbeitssituation bilden das Analyseraster. Sie gliedern sich in 5 Analysebereiche: Entscheidungsspielraum, Komplexität/Variabilität, Qualifikationsanforderungen, besondere Anforderungen an die Handlungszuverlässigkeit und belastende Ausführungsbedingungen. Die personbezogenen Module SPA-Person ermitteln mittels Fragebögen die individuelle Reflexion der Arbeitssituation sowie die individuelle Bewertung der erlebten Beanspruchung durch die betroffenen Arbeitspersonen. An Hand des Verfahrenseinsatzes in der Industrie, in der öffentlichen Verwaltung und im Bereich der Humandienstleistungen wird zunächst gezeigt, dass mit dem Verfahren entsprechend der Analysebereiche unterschiedliche Belastungsquellen bei Arbeitstätigkeiten diagnostiziert werden können, und dass die Auswerteprozedur erlaubt, zwischen Fehlbelastungsgraden und damit der Dringlichkeit gesundheitsfördernder Interventionen zu differenzieren. Zur Bestimmung der Validität wurden in den analysierten Arbeitsbereichen gesundheitliche Beschwerden bzw. krankheitsbedingte Ausfallzeiten der Beschäftigten erhoben. Erwartungsgemäß fielen die Validitätskoeffizienten bezüglich des personbezogenen Verfahrensteils größer aus als bezüglich des bedingungsbezogenen Verfahrensteils. Auf der Basis von Analyseergebnissen repräsentativ ausgewählter Beispieltätigkeiten wird belegt, dass die Urteile von Betroffenen über ihre psychischen Belastungen durch Personmerkmale wie stabile arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster oder berufsspezifisches Wissen moderiert werden. Daraus werden schließlich Schlussfolgerungen hinsichtlich verhältnis- und verhaltensbezogener Interventionen gezogen und Vorteile des kombinierten Einsatzes von Methoden zur Erhebung von Fremd- und Selbstbeurteilungen psychischer Belastungen diskutiert.

☐ Heinz-Jürgen Rothe; Universität Potsdam, Institut für Psychologie, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, PF 601553, 14415 Potsdam
rothe@rz.uni-potsdam.de

Anforderungen an eine integrierte Schnittstelle zur Raum- und Gebäudeautomation

Arbeitsgruppenbeitrag

Röther, Uwe

Zahlreiche Untersuchungen haben nachgewiesen, dass das Raumklima für die Arbeits- und Wohnzufriedenheit ein wichtiger Einflussfaktor ist (Katz, 1988; Tappeiner et al., 2001; Flade et al., 2003).

Die weiter steigenden technischen Möglichkeiten in der sog. technischen Gebäudeausrüstung (z.B. Einzelraumregelung, umweltabhängige Beleuchtung, automatische Belüftungsanlagen etc.) gestatten es den Raumnutzern, die Faktoren des Raumklimas immer gezielter zu beeinflussen. Mit der wachsenden Anzahl von Regelungsoptionen steigen auch die Anforderungen an die Nutzer; nicht zuletzt deshalb, weil es sich bei der technischen Gebäudeausrüstung häufig um komplexe Systeme handelt, die miteinander in Beziehung stehen und nur im Zusammenwirken ihr optimales Potenzial entwickeln (können).

Den Schwerpunkt der vorgestellten Untersuchungen liegt in der Optimierung und Weiterentwicklung vorhandener Schnittstellen von Anlagen der Raumautomation. Dafür sollen in ersten qualitativen Untersuchungen die Anforderungen verschiedener Benutzergruppen an derartige Anlagen erfasst werden. Die Befunde werden vor dem Hintergrund bestehender Raumautomation-Designs interpretiert und denkbare Weiterentwicklungen schließlich in einer experimentellen Versuchsanordnung validiert.

Gerade die gemeinsame Betrachtung von Automationsschnittstelle und Nutzerverhalten ist von Interesse, da Studien darauf hinweisen, dass die Gestaltung von Schnittstellen das ökologische Verhalten der Benutzer moderieren kann. Die aus der qualitativen Analyse sichtbaren Anforderungen auf die zukünftige Gestaltung von Schnittstellen werden diskutiert; darüber hinaus wird aus der Arbeit des laufenden Projektes berichtet.

☰ Uwe Röther; Fachhochschule Erfurt, Fachbereich Versorgungstechnik, Projekt INNOSEG, Postfach 450155, 99051 Erfurt
uwe.roether@uni-jena.de

Mobilisierung von temporärer sozialer Unterstützung bei Zeitarbeitskräften in Personal-Service-Agenturen (PSA)

Arbeitsgruppenbeitrag

Rothländer, Katrin & Richter, Peter

Als ein Instrument im andauernden arbeitsmarktpolitischen Reformprozess ist seit Mitte 2003 jeder Arbeitsagentur mindestens eine Personal-Service-Agentur (PSA) angegliedert, die die Vermittlung von Erwerbslosen durch eine Kombination von Verleih und Qualifizierung anstrebt. In den ersten Monaten sind nur 11% der PSA-Beschäftigten vom Entleihbetrieb übernommen worden, knapp 39% wurde aus vorwiegend verhaltensbedingten Gründen gekündigt (Jahn & Windsheimer, 2004). Neben defizitären Tätigkeitsbedingungen wie fremdbestimmter Beschäftigung, Mismatch zwischen Anforderungen und Kompetenzen sowie mangelhafter Qualifizierung soll hier die von den PSA-Beschäftigten verlangte Flexibilität im Vordergrund stehen, sich auf wechselnde Kontexte einzulassen und in möglichst kurzer Zeit konstruktive Kontakte und Beziehungen herzustellen. Basierend auf für Zeitarbeit festgestellte soziale Stressoren (u.a. Weißgerber, 1998) wird das Konstrukt der temporären sozialen Unterstützung eingeführt und ein zweitägiges Training zu dessen Mobilisierung entwickelt. Die Wirksamkeit wird an einer Stichprobe von n = 400 PSA-Beschäftigten in einem quasi-experimentellen Prä-Post-Versuchs-Kontrollgruppen-Design überprüft. Für die Erhebung der abhängigen Variablen (temporäre soziale Unterstützung sowie dadurch beeinflusst Selbstwirksamkeitserwartung, Arbeitszufriedenheit, Rollenklar-

heit, Commitment, Gesundheitszustand, Kohärenzgefühl) werden standardisierte Fragebögen verwendet, deren Auswertung mittels Varianz- und Regressionsanalyse erfolgt. Schwerpunkt des Vortrags sind Trainingsinhalte und -methoden, Erfahrungen mit der Implementierung und Befunde zur retrospektiven Einschätzung des ersten Verleiheinsatzes.

- ☐ Katrin Rothländer; TU Dresden, Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie, Luckauer Str. 6, 10969 Berlin
katrin.rothlaender@gmx.de

Determinanten von Transfer: Ergebnisse einer Längsschnittstudie in Call Centern

Forschungsreferat

Rowold, Jens

Nach Durchführung von Trainingsmaßnahmen in Organisationen ist die Sicherung des Transfers wichtig (Baldwin & Ford, 1988; Höft, 2001). Welche Faktoren hindern oder fördern dabei die Anwendung des Gelernten auf auszuführenden Tätigkeiten am Arbeitsplatz? Die theoretische organisationspsychologische Literatur hat in letzter Zeit Fortschritte bei der Identifikation von transferrelevanten Variablen gemacht. Deren empirische Überprüfung erbrachte demgegenüber z. T. uneinheitliche Ergebnisse. Darüber hinaus wurden zusätzliche Einflussvariablen, die laut Theorie eine Rolle im Transferprozess haben, bisher gar nicht empirisch überprüft. Aus diesen Überlegungen heraus wurde in einer Studie der Einfluss von individuellen (Leistung vor dem Training, locus of control, Karriereplanung, Trainingsleistung, Transfermotivation und Selbstwirksamkeit) und organisationalen (drei unterschiedliche Aspekte des Transferklimas) Einflüssen auf die Leistung nach dem Training untersucht. Die Studie stützte sich auf Daten, die im Rahmen einer Trainingsevaluation erhoben wurden; Call Center Agents erlernten im Rahmen von Trainings kundenorientiertes Verhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass bei gleichzeitiger Kontrolle aller Variablen die Leistung vor dem Training und die Transfermotivation einen signifikanten Einfluss auf die Leistung nach dem Training haben. Dies verdeutlicht die Wichtigkeit von motivationalen Prozessen im Bereich Training und Transfer.

- ☐ Jens Rowold; Westfälische Wilhelms-Universität, Psychologisches Institut II, Angewandte Psychologie, Fliegenerstrasse 21, 48149 Münster
rowold@uni-muenster.de

Die Bedeutung von Management- und Mitarbeiterperzeptionen für Changeprozesse - Eine empirisch fundierte Veränderungsbegleitung

Forschungsreferat

Sackmann, Sonja & Eggenhofer, Petra

Ständige Veränderungsprozesse gehören zum Unternehmensalltag, doch trotz gesteigener Veränderungsbereitschaft ist der Umgang mit Veränderungen nach wie vor schwierig. Voraussetzung für nachhaltige Effekte ist, dass betroffene Mitarbeiter Veränderungsprozesse mittragen (Becker & Langosch, 2002), und dass Mitarbeiter und Führungskräfte eine gemeinsame Wahrnehmung der Ausgangssituation und Zielsetzung haben. Rollenunterschiede können dies jedoch behindern, wie unsere Studie aufzeigt. Wie sich die notwendigen, abgestimmten Perzeptionen erzielen lassen, zeigen die Ergebnisse unserer aktionsforschungsbasierten Längsschnittfallstudie. In zehn neu geschaffenen Abteilungen des begleiteten Unternehmens wurden Mitarbeiter und Vorgesetzte mittels eines unternehmensspezifischen Instruments zu Mitarbeiter Einstellungen und Mitarbeiter-Vorgesetzten-

Beziehungen befragt. Die identifizierten Problembereiche wurden mit den Vorgesetzten diskutiert und im Rahmen von Teamentwicklungsmaßnahmen bearbeitet. Im Abstand von jeweils zwei Jahren folgten zwei Wiederholungen der Befragung zur Beurteilung der Wirksamkeit der Entwicklungsmaßnahmen.

Der Beitrag charakterisiert den Veränderungsprozess und berichtet über die Ergebnisse der Befragungsreihe sowie Effekte der Begleitmaßnahmen mit Fokus auf die angestrebte Annäherung von Vorgesetzten- und Mitarbeiterperzeptionen. Alternative Interpretationsmöglichkeiten der Ergebnisse sowie Möglichkeiten und Grenzen empirisch fundierter Begleitforschung bei Veränderungsprozessen werden diskutiert.

Becker, H. & Langosch, I. (2002). *Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis*. Stuttgart: Lucius & Lucius.

- ☐ Sonja Sackmann; Universität der Bundeswehr München, Institut für Personal- und Organisationsforschung, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, Werner-Heisenberg-Weg 39, 85577 Neubiberg
sonja.sackmann@unibw-muenchen.de

Stress and Performanz in komplexen Mensch-Maschine-Systemen: eine Evaluation von zwei Trainingsmethoden

Arbeitsgruppenbeitrag

Sauer, Jürgen, Hockey, Bob & Wastell, David

Die Studie beschäftigt sich mit den multiplen Effekten von arbeitsplatzbezogenen Stressoren auf die Tätigkeit in komplexen Mensch-Maschine-Systemen. Dabei war von besonderem Interesse inwieweit die negativen Auswirkungen der Stresseffekte auf die Performanz durch geeignete Trainingsverfahren reduziert werden können. Das Arbeitsumfeld der Prozesskontrolle wurde mittels einer PC-basierten Computersimulation (Cabin Air Management System) modelliert. In einem Experiment wurden zwei verschiedene Trainingsverfahren (wissensorientiert vs. prozedurorientiert) miteinander verglichen und hinsichtlich der Effekte auf Performanzparameter, Systemmanagementstrategien, und Bedienerbefindlichkeit in verschiedenen Belastungssituation (z.B. Lärm) bewertet. Nachdem die Untersuchungsteilnehmer (N = 25) über mehrere Tage verteilt an einem 6-stündigen Training teilgenommen hatten, bearbeiteten sie Störfallszenarien unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades während eines 3-stündigen Versuchsdurchgangs. Die Ergebnisse zeigen, dass in Belastungssituationen die Beeinträchtigung der Fehlerdiagnosetätigkeit in der prozedurorientierten Trainingsgruppe weniger stark ausgeprägt war als in der wissensorientierten Trainingsbedingung. Gleiches galt für die Performanz in einer prospektiven Gedächtnisaufgabe wohingegen andere Leistungsparameter (Systemstabilisierung und Reaktionszeit) keine Unterschiede zwischen den Trainingsgruppen zeigten. Die Ergebnisse werden in Bezug auf die puffernde Wirkung von prozedurorientierten Trainingsverfahren in Belastungssituationen diskutiert.

- ☐ Jürgen Sauer; Universität Fribourg, Arbeits- und Organisationspsychologie, Rue de Faucigny 2, CH-1700 Fribourg
juergen.sauer@unifr.ch

Diversity und Innovativität in Arbeitsgruppen - Moderatorvariablen und Teamprozesse

Poster

Schäffner, Mélanie & Gebert, Diether

Im Zuge der Internationalisierung von Organisationen und deren Arbeitseinheiten stellt sich zunehmend die Frage, wie die Innovativität in diversen Arbeitsgruppen sichergestellt werden kann.

Diversity in Arbeitsgruppen bietet zahlreiche Chancen und Vorteile (z.B. das Vorhandensein vielseitiger Perspektiven und Erfahrungshintergründe), zieht aber auch Probleme nach sich: durch vermehrte soziale Kategorisierungen entstehen beispielsweise unerwünschte emotionale sowie Ziel- und Wertekonflikte, welche sich nachteilig auf die synergetische und innovationsförderliche Kommunikation im Team auswirken.

Diversity, Innovativität, Performance und verschiedene Moderatorvariablen (z.B. emotionale, Sach- und Ziel- und Wertekonflikte, Kommunikation, Vertrauen) wurden an insgesamt 350 Mitgliedern von F&E Teams erhoben. Gleichzeitig wurde untersucht, inwiefern Strategien, die die negativen Auswirkungen der Diversity auf die Innovativität abschwächen, im Team verfolgt werden. Erste Auswertungen belegen, dass beispielsweise in Teams, in denen eine größere intrapersonale als interpersonale Diversity besteht, weniger soziale Kategorisierungen vorgenommen werden und in der Folge weniger emotionale Konflikte vorliegen. Die erhaltenen Resultate geben Aufschluss darüber, wie sowohl durch eine gezielte Teamzusammensetzung als auch durch das Ergreifen spezifischer Maßnahmen, wie zum Beispiel das Schaffen einer Vertrauensatmosphäre oder das Einrichten eines Positiv-Summenspiels im Team, die Kommunikation so gefördert werden kann, dass sich innovative Ideen verstärkt entfalten können.

☐ Mélanie Schäffner; TU Berlin, Lehrstuhl für Organisation, Personalwesen und Führungslehre, Wirtschaft und Management, Wühlischstraße 28, 10245 Berlin
mela_schaeff@web.de

Wie unterscheidet sich das Arbeitserleben von Workaholics und Arbeitsenthusiasten? Eine Experience Sampling Studie.

Forschungsreferat

Schallberger, Urs, Egger, Isabelle, Dürr, Eliane & Pfister, Gaby

Menschen, die ohne äußere Veranlassung viel arbeiten, werden oft – in Analogie zu Menschen, die viel Alkohol trinken – als Workaholics bzw. arbeitssüchtig bezeichnet. Es scheint jedoch sinnvoll, diese Begriffe für zwanghafte Formen von Vielarbeit zu reservieren und z.B. von Arbeitsenthusiasmus scharf zu unterscheiden, da sich diese beiden Gruppen in ihrer Befindlichkeit fundamental unterscheiden dürften. Zur Prüfung dieser Hypothese wurden 74 Personen aus verschiedenartigen Berufen, die regelmäßig "freiwillig" mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten, untersucht. Zur Unterscheidung von (echt) Arbeitssüchtigen und Arbeitsenthusiasten wurden die Skalen "Getriebenheit zur Arbeit" und "Arbeitsfreude" der Workaholism Scales (Spence & Robbins, 1992) benutzt. Im Rahmen einer konventionellen Befragung fanden sich die aus der Literatur bekannten Beziehungen dieser Dimensionen zu Kriteriumsvariablen wie Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Depressivität und psychosomatische Beschwerden, was für ihre Validität spricht. In einer einwöchigen Experience Sampling Studie (49 Signale) wurde weiter das Erleben des Arbeitsalltags im Spiegel des Modells der Positiven (PA) und Negativen Aktivierung (NA) (Watson et al., 1999) analysiert. Die dabei gefundenen massiven Unterschiede sprechen dafür, dass die Arbeit von (echten) Workaholics primär durch das Vermeidungssystem (Vermeiden unerfreulicher Folgen), jene der Arbeitsenthusiasten primär durch das Annäherungssystem (Erreichen positiver Ziele)

motiviert ist. Konsequenzen für das psychologische Verständnis exzessiven Arbeitens werden angesprochen.

- ☰ Urs Schallberger; Universität Zürich, Psychologisches Institut, Angewandte Psychologie, Universitätstr. 84, CH-8006 Zürich
schallberger@angpsy.unizh.ch

Von ‚Burnout‘ zur ‚Begeisterung‘: Über die positive Wende der Arbeits- und Gesundheitspsychologie

Mittagsvorlesung

Schaufeli, Wilmar

In diesem Vortrag wird die positive Wende der Arbeits- und Gesundheitspsychologie exemplarisch dargestellt am Beispiel von Burnout und Begeisterung, oder Arbeitsengagement (English: work engagement). Sowie die Psychologie als Ganzes ist auch ihre Anwendung im Bereich der Arbeit und Gesundheit traditionell negativ geprägt; das heißt, dass sie sich vor allem beschäftigt mit Stress und Ungesundheit, und seit Mitte der siebziger Jahre auch mit Burnout. Im ersten Teil des Vortrags wird der Begriff und die Messung von Burnout dargestellt, und es werden die bedeutsamsten Forschungsergebnisse der vergangenen 25 Jahre zusammengefasst. Im zweiten Teil wird das Phänomen der Arbeitsbegeisterung vorgestellt, das sich als Antipode von Burnout verstehen lässt. Die gleichen Themen wie bei Burnout werden erörtert, etwa Konzeptualisierung und Messung, sowie eine Kurzdarstellung der wichtigsten Forschungsergebnisse, die in Utrecht und anderswo erzielt worden sind. Danach wird ein Modell vorgeschlagen, das beide Konzepte, Burnout und Begeisterung, als zentrale Elemente zweier Prozesse integriert: ein Prozess des Energiemangels und ein Prozess der Motivation. Zum Schluss werden einige praktische Implikationen der positiven Wende diskutiert, das heißt, es wird hingewiesen auf individuelle Strategien sowie Strategien auf der Ebene der Organisation zur Förderung von Arbeitsbegeisterung.

- ☰ Wilmar Schaufeli; Utrecht University, Dept. Social & Org. Psychology, Heidelberglaan 1, NL-3584 CS Utrecht
W.B.Schaufeli@fss.uu.nl

Lernförderliche Merkmale der Organisation und Arbeit und ihre Wirkung auf die Kompetenzentwicklung

Arbeitsgruppenbeitrag

Schaper, Niclas, Friebe, Judith, Kurzhals, Yasmin & Hochholdinger, Sabine

Das Konzept ‚unternehmensbezogene Lernkultur‘ bezieht sich auf lernrelevante Leitlinien, Strukturen, Maßnahmen und Bedingungen in einem Unternehmen, die Lernprozesse und Kompetenzerwerb von Mitarbeitern nicht nur in Weiterbildungsseminaren, sondern auch am Arbeitsplatz wirkungsvoll unterstützen und fördern. Um die Ausprägungen solcher lernförderlichen bzw. lernhemmenden organisationalen Merkmale zu analysieren, wurde das Lernkulturinventar (Schaper et al., 2003) entwickelt. Im Rahmen weiterführender konstruktanalytischer Studien wurde untersucht, in welcher Form lernförderliche Merkmale der Organisation im Sinne einer Lernkultur Zusammenhänge mit der Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter aufweisen. Außerdem wurde der Einfluss von lernförderlichen Arbeitsmerkmalen auf die Kompetenzentwicklung und der Zusammenhang zwischen lernförderlichen Arbeits- und Organisationsmerkmalen analysiert. In einem dritten Fragenkomplex wurde schließlich der Einfluss der Leistungsmotivation auf die Zusammenhänge zwischen Arbeits-

und Organisationsmerkmalen und Kompetenzentwicklung betrachtet. Diese Fragestellungen wurden anhand einer Fragebogenstudie mit 112 Personen aus unterschiedlichen Unternehmen und Berufen untersucht. Die korrelations- und regressionsanalytischen Ergebnisse zeigen, dass sich Lernkulturmerkmale tatsächlich förderlich auf die Kompetenzentwicklung auswirken, auch wenn der Zusammenhang nicht ganz das Ausmaß lernförderlicher Arbeitsmerkmale erreicht. Ein moderierender Einfluss der Leistungsmotivation auf diese Zusammenhänge konnte allerdings nicht festgestellt werden.

☐ Niclas Schaper; Universität Paderborn, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Warburger Straße 100, 33098 Paderborn
niclas.schaper@uni-paderborn.de

Der Psychologische Vertrag im Kontext organisationaler Determinanten

Arbeitsgruppenbeitrag

Scheel, Tabea, Rigotti, Thomas & Mohr, Gisela

In der psychologischen Vertragstheorie herrscht Uneinigkeit darüber, ob der Psychologische Vertrag (Wahrnehmung gegenseitiger Versprechen und Verpflichtungen im Arbeitsverhältnis) als mentales (idiosynkratisches) Modell des Arbeitnehmers betrachtet, oder ob eine reale Austauschbeziehung zwischen den Parteien angenommen werden soll. Ziel dieser Studie ist es daher, beide Vertragsseiten zu berücksichtigen. Im Rahmen eines europäischen Projektes (PSYCONES) wurden in 30 deutschen Unternehmen (aus den Bereichen Lebensmittelindustrie, Einzelhandel und Bildungswesen) mittels standardisierter Fragebögen Daten aus Unternehmenssicht (N = 30 Personalverantwortliche), als auch aus Arbeitnehmersicht (N = 630 Arbeitnehmer/innen) erhoben. Während die Organisationsgröße per se kein Prädiktor für die Wahrnehmung psychologischer Verträge darzustellen scheint, zeigen sich Unterschiede dahingehend, dass Mitarbeiter/innen öffentlicher, im Vergleich zu denen privater Organisationen geringeres Vertrauen in den Psychologischen Vertrag angeben. Des Weiteren zeigen sich deutliche Zusammenhänge zwischen den Komponenten des Psychologischen Vertrages und der Veränderung in der Anzahl der Beschäftigten (sowohl retro-, als auch prospektiv), einer regelmäßigen Leistungsbeurteilung sowie tendenziell auch im Hinblick auf leistungsbezogene Entlohnung. Es scheint also durchaus objektive, bzw. objektivierbare Determinanten auf Arbeitgeberseite zu geben (realer Austausch), die einen Zusammenhang zur Wahrnehmung des individuellen Psychologischen Vertrages zeigen. Konsequenzen im Hinblick auf arbeitsbezogene Einstellungen und dem Beanspruchungserleben scheinen jedoch über die subjektive Beurteilung (mentales Modell) vermittelt. Letzteres können wir anhand von Mediations-Analysen belegen.

☐ Tabea Scheel; Universität Leipzig, Institut für Angewandte Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Scharnweberstr. 108a, 12587 Berlin
bluejune@web.de

Tätigkeits-, krankheits- und altersgruppenspezifische Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems – Analysen und Maßnahmenvorschläge auf der Basis von 2.9 Mio. Versicherten der Jahre 2003 und 2004

Arbeitsgruppenbeitrag

Scherrer, Karin, Meierjürgen, Rüdiger & Wieland, Rainer

In diesem Beitrag wird über Daten zu Muskel-Skelett-Erkrankungen verschiedener Risikogruppen (u.a. Krankenpflegepersonal) und ihr Beitrag zum krankheitsbedingten Arbeitsun-

fähigkeitsgeschehen von 2,9 Mio. Versicherten der BARMER Ersatzkasse aus dem Jahr 2003 und 2004 berichtet. Die Analyse erfolgt nach krankheitsspezifischen, tätigkeits- und berufsspezifischen sowie altersgruppenspezifischen Merkmalen. Die tätigkeitsspezifischen Analysen geben Aufschluss darüber, welchen Stellenwert die Anforderungen und Belastungen, die mit der Arbeitstätigkeit verbunden sind, für das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen haben. Anhand der krankheitsspezifischen Analysen wird die Bedeutung von Muskel-Skelett-Erkrankungen in Relation zu anderen Krankheitsarten beschrieben und es werden durch Hinzuziehung altersgruppenspezifischer Effekte Vorschläge für entsprechende präventive Maßnahmen abgeleitet.

Der Vergleich der Gesamtstichprobe der BARMER Versicherten mit ausgewählten Unternehmen (sog. Musterbetriebe) liefert dabei gezielte Hinweise, welche Beschäftigungsgruppen (Teilzeitkräfte, Vollzeitangestellte) und Altersgruppen (Spanne von > 20 bis 65 Jahre) der Musterbetriebe akut und prognostisch besonders gefährdet sind bzw. vordringlich durch gesundheitsförderliche Maßnahmen zu unterstützen sind. Diskutiert wird die Frage, welchen Stellenwert der Gesundheitsreport einer Krankenkasse für die Gesundheitsprävention im Kontext betrieblicher Gesundheitsförderung besitzt.

- ☐ Karin Scherrer; Bergische Universität Wuppertal, Kompetenzzentrum für Fortbildung und Arbeitsgestaltung, Kompe, Hofaue 39, 42103 Wuppertal
scherrer@uni-wuppertal.de

Wenn sich Arbeitsanforderungen verändern: Der Einfluss von Metakognitionen und Arbeitsbeanspruchung auf adaptives Verhalten

Forschungsreferat

Schieben, Anna & Niessen, Cornelia

Die heutige Arbeitswelt ist durch vielfältige Veränderungen der Arbeitsaufgaben gekennzeichnet. Es wird daher für den einzelnen Mitarbeiter immer wichtiger, sich diesen Veränderungen rasch anzupassen. Die vorliegende Arbeit untersucht, wie Personen bei der Überwindung und Anpassung von Arbeitsroutinen unterstützt werden können. In einem Experiment mit 80 Teilnehmern wurde der Effekt von metakognitivem Denken und erhöhter Arbeitsbeanspruchung auf adaptives Verhalten untersucht. Die Aufgabe der Probanden war es, Termine für fiktive Mitarbeiter zu planen. In der ersten und zweiten Phase des Experimentes erlernten die Probanden eine Planungsstrategie, die zum optimalen Ergebnis führte (Routinisierung). In der dritten Phase änderte sich die Struktur der Termine, so dass die Probanden ihre erprobte Arbeitsstrategie an die neuen Bedingungen anpassen mussten. Ein Teil der Probanden bekam während des Erlernens der Arbeitsstrategie ein Training zum metakognitiven Denken (Überwachung der eigenen Arbeitsstrategie). Weiterhin wurde nach der Veränderung der Problemstruktur die Arbeitsbeanspruchung variiert (Zeitdruck). Die Ergebnisse zeigten, dass Teilnehmer, deren metakognitives Denken stimuliert wurde, ihre Routine entgegen der Hypothese nicht schneller überwinden konnten. Personen, die unter hoher Arbeitsbeanspruchung arbeiteten, passten wie postuliert seltener ihre erlernte Arbeitsroutine den neuen Anforderungen an. Die Studie wirft die Frage auf, warum metakognitives Denken die Anpassungsleistung nicht verbessern konnte. Verschiedene Überlegungen hierzu werden diskutiert.

- ☐ Anna Schieben; TU Braunschweig, Institut für Psychologie, Abtl. Arbeits-, Organisations-, Sozialpsychologie, Gneisenaustraße 1, 38102 Braunschweig
annaschieben@web.de

Berufliche Werte und subjektive Führungstheorien: Deutsche und chinesische Manager im Vergleich

Arbeitsgruppenbeitrag

Schilling, Jan & Ortner, Sandra

Angesichts der globalen Ausweitung der Geschäftstätigkeiten vieler Unternehmen wächst die Zahl der Personen, die auf Zeit oder dauerhaft in anderen Ländern tätig sind. Insbesondere der asiatische Raum als zukünftiger Wachstumsmarkt ist für globale Kooperationen von besonderem Interesse. Kooperationen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern unterschiedlicher Kulturen sind nicht immer einfach, da im Umgang miteinander unterschiedliche Werte, Vorstellungen und Praktiken der Führungsinteraktion aufeinander treffen. Während für den Bereich der beruflichen Werte eine umfangreiche empirische Befundlage über kulturelle Unterschiede vorliegt, sind die Studien zu persönlichen Vorstellungen von Führung (subjektive Führungstheorien) vergleichsweise seltener. Ziel der Studie war dementsprechend die Analyse der Führungsvorstellungen in zwei verschiedenen Kulturen sowie ihre Beziehung zu den landesspezifischen beruflichen Werthaltungen. Dazu wurden 200 deutsche und chinesische Führungskräfte eines Automobilzulieferers mit Hilfe von Fragebogen zu ihren Werten und subjektiven Führungstheorien befragt. Als ein wesentliches Ergebnis zeigten sich in Bezug auf die subjektiven Führungstheorien überraschende Übereinstimmungen in den Vorstellungen der Manager beider Länder. Unterschiede im Führungsverständnis zeigten sich dagegen etwa bei den Themen des Aufrechterhaltens von Machtdistanz und der Förderung von Konkurrenz unter den Mitarbeitern, bei denen die chinesischen Führungskräfte deutlich höhere Werte aufwiesen. Die Ergebnisse weisen auf Besonderheiten, aber vor allem auch auf Gemeinsamkeiten im Verständnis der Führungsaufgabe jenseits von Kulturgrenzen hin.

☰ Jan Schilling; RWTH Aachen, Lehrstuhl für Betriebs- und Organisationspsychologie,
Jägerstr. 17/19, 52056 Aachen
Jan.Schilling@psych.rwth-aachen.de

Validierung eines Messinstruments zur organisationalen Sozialisation von Berufseinsteigern

Poster

Schindler, Britta, Epple, Miriam, Stumpp, Thorsten & Maier, Günter W.

Unter der organisationalen Sozialisation versteht man den Lernprozess, bei dem in der Auseinandersetzung mit der Arbeitstätigkeit Fertigkeiten, Normen und Einstellungen erworben werden. Der Erfolg dieses Prozesses wird noch immer häufig ausschließlich über eher distale Kriterien, wie etwa die Arbeitszufriedenheit, gemessen. Noch vergleichsweise selten finden in deutschen Studien dabei proximale Ergebnisse, wie etwa die Lerninhalte, Beachtung. Das Ziel der vorliegenden Studie war es deshalb, die Validität einer deutschsprachigen Fassung eines Instruments zur Messung organisationaler Sozialisation zu prüfen. Teilnehmer waren 136 Auszubildende im ersten Lehrjahr. Neben dem Einsatz der übersetzten Fassung des Instruments von Tormina (2004) zur Messung der Inhalte der organisationalen Sozialisation (d.h. Erwerb berufsrelevanter Fertigkeiten; Verständnis der unternehmensspezifischen Werte, Kultur und Regeln; soziale Integration; Zukunftsaussichten) wurden als distale Kriterien Arbeitszufriedenheit, affektive Verbundenheit sowie Organizational Citizenship Behavior erhoben. Die Konstruktvalidität für die übersetzte Fassung konnte über die Bestätigung der intendierten vierfaktoriellen Struktur sowie über spezifische Zusammenhänge mit den distalen Kriterien nachgewiesen werden. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf Prozessmodelle der organisationalen Sozialisation diskutiert.

- ☰ Britta Schindler; Universität Bielefeld, Arbeits- und Organisationspsychologie, Abteilung für Psychologie, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld
schinardo@web.de

Erfassung von Unternehmenskultur in Bauunternehmen – eine Querschnittsbefragung

Poster

Schmelzer, Frank & Hüttner, Jens

Die Diplomarbeit „Erfassung von Unternehmenskultur in der Baubranche“ beschäftigt sich mit der Erhebung von Kriterien der Unternehmenskultur in mittelständischen Bauunternehmen unter der besonderen Beachtung des Aspektes Innovationsfreundlichkeit.

Die Erfassung der Unternehmenskultur bei ca. 300 Unternehmen ist Teil des vom BMBF geförderten Projekts „Innovationsfördernde Unternehmenskultur in mittelständischen Bauunternehmen (InnoBau)“, in dem das artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin Unternehmen in einem Veränderungsprozess begleitet.

In der Querschnittsbefragung im Mai/Juni 2005 wird ein speziell entwickelter Fragebogen eingesetzt, der bereits in anderen Unternehmen zur Anwendung kam. Es werden Daten zu ausgewählten Kriterien der Organisationskultur erfasst: Strategie und Leitbild, Organisationsstruktur, Führung und Zusammenarbeit, Feedback und Konflikt, Personalentwicklung und Qualifizierung, unternehmerische Verantwortung, Außendarstellung, Kundenorientierung.

Die eher konservative Baubranche ist aus der Sicht der Psychologie ein wenig untersuchtes Feld, die Strukturen und Unternehmenskulturen werden allgemein eher als „wenig modern“ beschrieben. Mit der Untersuchung soll dieses (Vor-) Urteil empirisch geprüft werden. Gerade im Hinblick auf die aktuelle wirtschaftliche und politische Diskussion zu Unternehmenskultur und Innovationsfähigkeit liefert die Befragung wertvolle Hinweise für Umsetzungsstrategien in dieser Branche. Weiterhin ist es eine Bestandsaufnahme, die den Vergleich zu anderen Branchen und Unternehmen ermöglicht.

- ☰ Frank Schmelzer; artop - Institut an der Humboldt Universität Berlin, Christburger Straße 4, 10405 Berlin
praktikant@artop.de

Analyse von Kundenbeziehungen im Dienstleistungsbereich auf der Basis des Investitionsmodells

Arbeitsgruppenbeitrag

Schmohr, Martina & Bierhoff, Hans-Werner

Das Bestreben, auch in Zeiten von zunehmend gesättigten Märkten, starken Wettbewerbern und anspruchsvollen, wechselbereiten Nachfragern keine Kunden zu verlieren, rückt die Gestaltung von Kundenbeziehungen in den Mittelpunkt der Marketingaktivitäten. Gezielte Maßnahmen erfordern zuvor aber eine umfassende Analyse der Kundenbeziehung. Zentrale Merkmale sind dabei Kundenzufriedenheit und Commitment. Wir stellen ein Bezugssystem für die Erfassung und Erklärung der Kundenzufriedenheit und des Commitment vor, welches auf dem Investitionsmodell beruht. Als Prädiktoren werden die vom Kunden wahrgenommenen Belohnungen, Kosten, Investitionen und Alternativen berücksichtigt. In unserer Studie mit 197 Kunden im Dienstleistungsbereich wurde das Modell erfolgreich angewandt. Die erklärte Varianz für Kundenzufriedenheit und Commitment ist substantiell. Die Zufriedenheit wird sowohl durch Belohnungen als auch durch Kosten vorhergesagt. Das Commit-

ment wird durch Zufriedenheit positiv und durch Alternativen negativ beeinflusst. Die bisherigen Investitionen der Kunden in die Beziehung zum Anbieter wirken sich dagegen nicht auf das Commitment aus. Der Einfluss von Belohnungen und Kosten auf das Commitment wird zumindest teilweise über die Kundenzufriedenheit vermittelt, was auf die hohe Bedeutung dieser Variable verweist. Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Investitionsmodell für die Analyse von Kundenbeziehungen gut bewährt. Darüber hinaus veranschaulichen sie Zusammenhänge, die bei der Planung von Maßnahmen zur Gestaltung von Kundenbeziehungen zugrunde gelegt werden können.

☐ Martina Schmohr; Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Psychologie / Lehrstuhl Sozialpsychologie, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum
martina.schmohr@rub.de

Personorientierte und prozessorientierte Analysen des Innovationserfolgs: Ein Vergleich

Arbeitsgruppenbeitrag

Scholl, Wolfgang

Ein prominenter Ansatz in der Innovationsforschung ist das Promotoren-Modell (Hauschildt & Gemünden, 1999). Promotoren sind Personen, die einen außergewöhnlichen Einsatz bringen, um die „Willens- und Fähigkeitsbarrieren“ zu überwinden, die dem Erfolg einer Innovation entgegenstehen. Ein Fachpromotor bringt besonderes Fachwissen ein, und ein Machtpromotor sichert die Innovation organisatorisch ab. Im Gespann funktioniert das nach vorliegenden Studien am besten.

Eine alternative, aber z. T. vergleichbare Analyse fragt einerseits nach Bedingungen des Wissenszuwachses, und andererseits nach Art der Machtausübung im Sinne von Prozessmerkmalen, unabhängig von welchen Personen Wissen und Macht ausgehen. Hierzu wurde vom Autor ein differenziertes Kausalmodell der Zusammenarbeit vorgelegt.

Anhand einer Studie von 42 Innovationsfällen, mit 198 Interviews und 160 ausgefüllten Fragebögen, werden die beiden Ansätze geprüft und zunächst beide bestätigt. Die Prozessanalyse kann allerdings die Ursachen von (Miss-)Erfolg wesentlich besser ausleuchten. Eine zentrale Rolle spielt dabei die konzeptuelle Unterscheidung von Machtausübung und Einflussnahme, wobei erstere sich negativ und letztere sich positiv auf den Innovationserfolg auswirken (Scholl, 2004).

Hauschildt, J. & Gemünden, H. G. (1999). *Promotoren – Champions der Innovation* (2. erw. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.

Scholl, W. (2004). *Innovation und Information. Wie in Unternehmen neues Wissen produziert wird*. Göttingen: Hogrefe.

☐ Wolfgang Scholl; Humboldt-Universität, Organisations- und Sozialpsychologie, Rudower Chaussee 18, 12489 Berlin
wscholl@rz.hu-berlin.de

Work-Life-Balance und berufliche Ungleichheit von Frauen und Männern im IT-Bereich

Arbeitsgruppenbeitrag

Schraps, Ulrike, Hoff, Ernst-H. & Ewers, Eyko

Ausgehend von der Frage, ob sich die Transformationsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft egalisierend auf die beruflichen Chancen von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Wissensberufen auswirken, wurden 29 Frauen und 46 Männer aus kleinen, neu

gegründeten Firmen im Bereich der Informationstechnologie nach ihren Arbeits- und Lebensbedingungen gefragt. Diese „IT-Start-Ups“ repräsentieren in prototypischer Weise die neuen Arbeitsorganisationsformen und -anforderungen, die aus dem Strukturwandel der Erwerbsarbeit resultieren. Die Auswertung der Interviewdaten hat gezeigt, dass der individuellen Arbeits- und Lebensgestaltung der Befragten bei der Erklärung von beruflicher Ungleichheit von Frauen und Männern ein zentraler Stellenwert zukommt. Während die in den IT-Start-Ups vorherrschende extreme Arbeitszentrierung bei den befragten Frauen zu einer hohen Berufs- und Karriereorientierung und einer eher egalitären Rollenverteilung im Privatleben führt, werden die befragten Männer im Privatleben in eher traditioneller Weise stärker (von ihren Partnerinnen) entlastet, was sich entsprechend positiv auf ihre beruflichen Chancen auswirkt. Unabhängig vom Geschlecht stellt eine gelungene Work-Life-Balance in den neuen Berufsfeldern eine höchst voraussetzungsvolle Aufgabe dar.

☰ Ulrike Schraps; FU-Berlin, Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie,
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
uschraps@zedat.fu-berlin.de

Altersabhängige Unterschiede von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit

Arbeitsgruppenbeitrag

Schroer, Joachim & Hertel, Guido

Eine Konsequenz des demografischen Wandels besteht in dem zunehmenden Interesse an der beruflichen Integration älterer Arbeitnehmer. Voraussetzung dafür ist die Kenntnis altersabhängiger Unterschiede in relevanten psychologischen Konstrukten. Während altersbezogene Unterschiede kognitiver Fähigkeiten (z.B. fluide vs. kristalline Intelligenz) bereits seit längerer Zeit untersucht werden, sind altersabhängige Unterschiede in der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit überraschend wenig erforscht. In diesem Beitrag stellen wir ein Forschungsprogramm vor, das sich mit der Entwicklung von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit über die Lebensspanne beschäftigt. Zunächst erläutern wir Ergebnisse einer ersten Befragungsstudie zu unterschiedlichen berufsbezogenen Zielen, Motiven und Bedürfnissen verschiedener Altersgruppen. Nach der Diskussion dieser inhaltlichen Unterschiede geht es in einem weiteren Schritt darum, altersabhängige Unterschiede im Zustandekommen von Arbeitszufriedenheitsurteilen zu untersuchen. So deuten Forschungsergebnisse zur allgemeinen Lebenszufriedenheit darauf hin, dass ältere Arbeitnehmer stärker auf bereits verfügbare, globale Bewertungen zurückgreifen, während jüngere Berufstätige stärker aktuelle Alltagserfahrungen berücksichtigen. Die Verwendung globaler Bewertungen birgt dabei ein höheres Risiko von Verzerrungen, etwa durch (Alters-) Stereotype. Zur Überprüfung dieser Überlegungen wurden in einer zweiten Befragungsstudie ältere und jüngere Mitarbeiter eines größeren Unternehmens gebeten, globale und erfahrungsbasierte Maße der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit zu bearbeiten. Als globale Indikatoren wurden traditionelle Fragebogenmaße benutzt. Zur Messung erfahrungsbasierter Indikatoren wurde die neu entwickelte „Day Reconstruction Method“ (Kahneman et al., 2004) eingesetzt. Verschiedene Implikationen der Ergebnisse für eine spezifische Arbeitsplatzgestaltung und Personalentwicklung älterer Beschäftigter werden diskutiert.

☰ Joachim Schroer; Universität Würzburg, Lehrstuhl für Psychologie II, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Röntgenring 10, 97080 Würzburg
schroer@psychologie.uni-wuerzburg.de

Zur Entwicklung und zur Internationalität der Arbeits- und Organisationspsychologie aus dem deutschsprachigen Bereich

Forschungsreferat

Schui, Gabriel & Krampen, Günter

Präsentiert werden Befunde einer bibliometrischen Analyse zur Literarentwicklung und zur Internationalität der Arbeits- und Organisationspsychologie aus dem deutschsprachigen Bereich. Literatur aus der Arbeits- und Organisationspsychologie wird über die einschlägigen Sachgebiete nach dem Thesaurus (PSYNDEX) selektiert und dem gesamten Fachpublikationsaufkommen der Psychologie in den Jahren von 1983–2003 gegenübergestellt, womit die Entwicklung der Publikationstätigkeit in dieser Teildisziplin sowohl in absoluten als auch in relativen Zahlen nachgezeichnet wird. Ebenfalls berücksichtigt werden Testverfahren und testbezogene Literatur aus dem organisationspsychologischen Bereich. Die Internationalität – operationalisiert über den Anteil englischsprachiger Beiträge am gesamten Literaturaufkommen im Fachgebiet – wird ebenso für den Zeitraum von 1983–2003 dargestellt, wodurch Trends der Internationalisierung im Gesamten wie auch in einzelnen Teilbereichen der Betriebs- und Organisationspsychologie sichtbar werden.

☰ Gabriel Schui; ZPID - Universität Trier, Universitätsring 15, 54286 Trier
gabriel.schui@zpid.de

Stand und Perspektiven der Personalpsychologie

Mittagsvorlesung

Schuler, Heinz

Die Personalpsychologie firmiert zwar unter einer für die deutsche Wissenschaftslandschaft neuen Bezeichnung, umfasst aber einen sehr vertrauten Teilbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie - nämlich die Betrachtung des Individuums in seinen Verhaltens-, Befindens-, Leistungs- und Entwicklungszusammenhängen als Mitarbeiter einer Organisation. Ihr Standort wird allerdings auch durch ihre besondere Affinität zur Differentiellen Psychologie als Grundlagenwissenschaft, durch ihre empirisch-methodische Ausrichtung sowie durch ihr Bemühen um kumulativen Erkenntnisgewinn charakterisiert. Der derzeitige Stand der Personalpsychologie auf internationaler Ebene wie auch in der deutschsprachigen Forschung wird umrissen. Dabei wird erkennbar, dass es sich bei der Personalpsychologie um ein relativ hoch entwickeltes und innovatives Teilgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie handelt. Gleichwohl ist auch auf Defizite hinzuweisen, die beispielsweise in der Theoriebildung liegen oder aus der Konfliktspannung entstehen, in der sich ein Fachgebiet findet, das sich gleichzeitig an hohen wissenschaftlichen Standards orientiert und um praktische Nutzbarkeit bemüht. Abschließend wird eine Einschätzung der weiteren Entwicklungen in der Personalpsychologie versucht. Unsere heutigen Einstellungen und Orientierungen können dafür eine erhebliche Rolle spielen.

☰ Heinz Schuler; Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Psychologie, Inst. 540F, 70593 Stuttgart
schuler@uni-hohenheim.de

Steigerung von Validität und Akzeptanz durch die Messung der berufsbezogenen Intelligenz mittels arbeitsprobenartiger Testverfahren

Forschungsreferat

Schuler, Heinz & Görlich, Yvonne

Sowohl Arbeitsproben als auch Intelligenztests haben sich als besonders valide Instrumente der Personalauswahl erwiesen. Gerade zur Auswahl von Auszubildenden können klassische Arbeitsproben allerdings oft nicht eingesetzt werden, da sie Berufserfahrung voraussetzen. Intelligenztests finden Verwendung, werden aber von den Bewerbern wenig geschätzt, da sie keinen Bezug zur späteren Tätigkeit erkennen lassen. Für zwei große Jobfamilien wurden anforderungsgeleitet Testverfahren entwickelt, die den Bezug zur späteren Tätigkeit herstellen und gleichzeitig die relevanten Intelligenzfaktoren messen. Vorgestellt werden die Validierungsergebnisse für die Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz für Büro- und kaufmännische Tätigkeiten (AZUBI-BK) sowie für technische und handwerkliche Tätigkeiten (AZUBI-TH). Aufgrund der Messung berufsrelevanter Intelligenzfaktoren (einschließlich hoher g-Ladungen zwischen .73 und .83) konnte die Leistung der Auszubildenden (Beurteilung durch die Ausbilder) mittels AZUBI-BK bei zukünftigen Bankkaufleuten (N = 180) mit .43 (korr. .56) vorhergesagt werden, mittels AZUBI-TH bei gewerblichen Auszubildenden (N = 153) mit .59 (korr. .66). Beide Verfahren weisen einen hohen Zusammenhang mit den IHK-Zwischenzeugnisnoten auf: Für die AZUBI-BK beträgt $r = .61$ (korr. .68; N = 53), für die AZUBI-TH ist $r = .45$ (korr. .50; N = 64). Im Vergleich zu Intelligenztests weisen beide Verfahren zudem höhere soziale Validität auf (Information über Anforderungen, Transparenz, Kontrollerleben und Feedback) und werden von den Teilnehmern besser akzeptiert.

☐ Heinz Schuler; Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Psychologie, Inst. 540F, 70593 Stuttgart
schuler@uni-hohenheim.de

Empirische Überprüfung einer theoretischen Neustrukturierung zur Vorhersage unterschiedlicher Commitmentdimensionen

Forschungsreferat

Schülken, Theo & Schmohr, Martina

Untersuchungen zu den Ursachen von Commitment i.S. einer beruflichen Verpflichtung haben in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dabei wurden einzelne Bedingungsfaktoren in den Fokus der Betrachtung gerückt, während eine teoriengebundene Analyse vernachlässigt wurde (vg. Meyer & Herscovitch, 2001).

Im Kontext zweier Längsschnittstudien an Studierenden (N = 52) und Call Center Agenten (N = 55) nehmen wir eine theoretische Neustrukturierung vor, die auf der integrativen Kombination zweier sozialpsychologischer Modelle beruht. Wir können zeigen, dass die z.T. widersprüchlichen Annahmen aus dem Investitionsmodell (Rusbult & Farrell, 1983; Rusbult, Farrell, Rogers & Mainous, 1988) und dissonanztheoretischen Überlegungen (Brickman, Dunkel-Schetter & Abbey, 1987; Kiesler, 1971; Lydon & Zanna, 1992) in einem umfassenden Theoriegebäude integriert werden können. Zentral ist hierbei eine Unterscheidung von affektivem, abwägendem und normativem Commitment.

Regressionsanalytische Befunde zeigen, dass die unterschiedlichen Dimensionen von Commitment in einem erheblichen Maße durch die Modellvariablen erklärt werden können. Es zeigt sich, dass die innerhalb einer Tätigkeit erlebten Schwierigkeiten i.S.v. Kosten mit z.T. positivem Vorzeichen auf das Commitment wirken. Dieses spricht für dissonanztheoretische Mechanismen, die zu einer Bindung an eine Tätigkeit bzw. Organisation beitragen. Weiterhin zeigt sich, dass Belohnungen, wahrgenommene Alternativen und getätigte

Investitionen im Sinne des Investitionsmodells einen entscheidenden Erklärungswert besitzen.

Implikationen und zukünftige Forschungsmöglichkeiten werden vor dem Hintergrund der Ergebnisse diskutiert.

- ☐ Theo Schülken; Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Psychologie, Sozialpsychologie, Universitätsstr. 150, 44780 Bochum
theo.schuelken@rub.de

Erwartungsgeleitete Preiswahrnehmung: Diesseits und jenseits des (T)Euro

Überblicksreferat

Schulz-Hardt, Stefan, Traut-Mattausch, Eva, Greitemeyer, Tobias & Frey, Dieter

Im Vortrag soll ein Überblick über ein eigenes experimentelles Forschungsprogramm gegeben werden, das sich mit erwartungsgesteuerter Preiswahrnehmung auseinandersetzt. Im Gegensatz zum bisherigen Forschungsstand zeigt dieses Programm, dass Erwartungen die Wahrnehmung von Preisrelationen (z.B. Preisvergleich, Preisveränderung) auch dann verfälschen, wenn harte Fakten in Form objektiv überprüfbarer Zahlen zur Bestimmung der tatsächlichen Preisrelation zur Verfügung stehen. Im Mittelpunkt des Forschungsprogramms steht die sogenannte „Teuro-Illusion“, d.h. die Wahrnehmung illusionärer bzw. illusionär überhöhter Preissteigerungen durch die Euro-Einführung. Folgende vier Kernaspekte werden im Vortrag herausgearbeitet: 1.) Die „Teuro-Illusion“ entsteht durch einen Mechanismus der sogenannten „selektiven Fehlerkorrektur“, bei dem vorrangig solche Kalkulationen überprüft werden, deren Ergebnisse der eigenen Erwartung widersprechen; 2.) zu solchen erwartungskonformen Verzerrungen neigen nicht nur Laien, sondern auch Experten wie Controller und Führungskräfte aus Banken; 3.) dieselben erwartungsgesteuerten Preisrelationsverzerrungen finden sich auch auf anderen Gebieten wie z.B. dem Vergleich der Preisniveaus unterschiedlicher Anbieter, über die bestimmte Erwartungen bestehen; 4.) zur Intervention gegen solche äußerst robusten Verzerrungen können Techniken wie die „Consider the Opposite“-Methode eingesetzt, die den Einfluss von Erwartungen auf die Informationsverarbeitung reduzieren. Die Relevanz dieser neu aufgedeckten Wahrnehmungsverzerrung für verschiedene Bereiche der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (z.B. Personalbeurteilung, Anlegerverhalten) wird diskutiert.

- ☐ Stefan Schulz-Hardt; Georg-August-Universität, Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie, Wirtschafts- und Sozialpsychologie, Goßlerstraße 14, 37073 Göttingen
schulz-hardt@psych.uni-goettingen.de

Commitment, Arbeitszufriedenheit und Belastungserleben von Leiharbeitern im Vergleich zum Stammpersonal

Arbeitsgruppenbeitrag

Schumacher, Lutz & Rempe, Christina

Leiharbeit ist eine Arbeitsform, die in Deutschland in den letzten Jahrzehnten einen stetigen Zuwachs verzeichnet. Studien zeigen, dass die Leiharbeit besondere Anforderungs- und Belastungsstrukturen aufweist.

In der vorliegenden Studie wird untersucht, inwieweit sich Leiharbeiter und Stammpersonal hinsichtlich der Ausprägung von und der Einflussfaktoren für Arbeitszufriedenheit, organisationales Commitment und Belastungserleben unterscheiden.

In einem großen Unternehmen der Luftfahrtbranche wurden 39 Leiharbeiter und 47 festangestellte Mitarbeiter befragt. Die Ergebnisse zeigen erwartungsgemäß, dass das affektive Commitment der Leiharbeiter gegenüber dem Entleihunternehmen signifikant geringer ausfällt als dasjenige des Stammpersonals. Der Vergleich der beiden Gruppen hinsichtlich der Einflussfaktoren zeigt, dass das affektive Commitment der Leiharbeiter und deren Wunsch auf Übernahme wesentlich beeinflusst werden von der erlebten sozialen Integration und Akzeptanz durch das Stammpersonal. Das affektive Commitment des Stammpersonals hingegen wird stärker von Merkmalen der Arbeitstätigkeit und weniger von der Qualität der Zusammenarbeit bestimmt.

Ebenso finden sich für das Belastungserleben und die Arbeitszufriedenheit zwischen beiden Gruppen Unterschiede in der Gewichtung der Einflussfaktoren.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass für Leiharbeiter und festangestellte Mitarbeiter z.T. unterschiedliche Arbeits- und Organisationsmerkmale Einfluss auf deren Commitment, Arbeitszufriedenheit und Belastungserleben nehmen. Dies weist darauf hin, dass Leiharbeiter in Bezug auf ihre Arbeitstätigkeiten zum Teil spezifische Erwartungen und Bedürfnisse haben.

☰ Lutz Schumacher; Universität Lüneburg, Institut für Psychologie, Scharnhorststraße 1, 21335 Lüneburg
schumacher@uni-lueneburg.de

Fehlerfreundlichkeit und Verzeihen am Arbeitsplatz: Positive Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit?

Poster

Schwennen, Christian & Musahl, Hans-Peter

Fehlerfreundlichkeit kann als eine Haltung, die sich bewusst zum Fehler hinwendet, verstanden werden (Wehner, 1992). Fehler sollen nicht um jeden Preis vermieden werden, vielmehr ist es eine Aufgabe des Störungsmanagements, sie aufzudecken. Aus sozial- und arbeitspsychologischer Sicht soll durch Fehlerfreundlichkeit dem Fehlerverursacher als auch den Nicht-Beteiligten die Möglichkeit gegeben werden, Fehler aufzudecken. Ziel ist es, die Ursachen zu erkennen, sie vom Handelnden selbst als fehlerhaft erkennen zu lassen, um sie im zukünftigen Handeln ausschließen zu können. In der hier vorgestellten Studie wird die Beziehung zwischen Fehlerfreundlichkeit, Verzeihen und Arbeitszufriedenheit analysiert. Es wird angenommen, dass Fehlerfreundlichkeit und Verzeihen eine hohe Korrelation aufweisen und dass beide Variablen bedeutsam mit Arbeitszufriedenheit kovariieren. Die Ergebnisse unterstützen den beschriebenen Zusammenhang. Eine mögliche Konsequenz besteht in der Berücksichtigung des Fehlerfreundlichkeitskonzepts im betrieblichen Alltag als notwendige Voraussetzung eines partizipativ orientierten Störungsmanagements.

☰ Christian Schwennen; Universität Duisburg-Essen, Institut für Kognition und Kommunikation, Arbeits- und Wirtschaftspsychologie, Bismarckstr. 90, 47048 Duisburg
c.schwennen@t-online.de

Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und der Wahrnehmung von Führung in den USA und den Niederlanden

Arbeitsgruppenbeitrag

Schyns, Birgit & Sanders, Karin

Frühere Forschung hat gezeigt, dass die Wahrnehmung von Führung nicht unbeeinflusst ist von der Persönlichkeit der wahrnehmenden Person. Diese Forschung fand bisher hauptsächlich im Rahmen von Studien mit Studenten statt (Felfe und Schyns, in press). Es zeigte sich, dass insbesondere „Extraversion“ zu einer erhöhten Wahrnehmung transformationaler Führung führte. In der vorliegenden Untersuchung wurde versucht, diesen Zusammenhang an zwei Mitarbeiter-Stichproben zu replizieren. Befragte waren MitarbeiterInnen von Buchhaltungsfirmen in den USA und den Niederlanden. Neben Effekten der Persönlichkeit sollte somit überprüft werden, inwieweit die gefundenen Effekte über verschiedene Länder hinweg stabil sind. Ausserdem wurde ein neueres Instrument zur Messung der Persönlichkeit, nämlich die Big Six (Verträglichkeit, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Sensibilität, Offenheit, Ehrlichkeit-Bescheidenheit), verwendet. Die Studie fand zu zwei Zeitpunkten statt: Zu t1 wurde die Persönlichkeit der Befragten erfasst, zu t2 ihre Einschätzung ihrer Führungskraft. In den Niederlanden zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und der Wahrnehmung transformationaler Führung, in den USA hingegen war der Zusammenhang mit $r = .345$ signifikant. Zurückgreifend auf frühere Überlegungen, dass der Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit der Geführten und der Wahrnehmung von Führung auf der Basis der Ähnlichkeits-Attraktivitätsannahme interpretiert werden kann, werden die kulturellen Kontexte, in denen die Stichproben erhoben wurden, in die Interpretation einbezogen.

✉ Birgit Schyns; Universiteit Twente, Faculteit Gedragwetenschappen, Arbeids- en Organisatiepsychologie, P.O. Box 217, 7500 AE Enschede, NL
B.Schyns@utwente.nl

Einfluss arbeitsbedingter Risikofaktoren und Ressourcen auf die Arbeitsfähigkeit von Gymnasiallehrerinnen

Forschungsreferat

Seibt, Reingard, Thinschmidt, Marleen & Lützkendorf, Lars

Ziel: Arbeitsbedingte Erkrankungen haben in Lehrberufen ein besorgniserregendes Ausmaß erreicht. Bisher wurden weder die Arbeitsbedingungen noch die Gesundheit der Lehrer ausreichend beachtet. Gesundheitsförderung findet für Lehrer kaum statt. Bei 100 Gymnasiallehrerinnen (Durchschnittsalter: 45 ± 8 Jahre) wurde der Zusammenhang von arbeitsbedingten Risikofaktoren sowie Ressourcen und verminderter ($n = 37$) bzw. hoher Arbeitsfähigkeit ($n = 63$) untersucht.

Methoden und Vorgehen: Zur Prüfung der Arbeitsfähigkeit und deren beruflichen und gesundheitlichen Einflussfaktoren diente eine arbeitsmedizinisch-psychologische Methodik. Als Einflussfaktoren wurden sowohl berufliche Belastungsfaktoren und Ressourcen (Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum, Effort-Reward-Imbalance), als auch der gesundheitliche Status (Vitalität: 45 physische, psychische und soziale Funktionen, Erkrankungen, Beschwerden, Burnout-Risiko, Erholungsunfähigkeit) untersucht.

Ergebnisse: In den Ergebnissen spiegelt sich die besondere psychische Belastung der Lehrer, aber auch der förderliche Einfluss von hohem Bildungsniveau und anspruchsvoller beruflicher Tätigkeit (Ressource) für die Erhaltung einer guten Arbeitsfähigkeit wider. Beide Lehrergruppen weisen eine hohe mentale Leistungsfähigkeit auf. Verminderte Arbeitsfähigkeit geht bei Lehrern mit körperlichen Risikofaktoren einher (viele Beschwerden, schlechte-

rer kardiovaskulärer Fitnesszustand, ungünstige Körperfettverteilung), während sich hohe Arbeitsfähigkeit durch psychische Ressourcen (wenig Beschwerden, keine arbeitsbedingte Effort-Reward-Imbalance, kein Burnout-Risiko) auszeichnet (CHAID-Analyse). Stärkster Einflussfaktor der Arbeitsfähigkeit ist die Anzahl aktueller Beschwerden ($r = .65$).

Schlussfolgerung: Zur Ursachenfindung einer verminderten Arbeitsfähigkeit ist die Beurteilung der Vitalität in Kombination mit vorwiegend berufs- und lifestylebedingten gesundheitlichen Einflussfaktoren bedeutungsvoll; das ermöglicht ursachenorientierte Interventionsmaßnahmen.

☰ Reingard Seibt; TU Dresden, Institut für Arbeitsmedizin, Fetscherstraße 74, 01307 Dresden
seibt@imib.med.tu-dresden.de

**Entwicklung von Büroroutine –
Simulation durch Aufgaben zur Effizienz selektiver Synthese (ESS)**

Arbeitsgruppenbeitrag

Seidel, Kristin & Steinmayr, Ricarda

Büroberufe gehören zu den quantitativ stärksten kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen. Der Berufserfolg wird sowohl durch den Erwerb neuer Fertigkeiten als auch durch die rasche und akkurate Bearbeitung bereits routinierter Aufgaben bestimmt. Bislang gibt es jedoch keinen Test, der die Entwicklung von Büroroutine misst. In diesem Beitrag werden nach rationalen Prinzipien konstruierte Testaufgaben zur Effizienz selektiver Synthese (ESS) vorgestellt, die semantisch in den Bürokontext eingebettet sind. Durch die Vorgabe eines komplexen, jedoch schnell automatisierbaren Regelwerks sollen die unterschiedlichen Phasen der Routineentwicklung erfasst werden. Während für die Leistungsindikatoren zu Beginn der Aufgabenbearbeitung ein vergleichsweise starker Zusammenhang zum schlussfolgernden Denken erwartet wird, sollte dieser im Laufe der Prozeduralisierung des vorgegebenen Regelwerks abnehmen. Genauigkeit und Bearbeitungsgeschwindigkeit sollten hingegen zunehmen (z.B. Ackermann, 1989). Die ESS-Aufgaben wurden bei mehr als 2300 Personen eingesetzt. Für eine Teilstichprobe von Gymnasiasten, die zusätzlich den I-S-T 2000 R bearbeitete, konnte gezeigt werden, dass der Zusammenhang der ESS-Aufgaben zur fluiden Intelligenz mit fortschreitender Aufgabenbearbeitung abnimmt. Gleichzeitig war im zweiten Aufgabendrittel ein höherer Zusammenhang zu Geschwindigkeitsindizes nachweisbar. Diese und weitere Ergebnisse zur Konstruktvalidität der Testaufgaben deuten darauf hin, dass mit den ESS-Aufgaben die Entwicklung einer Fertigkeit im Zeitraffer simuliert werden kann. Zusammenhänge zu Schul- und Ausbildungsnoten lassen auf eine gute Kriteriumsvalidität schließen.

☰ Kristin Seidel; Otto-von-Guericke Universität Magdeburg, Psychologie, Methodenlehre, Psychodiagnostik und Evaluationsforschung, Postfach 4120, 39016 Magdeburg
Kristin.Seidel@gse-w.uni-magdeburg.de

Betriebliche Gesundheitsintervention: Positionen, Probleme, Fallstricke

Arbeitsgruppenbeitrag

Semmer, Norbert K.

Die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für Gesundheit und Wohlbefinden legt nahe, strukturellen gegenüber personenbezogenen Interventionen Vorrang einzuräumen. Empirisch ist allerdings die Wirksamkeit personenbezogener Maßnahmen besser nachgewiesen. Dies

mag z.T. an der geringen Anzahl methodisch aussagekräftiger Untersuchungen liegen. Inhaltlich ist aber zu berücksichtigen, dass strukturelle Veränderungen Eingriffe in ein komplexes System implizieren. Mängel in einem von vielen Bereichen (z.B. Qualität der Durchführung, Management-Unterstützung, Kommunikationsmängel) können Projekte in Frage stellen. Mögliche Nebenwirkungen (z.B. Auswirkungen auf andere Subsysteme, Verlust von Privilegien) sowie betriebliche Entscheidungen (z.B. steigende Arbeitsintensität) können positive Effekte aufwiegen. Aufbauend auf diesen Überlegungen wird postuliert: 1. Angesichts ihrer Komplexität dürfen die Risiken verhältnisorientierter Prävention nicht unterschätzt werden. 2. Die methodische Diskussion ist oft zu sehr auf Designfragen konzentriert und vernachlässigt die Notwendigkeit detaillierter Dokumentation. 3. Bei den Erfolgskriterien sind „Trade-offs“ zu berücksichtigen. Es ist unrealistisch zu erwarten, dass sich für alle Beteiligten alle relevanten Parameter positiv verändern. 4. Die Kombination personenbezogener und bedingungsbezogener Maßnahmen ist häufig die beste Garantie für eine aktive Beteiligung über lange Zeit.

☰ Norbert Semmer; Universität Bern, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Muesmaatstr. 45, CH-3012 Bern
norbert.semmer@psy.unibe.ch

Prädiktoren des Berufserfolgs bei Medizinerinnen und Medizinern - Ein Follow-Up nach 15 Jahren

Arbeitsgruppenbeitrag

Sieverding, Monika & Evers, Andrea

Im Jahr 1989 wurden (in einer Querschnittstudie) Medizinstudierende im 3. Semester mit Medizinstudierenden im Praktischen Jahr verglichen. Während bei den Studienanfängern mehr Frauen als Männer beruflich Karriere machen wollten, war es bei den Befragten am Ende des Studiums genau umgekehrt. Geschlechtsunterschiede in der Karrieremotivation variierten jedoch nicht nur in Abhängigkeit vom Studienabschnitt, sondern auch in Abhängigkeit vom Vorhandensein eigener Kinder sowie von der Instrumentalität im Selbstkonzept. Hoch instrumentelle Personen strebten häufiger eine berufliche Karriere an und hielten diesen Wunsch für realistischer als gering instrumentelle Personen. Ende 2004 – 15 Jahre nach der Ersterhebung – wurden die ehemaligen Studienanfänger ausfindig gemacht und in einer schriftlichen Befragung zu ihrer familiären und beruflichen Entwicklung befragt (N = 152). Wie zu erwarten, fanden wir einen signifikanten Geschlechtsunterschied im Berufserfolg: Männer waren im Durchschnitt erfolgreicher als Frauen. Als Prädiktoren beruflichen Erfolgs wurden Studienleistungen (Examensnote), familiäre Variablen (Kinder) sowie psychologische Variablen (berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Optimismus, Instrumentalität im Selbstkonzept) analysiert. Die Hypothese, dass die Instrumentalität im Selbstkonzept ein besonders relevanter Prädiktor beruflichen Erfolgs ist, kann in den längsschnittlichen Analysen für beide Geschlechter bestätigt werden. Examensnoten und Kinder dagegen sind bei Männern und Frauen in unterschiedlicher Weise mit beruflichem Erfolg assoziiert.

☰ Monika Sieverding; Freie Universität Berlin, Institut für Psychologie, Arbeitsbereich Psychologische Genderforschung, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
mosiever@zedat.fu-berlin.de

Fremdsprachenkompetenz, fluide und kristallisierte Intelligenz

Arbeitsgruppenbeitrag

Smolka, Simone & Liepmann, Detlev

Basiskompetenzen als Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Berufsstart werden zunehmend gefordert. Im Rahmen der Globalisierung steigt insbesondere der Stellenwert von Fremdsprachenkenntnissen beim Berufseinstieg an. Hinsichtlich der Fremdsprachenkompetenz wird in der Literatur zur Zweitspracherwerbsforschung angenommen, dass Intelligenz als ein wichtiger Faktor gilt. Empirische Befunde haben allerdings widersprüchliche Ergebnisse hervorgebracht. Das vorliegende Forschungsvorhaben hat zum Ziel, einen Beitrag zur Klärung der Art des Zusammenhangs zwischen Fremdsprachenkompetenz und Intelligenz zu leisten. Die Erhebung der Englischkenntnisse wird anhand eines neu konstruierten Instruments vorgenommen (Testbatterie für Berufseinsteiger - Start-E), das sich auf mehrdimensionale hierarchische Spracherwerbsmodelle stützt. Intelligenz wird mit dem I-S-T 2000R erfasst, mit dem es möglich ist, kristallisierte und fluide Intelligenz simultan abzubilden. Anhand einer Stichprobe von 500 Probanden zwischen 16 und 28 Jahren, die vor dem Übergang Ausbildung – Beruf stehen, wird gezeigt, dass kognitive Fähigkeiten, die eher sozialisationsbedingt sind - kristallisierte Intelligenz - im Hinblick auf die Fremdsprachenkompetenz einen höheren prädiktiven Wert haben als Aspekte der fluiden Intelligenz. Zusätzlich werden neu entwickelte Selbstbeschreibungsinstrumente für beide Konstrukte eingesetzt, die Hinweise für weitere Validitätsaspekte aufzeigen. Die nicht durch kognitive Fähigkeiten erklärten Varianzanteile werden auf der Basis weiterer soziodemographischer Merkmale erklärt.

☐ Simone Smolka; Freie Universität Berlin, Erziehungswissenschaft und Psychologie, Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
s.smolka@gmx.net

Entschuldungskommunikation in Einstellungsinterviews

Forschungsreferat

Solga, Marc & Elicker, Kerstin

Es wird eine experimentelle Feldstudie zu den Einflüssen von Entschuldungskommunikationen auf Urteilsprozesse in Einstellungsinterviews dargestellt. Das Ziel kommunizierter Entschuldungen (excuses), einer Unterform defensiver Impression Management-Taktiken, besteht darin, die persönliche Verantwortlichkeit für unerwünschte Ereignisse – Fehlverhalten und Misserfolge – zu minimieren. Bewerber verwenden Entschuldungstaktiken, wenn sie in Einstellungsinterviews auf berufliche Misserfolge (eine länger andauernde Arbeitslosigkeit, schwache Prüfungsnoten etc.) angesprochen werden. Ausgehend von Schlenkers (1997) Dreieckmodell der personalen Verantwortlichkeit und Weiners (1995) attributionaler Theorie der Entschuldungskommunikation untersucht die vorgelegte Studie, in welcher Weise sich vier prototypische Rechenschaftsargumentationen (mangelnde Anstrengung, Krankheit, unzuverlässige Kooperationspartner, Pech; einfaktorielles Viergruppen-Design, between subjects) in ihren Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Bewerberpersönlichkeit und die Eignungsurteile des Interviewers unterscheiden. Hierfür wurden die Untersuchungsteilnehmer – Führungskräfte und Personalfachleute (N = 100) – gebeten, die Beschreibung einer Zielposition zu lesen, einige Bewerbungsunterlagen zu sichten, anschließend ein Interviewtransskript zu lesen und schließlich den Bewerber hinsichtlich seiner Ehrlichkeit, Wirksamkeit, Kooperationsbereitschaft, Eignung etc. zu beurteilen.

☰ Marc Solga; Universität Bonn, Institut für Psychologie, AOW-Psychologie, Römerstraße 164, 53117 Bonn
solga@psychologie.uni-bonn.de

Prozessregulierende Kommunikation und individuelle Leistung in Projektgruppen

Arbeitsgruppenbeitrag

Sonnentag, Sabine & Volmer, Judith

Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass leistungsstarke Personen in Teams besonders viel und dabei insbesondere stark prozessregulierend kommunizieren. Prozessregulierende Kommunikation zeichnet sich durch ausgeprägte Problemanalyse, Zielsetzung und Feedbacksuche aus. Aufgrund des querschnittlichen Charakters der bisherigen Untersuchungen blieben Fragen der Kausalität jedoch unbeantwortet. Es blieb bislang unklar, ob prozessregulierende Kommunikation ein „by-product“ leistungsstarker Personen ist oder ob die prozessregulierende Kommunikation zu Leistungsstärke führt. In einer Längsschnittuntersuchung gingen wir deshalb der Frage nach, ob prozessregulierende Kommunikation individuelle fachliche Leistung vorhersagen kann. Längsschnittliche Daten liegen von 125 Personen aus 31 Projektgruppen vor. Prozessregulierende Kommunikation wurde durch Peereinschätzungen erhoben, individuelle fachliche Leistung wurde durch externe Ratings erfasst. Darüber hinaus wurden weitere individuelle Merkmale im Selbstbericht erfasst. Die Analysen zeigen, dass insbesondere das Setzen von Zielen in Meetings und Besprechungen die individuelle fachliche Leistung vorhersagt – auch, wenn das Ausgangsniveau der fachlichen Leistung sowie mögliche Drittvariablen (zum Beispiel Erfahrung und Anstrengung) konstant gehalten werden. Die Ergebnisse können dahingehend interpretiert werden, dass prozessregulierende Kommunikation die fachliche Leistung vorhersagt. Hinweise auf eine umgekehrte Wirkrichtung finden sich nicht.

☰ Sabine Sonnentag; Universität Konstanz, Fachbereich Psychologie, A&O-Psychologie, Postfach D42, 78457 Konstanz
sabine.sonnentag@uni-konstanz.de

Regulativer Fokus und eskalierendes Commitment

Forschungsreferat

Soucek, Roman

Eskalierendes Commitment beschreibt Situationen, in denen weitere Investitionen getätigt werden, obwohl negatives Feedback den Abbruch der Investitionen nahe legt (Staw, 1997). Eskalation wird unter anderem durch die Vermeidung von Kosten des Zielabbruchs erklärt (Arkes & Blumer, 1985). In der vorliegenden Untersuchung wurde überprüft, ob eskalierendes Commitment durch eine Vermeidungsorientierung erklärt werden kann, wie sie die Theorie des regulativen Fokus beschreibt (Higgins, 1997).

Im Rahmen eines PC-basierten Planspiels übernahmen 99 Probanden die Rolle eines Geschäftsführers. Die Aufgabe bestand in der Entwicklung und Markteinführung eines neuen Produktes. Dabei erhielten die Probanden wiederholt negatives Feedback und mussten nach jeder Feedbackrunde über die Fortsetzung des Projektes und die Höhe weiterer Investitionen entscheiden. Als unabhängige Variable wurde der regulative Fokus (Annäherung vs. Vermeidung) manipuliert. Die abhängigen Variablen waren Persistenz und Höhe der Investitionen.

Die Ergebnisse legen eine differenzierte Wirkung des regulativen Fokus auf eskalierendes Commitment nahe. Bei Annäherungsorientierung zeigten die Probanden eine höhere

Persistenz der Zielverfolgung als bei Vermeidungsorientierung. Im Gegensatz zu annäherungsorientierten Personen steigerten vermeidungsorientierte Personen infolge negativen Feedbacks die anfänglich niedrigen Investitionen. Unter Annäherungsorientierung erfolgt eine Eskalation hinsichtlich der Persistenz in fehlschlagende Projekte und bei Vermeidungsorientierung in Bezug auf steigende Investitionen.

- ☐ Roman Soucek; Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie, Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg
roman.soucek@wiso.uni-erlangen.de

Personelle und organisatorische Anforderungen an eine intersektorale Kooperation und Netzwerkbildung bei berufsbedingten traumatischen Ereignissen

Forschungsreferat

Spieß, Erika, Manz, R., Ritter-Lempp, K. & Stadler, P.

Die sozialen und organisatorischen Anforderungen an eine intersektorale Kooperation bei traumatisierenden Ereignissen in beruflichen Kontexten nehmen zu, sind jedoch bisher wenig untersucht worden. An diesem Problem setzt das vom Bundesverband der Unfallkassen durchgeführte Projekt „Handlungsempfehlungen für ein intersektorales Präventions-, Krisen- und Versorgungsmanagement bei traumatisierenden Ereignissen“ an (gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit). Dabei sollte der Aufbau und der Unterhalt tragfähiger Präventionskonzepte für Betroffene unterschiedlicher Branchen untersucht werden mit dem Ziel, entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

300 Institutionen aus den Branchen Rettungsorganisationen, Sozial-, Gesundheits- und Justizwesen, Schule, Verkehrsunternehmen sowie Banken und Versicherungen wurden angeschrieben, 176 Fragebögen konnten quantitativ und qualitativ ausgewertet werden. Zusätzlich wurden 14 Experteninterviews durchgeführt. In einem Workshop mit Experten und Praktikern wurden die Ergebnisse der Befragungen diskutiert. Aus diesen verschiedenen Quellen wurden Empfehlungen erarbeitet. So zeigte sich, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Organisationen an einer intensiven Vernetzung auf dem Gebiet des Trauma-Managements interessiert war. In den einzelnen Branchen existierten unterschiedliche Handlungs- und Bedarfslagen, entsprechend wurden unterschiedliche Kooperationsbedürfnisse und -partner genannt. Aus den Interviews wurden personelle und organisatorische Voraussetzungen für eine Kooperation genannt.

- ☐ Erika Spieß; München, Department Psychologie, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Kuglerstr. 4, 81675 München
espiess@muenchen-mail.de

Korrelate kognitiver und affektiver Arbeitsplatzunsicherheit

Forschungsreferat

Staufenbiel, Thomas

Angesichts eines hohen Personalabbaus in vielen Zweigen der Wirtschaft sehen immer mehr Mitarbeiter die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes bedroht. Studien zeigen, dass diese subjektive Arbeitsplatzunsicherheit (AU) meist in einem geringen bis mittelhohen negativen Zusammenhang mit einer Reihe von Arbeitseinstellungen, darunter Arbeitszufriedenheit, Commitment und Vertrauen in die Führungskräfte sowie der psychischen und physischen Gesundheit steht.

Bei der Erfassung von AU gehen dabei fast alle Studien von der Eindimensionalität des Konstruktes aus. Borg (1992) folgend wird hier argumentiert, dass es sinnvoll ist, eine kognitive und eine affektive Komponente der AU zu unterscheiden. Die kognitive AU bezeichnet die Einschätzung des Risikos eines Arbeitsplatzverlustes und die affektive AU das Ausmaß der damit einhergehenden negativen Emotionen. Beide sollten, so wird vorhergesagt, in gegensätzlichem Zusammenhang mit den Arbeitseinstellungen und auch dem Arbeitsverhalten stehen. Bei hoher kognitiver AU sollten die Mitarbeiter einen Bruch des psychologischen Kontraktes mit dem Unternehmen wahrnehmen, was zu einem verringerten Vertrauen, Commitment usw. führen und mit sinkender Leistung einhergehen sollte. Eine hohe affektive AU hingegen sollte in einem positiven Zusammenhang mit den genannten Variablen stehen, da man den Verlust eines Jobs mehr fürchtet, wenn man sich mit diesem und der Organisation stärker verbunden fühlt und leistungsbezogen mehr investiert hat.

In einer Studie mit 148 Mitarbeitern eines mittelständischen Unternehmens erweist sich, dass beide AU-Formen empirisch separierbar sind, reliabel erfasst werden können und zu Null miteinander korrelieren. Darüber hinaus zeigt sich für die Mehrzahl der erfassten Variablen (u.a. Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, distributionale, prozedurale und interaktionale Fairness, Kündigungsintention, OCB und vertragliche Arbeitsleistung) das vorhergesagte Muster korrelativer Zusammenhänge mit entgegen gesetzten Vorzeichen.

☐ Thomas Staufenbiel; Uni Osnabrück, Psychologie, Evaluation & Forschungsmethodik,
Seminarstr. 20, 49069 Osnabrück
thomas.staufenbiel@uos.de

Die Bedeutung des Führungsstils von Vorgesetzten für das Commitment-to-change von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen

Arbeitsgruppenbeitrag

Stegmaier, Ralf & Sonntag, Karlheinz

Commitment-to-change von Mitarbeitern ist für Organisationen von zentraler Bedeutung für die Bewältigung von Veränderungen und Lernprozessen (Herscovitch & Meyer, 2002). Vielfältige organisationale oder personale Faktoren beeinflussen das Commitment-to-change. Bisher kaum untersucht wurde die Bedeutung des Führungsstils von Vorgesetzten (Kark, Shamir & Chen, 2003). In einer Studie wurden daher Zusammenhänge von transformationaler bzw. transaktionaler Führung und Commitment-to-change untersucht und hierbei die Mediatorrolle von persönlicher und sozialer Identifikation geprüft.

Teilnehmer der Studie waren 100 Personen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Unternehmensgrößen. Die Führungsstile wurde anhand der deutschsprachigen Version des MLQ von Geyer & Steyrer (1998) erfasst, soziale und persönliche Identifikation durch die Skalen von Kark, Shamir & Chen (2003) und das Commitment-to-change anhand der Skalen von Herscovitch & Meyer (2002).

Die Befunde zeigen differentielle Wirkungen des Führungsstils auf die unterschiedlichen Formen des Commitment-to-change. Die Mediatoreffekte der Identifikation können teilweise bestätigt werden. In der Diskussion der Ergebnisse werden Ansatzpunkte aufgezeigt, wie Führungskräfte Veränderungs- und Lernprozesse durch ihr Führungsverhalten positiv beeinflussen können.

Kark, R., Shamir, B. & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of Applied Psychology*, 88, 246-255.

Geyer, A. & Steyrer, J. (1998). Messung der Erfolgswirksamkeit transformationaler Führung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 4, 377-400.

Herscovitch, L. & Meyer, J.P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.

☰ Ralf Stegmaier; Universität Heidelberg, Arbeits- und Organisationspsychologie,
Hauptstr. 47-51, 69117 Heidelberg
Ralf.Stegmaier@psychologie.uni-heidelberg.de

Kein Image ohne Konsens! Eine marktpsychologische SOREMO-Analyse.

Forschungsreferat

Strack, Micha & Eickmann, Aljoscha

Images strukturieren einen Markt. Mit dem Image einer Marke, eines Produkts oder Anbieters wird – konform zu Kelleys Attributionstheorie – das geteilte Wissen der Marktteilnehmer bezeichnet. Kundenumfragen werden in der Praxis jedoch oft nur in dem (erreichbaren) Segment der (Stamm-)Kunden eines (auftraggebenden) Unternehmens durchgeführt. Der Beitrag demonstriert in mehreren Studien, dass Anbieter von ihrer (Stamm-)Kundschaft nicht nur besser bewertet werden als von den Kundensegmenten der Mitanbieter (hier im Customer Perceived Value nach Paulin 2001, meist mit starkem Effekt), sondern auch, dass inhaltlicher Konsens der Kundschaftssegmente verschiedener Anbieter über die jeweiligen Mitanbieter – berechnet im Social Relations Model (Kenny 1994) – ausbleiben kann. Empfohlen wird eine kritische Rekrutierungsstrategie und die Konsensdiagnostik als vorgeschalteter Bestandteil von Imageanalysen.

Beispielsweise weist ein Markt von 19 Wochenmarktbesuchern, in round robin sets von 3-4 Anbietern gleichen Warenangebots bei insgesamt N = 110 Kunden analysiert, auf den Positionierungsachsen des Kundenorientierungskreises (Strack et al. 2004) zwar keinen Konsens (0%) auf der Achse der personalisierten versus standardisierten Leistungen auf, aber einen von 33% auf der Achse relationaler versus transaktionaler Orientierung.

Die Gastronomie-Branche in Göttingen ist noch deutlicher strukturiert: 3 round robin sets von je 4 Gaststätten (insgesamt N = 187 Gäste) erreichen auf der Achse personalisierter versus standardisierter Leistungen 24%, auf der Achse relationaler versus transaktionaler Orientierung sogar 49% Konsens. Auch die Selbst-Fremd-Übereinstimmung mit der jeweiligen Stammkundschaft ist hier hoch.

Im Ausblick wird die Erweiterung um Anbieterperspektiven vorgeführt und auf die Gefahr von positive illusions hingewiesen, die Anbieter mit ihrer Stammkundschaft teilen können.

☰ Micha Strack; Universität Göttingen, Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie,
Gosslersstr. 14, 37073 Göttingen
mstrack@uni-goettingen.de

Kann prozedurale Gerechtigkeit innovatives Verhalten fördern?

Arbeitsgruppenbeitrag

Streicher, Bernhard, Jonas, Eva, Maier, Günter W. & Frey, Dieter

Es werden verschiedene Studien zur Wirkung unterschiedlicher Dimensionen prozeduraler Gerechtigkeit (Voice, Vertrauen & Würde/Respekt) auf innovatives Verhalten dargestellt. Je nach Innovationsphase werden drei verschiedene Dimensionen innovativen Verhaltens definiert: Aufgabenveränderung, Kreativität und Persistenz. Bedingungen von prozeduraler Gerechtigkeit führen dabei zu mehr innovativem Verhalten, wogegen Verletzungen der Bedingungen innovatives Verhalten reduzieren. In Laborstudien konnten diese Effekte

sowohl auf die selbstständige Optimierung von Produkten (Aufgabenveränderung), als auch die Entwicklung kreativer Ideen und Produkte (Kreativität), sowie auf die Ausdauer bei der Aufgabebearbeitung (Persistenz) belegt werden. Ferner kann gezeigt werden, dass sich prozedurale Gerechtigkeit von unterschiedlichen Formen von Feedback wie aufgaben- bzw. leistungsbezogenes Feedback abgrenzt. Der beschriebene Effekt wird durch intrinsische Motivation und Identifikation mit der Gruppe, nicht aber durch arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit, vermittelt.

☐ Bernhard Streicher; Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Sozial- & Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
streicher@psy.uni-muenchen.de

Wie kann der Zusammenhang der Zentralen Selbstbewertungen mit affektiven Einstellungen erklärt werden?

Forschungsreferat

Stumpp, Thorsten, Maier, Günter W. & Hülshager, Ute R.

In dieser Studie sollte geprüft werden, welche der intrinsischen Tätigkeitsmerkmale aus dem Job Characteristics Model den Zusammenhang zwischen den Zentralen Selbstbewertungen und affektiven Einstellungen mediiieren. Die Zentrale Selbstbewertung (core self-evaluation) stellt dabei ein fundamentales, breites Persönlichkeitskonstrukt dar, welches sich durch ein positives Selbstwertgefühl, eine positive Selbstwirksamkeitserwartung, internale Kontrollüberzeugung sowie hohe emotionale Stabilität auszeichnet. In verschiedenen Arbeiten wird eine Beziehung dieses Konstrukts zur Arbeitszufriedenheit ebenso nachgewiesen wie die teilweise Mediation dieser Beziehung durch aggregierte intrinsische Tätigkeitsmerkmale. Unklar blieb dabei bislang, welche spezifischen Faktoren des Job Characteristics Model (Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie und Rückmeldung) für diesen Zusammenhang verantwortlich sind. Die Fragestellung wurde mit einer Stichprobe von 199 Berufstätigen aus unterschiedlichen Organisationen geprüft. Die Zentralen Selbstbewertungen wurden mit einer deutschen Übersetzung der core self-evaluation scale (CSES), die Tätigkeitsmerkmale mit dem JDS gemessen. Als Kriterien wurden Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit erfasst. Eine konfirmatorische Faktorenanalyse der deutschsprachigen Fassung der CSES bestätigte die einfaktorielles Struktur der Skala. Bei der Pfadanalyse zeigte sich die teilweise mediiierende Wirkung der Bedeutsamkeit. Abschließend wird die Bedeutung der Zentralen Selbstbewertung für die Vorhersage affektiver Arbeitseinstellungen diskutiert.

☐ Thorsten Stumpp; Universität Bielefeld, Arbeits- und Organisationspsychologie, Abteilung für Psychologie, Universitätsstr. 25, 33615 Bielefeld
thorsten.stumpp@uni-bielefeld.de

Wertbeitragsmessung von Managemententwicklung – empirische Ergebnisse und methodische Implikationen

Forschungsreferat

Süßmair, Augustin, Deller, Jürgen & Voigtländer, Christine

Die Notwendigkeit, den Beitrag der Personalentwicklung an einer Steigerung des Unternehmenswerts nachzuweisen, ist Wissenschaftlern und Praktikern bereits seit Jahren bekannt. Der Einsatz der vorhandenen und vermeintlich praxiserprobten Modelle stellt nach wie vor eine große Herausforderung für die Personalentwicklung dar.

Dieses Phänomen untersucht das Forschungsprojekt „Messbarkeit des Wertbeitrags von Managemententwicklung und Corporate Universities“ in einer empirischen Untersuchung. Befragt wurden 28 Interviewpartner (Leiter Corporate Universities und Managemententwicklungsabteilungen deutscher Großunternehmen) auf der Basis standardisierter Fragebögen in persönlichen Interviews.

Als beispielhafte Ergebnisse seien genannt: (a) 94% der Interviewteilnehmer betonen, dass sie regelmäßig zu ihrem Wertbeitrag befragt werden, nur 29% jedoch über systematische Ansätze der Nutzenerfassung verfügen; (b) Grundvoraussetzung für die Identifikation von Werttreibern ist ein Zusammenhang zwischen der Durchführung von Maßnahmen und Unternehmenserfolg; ein solcher Zusammenhang wird der eigenen Wahrnehmung nach durch neun von zehn der Corporate Universities (94%) und Managemententwicklungsabteilungen (90%) berichtet; (c) ein Drittel (33%) der Corporate Universities und die Hälfte (50%) der Managemententwicklungen nennen quantitative Kenngrößen zur Nutzenermittlung; (d) lediglich Corporate Universities evaluieren nach dem Ansatz von Kirkpatrick und erheben die Ebenen „Teilnehmerzufriedenheit“, „Lernen“ und „Verhalten“.

Im Vortrag werden die Ergebnisse detailliert vorgestellt und hinsichtlich der Implikationen für die praxisnahe Weiterentwicklung von Evaluations- und Controllinginstrumenten zur Ermittlung des Wertbeitrags diskutiert werden.

- ☐ Augustin Süßmair; Universität Lüneburg, Fachbereich Wirtschaftspsychologie, Wilschenbrucher Weg 84a, 21337 Lüneburg
suessmair@uni-lueneburg.de

Das Zusammenspiel von informeller und formeller Macht auf Rache am Arbeitsplatz

Poster

Thau, Stefan, Aquino, Karl & Wittek, Rafael

Eine Feldstudie (Studie 1) und ein Experiment (Studie 2) demonstrieren die interaktiven Effekte von absoluter und relativer informeller und formeller Macht auf Rache am Arbeitsplatz. Studie 1 zeigt, dass Beschäftigte mit vielen informellen Vertrauenskoalitionen wahrscheinlicher Rache ausüben, wenn sie von höheren hierarchischen Status sind. Studie 2 demonstriert, dass Opfer mit relativ mehr Freunden wahrscheinlicher gegen einen Täter von höheren und gleichen hierarchischen Status Rache ausüben als Opfer mit weniger Freunden.

- ☐ Stefan Thau; University of Groningen, ICS, Grote Rozenstraat 31, 9712 TG Groningen
S.Thau@ppsw.rug.nl

Unternehmenswebseiten: Zentrale Aspekte der ästhetischen Wahrnehmung

Forschungsreferat

Thielsch, Meinald T. & Förster, Natalie

Spätestens Ende der 1990er Jahre wurde das Internet von allen größeren Unternehmen für Marketing, E-Commerce und Marken-Branding entdeckt; die Präsentation über eine eigene Webseite war fortan von großer Bedeutung. Anfangs ähnelten die Unternehmenswebseiten sehr der Printwerbung und eine Bewertung erfolgte zumeist unter Gesichtspunkten der Benutzerfreundlichkeit (Usability). Zunehmend werden aber weitere Bereiche des Webdesigns untersucht und diskutiert, beispielsweise von Donald Norman unter dem Begriff des „emotional design“. Die vorliegende Studie betrachtet hierbei insbesondere die ästhetische Wahrnehmung von Webseiten.

Es wurden 181 Probanden zufällig in drei verschiedene Bedingungen eingeteilt, wo diesen im Online-Versuch je 30 Webseiten einer Branche – Automobilhersteller, Bankunternehmen oder ein gemischter Pool von Unternehmenswebseiten (Energiekonzerne, Versicherer, Pharmazie, usw.) – gezeigt wurden. Die verwendeten Befragungsinstrumente basierten auf früheren Untersuchungen und einer Expertenbefragung. Ziel war die Identifikation zentraler Gestaltungsaspekte, der Vergleich der ästhetischen Wahrnehmung der Branchen und eine Untersuchung der wahrgenommenen Wichtigkeit der Ästhetikaspekte.

Überraschenderweise ergeben sich bezüglich der zentralen Gestaltungsaspekte nur wenige Unterschiede zwischen den Branchen, diese finden sich lediglich bei der wahrgenommenen Wichtigkeit einzelner Ästhetikaspekte. Aus den Befragungsergebnissen lassen sich sowohl allgemeine Richtlinien der Gestaltung von Unternehmenswebseiten als auch spezifische Empfehlungen für die einzelnen untersuchten Branchen ableiten.

☐ Meinald T. Thielsch; Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Psych. Institut 1, Steinfurter Str. 57, 48149 Münster
meinald@web.de

Projektvorstellung: Netzwerk für gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten

Forschungsreferat

Thinschmidt, Marleen, Seibt, Reingard & Khan, Attiya

Thematischer Bezug: Betriebliche Gesundheitsförderung für Erzieherinnen findet bisher kaum statt, obwohl die Beschäftigtengesundheit wesentliche Voraussetzung für die Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit ist.

Ziel: Durch gesundheitsförderliche Maßnahmen sollten arbeitsbedingte Risikofaktoren in Kindertagesstätten abgebaut, persönliche Ressourcen gestärkt sowie die ErzieherInnen für gesundheitsbewusstes Verhalten sensibilisiert und ihre Arbeits- und Organisationsbedingungen beeinflusst werden.

Methoden und Vorgehen: In acht Kindertagesstätten (n = 82) wurde mit verhaltens- (Vitalitätsdiagnostik) und verhältnisorientierten (Gefährdungsanalysen, Gesundheitszirkel) Verfahren der Gesundheitszustand der Erzieherinnen und deren Arbeitsbedingungen als Prä-Post-Messung (Abstand: neun Monate) beurteilt. Zwischen den Messungen fanden jeweils Gesundheitszirkel zur Erarbeitung und Umsetzung problemorientierter Lösungsvorschläge statt. Veränderungen des Gesundheitszustandes und der Arbeitsfähigkeit (Zielgrößen) wurden mittels Vitalitätsdiagnostik beurteilt, die neben der Vitalitätsmessung noch berufliche (Arbeitsbedingungen, Burnout, Effort-Reward-Imbalance) und private (Lebensgewohnheiten: Ernährung, sportliche Aktivitäten, Freizeitgestaltung) Einflussfaktoren umfasst.

Ergebnisse: In die Auswertung wurden 54 Erzieherinnen aus sieben Kindertagesstätten einbezogen. Die Gesundheitszirkel thematisierten arbeitshygienische bzw. ergonomische (Lärmreduktion, erwachsenengerechte Möbel), arbeitsorganisatorische (Pausenregelung, Arbeitsunterbrechungen) sowie psychosoziale Inhalte (Elternkonflikte, Teamstärkung). Nach der Intervention konnten im Vergleich zur Prä-Messung Verbesserungen im Befinden (weniger Beschwerden und Burnout-Symptome) und der Erholungsfähigkeit sowie ein leichter Anstieg der Arbeitsfähigkeit verzeichnet werden.

Schlussfolgerung: Der kombinierte Einsatz von Vitalitätsdiagnostik und Gesundheitszirkeln hat sich als Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten bewährt und zur Verbesserung von Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen beigetragen.

- ☐ Marleen Thinschmidt; TU Dresden, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin, Institut für Arbeitsmedizin, Fetscherstr. 74, 01307 Dresden
Marleen.Thinschmidt@mailbox.tu-dresden.de

**Feedback Seeking Behavior –
Wird die Intention, Feedback zu suchen, durch transformationale Führung unterstützt?**

Arbeitsgruppenbeitrag

Torjus, Nicole & Tartler, Kathrin

Zu den täglichen Aufgaben von Führungspersonen und Vorgesetzten gehören Leistungsrückmeldungen an die Beschäftigten. Wie die Forschung zeigt, können Feedback-Interventionen jedoch erwartungskonträre Auswirkungen haben. So kann positives Feedback zu einer Leistungsminderung führen und negatives Feedback zu einer Leistungssteigerung (Kluger & DeNisi, 1996; 1998). Die Intention zur Feedback-Suche der Beschäftigten wiederum steht in einem Zusammenhang mit dem wahrgenommenen Führungsstil. So lassen sich Zusammenhänge zwischen der Intention Feedback zu suchen und der wahrgenommenen Führung aufzeigen. (Levy, Cober & Miller, 2002). Insbesondere bei einem Führungsstil, der auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt und der Berücksichtigung der Gefühle der Individuen beruht, findet sich eine positive Beziehung zur Häufigkeit von Feedbacksuchverhalten. (Madzar, 2001; VandeWalle, 2000). Diese Studie untersucht den Zusammenhang zwischen Führungsstil und der Intention, nach positivem oder negativem Feedback zu suchen. Den Teilnehmern (N = 82) der Stichprobe wurden Vignetten präsentiert, die eine transformationale oder eine transaktionale Führungsperson darstellten. Das Konzept der transformationalen Führung, das besonders in letzter Zeit an Popularität gewonnen hat, thematisiert explizit die Motive, Bedürfnisse und die Individualität der Mitarbeiter (Bass, 1985). Es wird gezeigt, dass sich in Abhängigkeit des Führungsstils die Art der Feedbacksuche unterscheidet. Die Bedeutung der Ergebnisse für die Führungsforschung wird diskutiert.

- ☐ Nicole Torjus; Freie Universität Berlin, FB Erziehungswissenschaften und Psychologie, AB Wirtschafts- und Organisationspsych., Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
nictor@zedat.fu-berlin.de

**Job Crafting in der Gastronomie:
Eine neue Form des Arbeitsverhaltens und ihre Bedeutung**

Forschungsreferat

Tornau, Katharina & Fay, Doris

Zahlreiche Studien haben die große Bedeutung verschiedener Konzepte der Kontextuellen Performanz (wie z.B. Organizational Citizenship Behavior, Taking Charge oder Voice Behavior) bestätigt (z.B. Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach, 2000). All diese Konzepte beziehen sich auf im eigenen Ermessen liegendes Arbeitsverhalten, das organisationalen Zielen dienlich ist. Arbeitsverhalten, bei dem die Nützlichkeit für den Arbeitnehmer im Vordergrund steht, ist bisher kaum berücksichtigt worden. Mit der theoretischen Entwicklung des Job Craftings haben Wrzesniewski & Dutton (2001) diese Lücke geschlossen, da Job Crafting bedeutet, dass Personen ihre Arbeit verändern, um sie ihren Bedürfnissen und ihrem persönlichen Arbeitsstil anzupassen.

Ziel der vorliegenden Feldstudie war die Entwicklung und Validierung eines Maßes zum Job Crafting. In einer Stichprobe aus Servicekräften in der Gastronomie wurde das Job Crafting über ein halbstandardisiertes Interview (N = 32) und einen Fragebogen zur Selbsteinschät-

zung (N = 81) und zur Vorgesetzteneinschätzung (N = 83) erfasst. Hierarchische Regressionsanalysen belegen den Zusammenhang zwischen dem Job Crafting und den Kriterien Leistung (durch Vorgesetzte beurteilt) und Arbeitszufriedenheit. Zusätzlich zeigte sich ein Moderationseffekt von Handlungsspielraum: Ein hohes Ausmaß an Handlungsspielraum erhöht den Zusammenhang zwischen dem Job Crafting und einzelnen Personenmerkmalen (z.B. Leistungsmotivation, intrinsische motivationale Orientierung, Eigeninitiative). Überlappungen mit einzelnen Konzepten der Kontextuellen Performanz bestehen, bestätigen aber, dass das Job Crafting ein eigenständiges neues Arbeitsverhalten darstellt.

☰ Katharina Tornau; Justus-Liebig-Universität Gießen, Arbeits- und Organisationspsychologie, Otto-Behaghel-Str. 10F, 35394 Gießen
Katharina.Tornau@psychol.uni-giessen.de

**Mehrdimensionale Studienerfolgsprognose:
Die Bedeutung kognitiver, temperamentsbedingter und motivationaler Prädiktoren für die wichtigsten Erfolgskriterien**

Arbeitsgruppenbeitrag

Trapmann, Sabrina, Hell, Benedikt & Schuler, Heinz

Die meisten Studien zur Vorhersage des Studienerfolgs beschränken sich sowohl auf der Prädiktor- als auch auf der Kriterienseite auf eines oder wenige Konstrukte. Diese Studie liefert eine differenzierte Analyse der Validität verschiedener Prädiktoren für das Kriterium Studienerfolg an einer Stichprobe von N = 900 Studierenden verschiedener Fachrichtungen. Dabei wird der Multidimensionalität auf der Prädiktorseite Rechnung getragen, indem eine umfangreiche Prädiktorbatterie (verbale und numerische kognitive Verarbeitungskapazität, kreatives Denken, Persönlichkeit, Motivation, Interessen, persönlicher Hintergrund) eingesetzt wird. Das Kriterium Studienerfolg wird operationalisiert über die Vordiplomnote, die Studienzufriedenheit, die Identifikation mit und erlebte Passung zu dem gewählten Studiengang und das Lernverhalten. Zusätzlich werden die relevanten, die Validität moderierenden Variablen (gewähltes Studienfach, Vertiefungsrichtung, Finanzierung, Bewertung der Lehre, Integration in den Kreis der Kommilitonen und Sorgfalt der Studienfachwahl) bei der Studie berücksichtigt. Ein zweiter Erhebungszeitpunkt zur Feststellung der Leistungen im Abschlussexamen, der Studiendauer und des Berufserfolgs ist für 2007 geplant.

☰ Sabrina Trapmann; Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Psychologie, Macholfweg 27, 70567 Stuttgart
trapmann@uni-hohenheim.de

Kundenbeschwerden als Ansatzpunkt für Innovationen

Arbeitsgruppenbeitrag

Traut-Mattausch, Eva, Jonas, Eva & Frey, Dieter

Kundenbeschwerden enthalten oft wichtige Hinweise darauf, wie Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse eines Unternehmens verbessert werden könnten. Dieses Innovationspotential wird jedoch kaum genutzt - obwohl es sich eigentlich für ein Unternehmen um kostengünstige, aktuelle und marktnahe Informationen handelt. Wir haben untersucht, inwiefern dieses Phänomen damit zu erklären ist, dass Beschwerden als unangenehm erlebt sowie als Angriff auf Mitarbeiter/Unternehmen interpretiert werden, welches zu einer verzerrten Bewertung und Verarbeitung der in der Beschwerde enthaltenen Informationen führt. In einer ersten Studie konnten wir zeigen, dass sich Personen, die sich mit einer Kundenbe-

schwerde beschäftigen, weniger wohl fühlen, als Personen, die eine Routinetätigkeit ausüben (N = 29 Studenten). In einer zweiten Studie haben wir studentische Versuchsteilnehmer (N = 104) mit der Information eines Kunden zu Verbesserungsvorschlägen konfrontiert, die entweder als Beschwerde oder als neutrale Information geframt war und Angriffe auf den Mitarbeiter und das Unternehmen enthielt vs. nicht enthielt. Die Ergebnisse zeigten, je stärker sich Personen durch die Nachricht des Kunden persönlich angegriffen fühlten, um so negativer bewerteten sie den Kunden und seine Nachricht, um so weniger Handlungsbedarf sahen sie, auf die Nachricht des Kunden zu reagieren und um so weniger der in der Nachricht enthaltenen Verbesserungsvorschläge griffen sie auf. Implikationen für praktische Interventionen werden diskutiert.

☐ Eva Traut-Mattausch; Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Sozialpsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München
traut@psy.uni-muenchen.de

Kompetenzentwicklung gezielt und strategisch ausrichten – Umsetzung der DIN 33430 in der Praxis am Beispiel eines Profilingkonzepts für Arbeits- und Ausbildungssuchende

Poster

Treier, Michael

Die Anforderungen der DIN 33430 sind gerade im Zusammenhang mit dem Profiling von großer Bedeutung, um die Vermittlungschancen der Arbeits- und Ausbildungssuchenden zu erhöhen oder um angemessene Qualifikationsmaßnahmen für die gezielte und strategisch ausgerichtete Kompetenzentwicklung zu bestimmen. Die Aktivierung der Eigenbemühungen, das Bewerbungsmanagement, das Profiling und das Fallmanagement bzw. Tiefenprofiling verlangen eine differenzierte Erfassung der Potentiale und Fähigkeiten der Betroffenen, wobei hier zur Ergänzung der fachlichen Kenntnisse vor allem auf die Kernkompetenzen fokussiert wird. Da Diagnoseinstrumente „in die Persönlichkeit“ des Bewerbers eingreifen, unterliegen sie besonderen Qualitätsanforderungen. Aber nicht nur die Instrumente müssen den Standards der DIN-Norm genügen, sondern vor allem sind die Personaldienstleister bzw. die Profiler im Umgang mit den Instrumenten zu qualifizieren. Zudem ist der gesamte Profilingprozess zu evaluieren, denn die Instrumente allein gewährleisten noch keinen Erfolg im Profiling, sondern sind lediglich ein Baustein im Profilingansatz. Um die Effizienz und Effektivität des Profiling zu erhöhen, haben wir ein Schulungskonzept für die Profiler, die später als Multiplikatoren in den jeweiligen Zentren fungieren sollen, entwickelt. Im Rahmen dieser Schulung geht es nicht nur um die Auseinandersetzung mit den Instrumenten sowie um den Ablauf und Organisation des Profilingprozesses, sondern auch um die kritische Sensibilisierung für mögliche „Tücken und Planken“ im Profiling. Zudem werden die ablaufenden Prozesse im Feld supervidiert und damit extern qualitätsgesichert. Im Rahmen des Vortrages sollen die Problemfelder der Umsetzung der DIN 33430 aus personaler, organisatorischer und ökonomischer Sicht verdeutlicht, korrespondierende Realisierungsweisen und Handlungsfelder aufgezeigt und das Gesamtkonzept an einer Fallstudie dargestellt werden.

☐ Michael Treier; RAG Aktiengesellschaft, Institut für Arbeitswissenschaften, ABO-Psychologie, Hülshof 28, 44369 Dortmund
Michael.Treier@rag.de

Work-Life-Balance bei Hochschulangehörigen

Arbeitsgruppenbeitrag

Trimpop, Rüdiger & Kalveram, Andreas

Die „Work-Life-Balance“ (WLB) mit dem Teilaspekt „Vereinbarkeit von Arbeit, Freizeit und Familie“ findet, auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten, immer mehr Einzug in die öffentliche Diskussion. Besonders in der Gruppe der Akademikerinnen und Akademiker wird eine sehr geringe Bereitschaft, Kinder zu bekommen, festgestellt. Die primären Ausbildungsstätten der Akademiker wurden bisher jedoch sehr wenig betrachtet, obwohl gerade der Lebensabschnitt des Studiums und eventueller Promotion unmittelbar zeitgleich mit der höchsten Wahrscheinlichkeit der Elternschaft liegt.

In der Forschung wurde meist bei Führungskräften differenziert, wie die verschiedenen Lebensbereiche Arbeit, Freizeit und Familie in Beziehung stehen könnten: (a) nach der Richtung der Auswirkungen von einem Lebensbereich auf einen anderen und (b) nach der Betrachtung von förderlichen (Ressourcen) und hinderlichen (Konflikte) Aspekten der Vereinbarkeit. Für die Zielgruppe der vorliegende Studie, wissenschaftliche Mitarbeiter an deutschen Hochschulen, gibt es dazu kaum Erkenntnisse. Eine querschnittliche Fragebogenuntersuchung an 137 wissenschaftlichen Mitarbeitern der Friedrich-Schiller-Universität Jena ergab sowohl vergleichbare Strukturen, Dimensionen und Ergebniszusammenhänge, als auch bisher wenig beachtete Befunde. Ähnlich wie bei wirtschaftlich Beschäftigten findet sich z.B. die Abhängigkeit der erfolgreichen WLB von der Unterstützung durch Vorgesetzte, von vereinbarkeitsfreundlichen Rahmenbedingungen, sowie signifikante Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit und psychophysischen Beschwerden.

Unterschiede bestanden dagegen in einer auf drei Faktoren beschreibbaren Wahrnehmung des Vereinbarkeitskonfliktes und dem Ausbleiben einer besonders hohen Belastung von Frauen mit Kindern, vermutlich im Zusammenhang stehend mit höherer Zeitflexibilität und sehr guten Betreuungsangeboten in Thüringen. Implikationen für die Gestaltung arbeitspsychologischer Interventionen zur Verbesserung der WLB werden im Hinblick auf bestehende Initiativen diskutiert.

☰ Rüdiger Trimpop; Universität Jena, ABO-Psychologie, Humboldtstr.27, 07743 Jena
ruediger.trimpop@uni-jena.de

Gesundheitsmanagement in Unternehmen aus arbeitspsychologischer Perspektive

Arbeitsgruppenbeitrag

Ulich, Eberhard

Obwohl die Bedeutung bedingungsbezogener Interventionen häufig betont wird, liegt der Schwerpunkt betrieblicher Gesundheitsförderungsaktivitäten nach wie vor bei den personenbezogenen Interventionen. Tatsächlich zeigen die vorliegenden Kostenanalysen, dass ein erheblicher Anteil der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen in den Arbeitsbedingungen zu verorten ist. Dabei gilt, dass eine ungenügende Ausprägung der Merkmale persönlichkeitsförderlicher und aufgabenorientierter Arbeitsgestaltung eine Gefährdung der Gesundheit bedeuten kann. Die Realisierung verhältnisorientierter Merkmale persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung erzeugt bzw. ermöglicht zudem Orientierungen und Verhaltensweisen, die die aus den Arbeitsbedingungen resultierenden Effekte stabilisieren oder sogar verstärken.

Persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ist mit alternsgerechter Arbeitsgestaltung identisch. In diesem Zusammenhang ist zwischen 'biologischem' und 'menschgemachtem' - u.a. arbeitsbedingtem - Altern zu unterscheiden. Vorliegende Berichte zeigen, dass der schon früher mehrfach belegte Einfluss anspruchsvoller Arbeitstätigkeiten

auf die geistige Leistungsfähigkeit mit dem Alter noch zunimmt. Deshalb ist es auch Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsmanagements, arbeitsinduziertes Vor-Altern als Folge gesundheitsbeeinträchtigender Arbeitsbedingungen zu vermeiden und Qualifizierungsmöglichkeiten für Ältere nicht zusätzlich zu erschweren.

Eine zunehmende Anzahl von Unternehmen berichtet nicht mehr über Abwesenheitsquoten und Krankenstand, sondern über Anwesenheitsquoten oder Gesundheitsstand. Neuerdings wird darauf hingewiesen, dass der sogenannte 'Präsentismus' mit nachteiligen Folgen für die Produktivität verbunden sein kann. Dazu vorliegende Analysen zeigen, dass die Produktivitätsverluste auf Grund von Anwesenheit trotz fehlender Gesundheit deutlich höher ausfallen können als Produktivitätsverluste aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit.

☐ Eberhard Ulich; Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, Obere Zäune 14, CH-8001 Zürich
eberhard.ulich@iafob.com

Führung auf Distanz

Poster

Utsch, Andreas & Remdisch, Sabine

Führung auf Distanz ist ein Phänomen, mit dem sich die psychologische Forschung bisher nur wenig auseinandergesetzt hat. Aussagekräftige Untersuchungen, die der komplexen Thematik gerecht werden, liegen nicht vor. Häufig werden nur sehr punktuelle Fragestellungen beantwortet, die aber leider die Sonderstellung von „Führung auf Distanz“ gegenüber der lokalen Führung nur tangieren. In dem interdisziplinär angelegten Forschungsprojekt „Führung Distanz“ wird der Gegenstand komplexer aufgegriffen und die drei Einflussbereiche personenbezogene Variable der Führungskräfte, aufgabenbezogene Variablen und informationstechnische Infrastruktur erfasst. In der Untersuchung werden 40 mittlere und höhere Führungskräfte aus unterschiedlichen Unternehmen (unterschiedliche Branchen, Hierarchieebenen und Aufgabenbereiche) mittels halbstrukturierter Interviews zu den Themen Führungssituation, Führungsverhalten, Bedeutung von Distanz, Teamentwicklung und Medieneinsatz befragt. Die explorative Untersuchung analysiert Problemfelder beim Führen auf Distanz und zeigt Zusammenhänge zwischen der formalen Führungssituation und der Ausgestaltung der Führung auf Distanz auf. Die Ergebnisse geben Anhaltspunkte über zentrale Einfluss-Faktoren bei der Führung auf Distanz und generieren weitere Forschungsfragen.

☐ Andreas Utsch; Universität Lüneburg, Wirtschaftspsychologie, Wilschenbrucher Weg 84, 21335 Lüneburg
utsch@uni-lueneburg.de

Methodik und Software-Assistenz zur Ermittlung von Effektanzpotentialen für die Individualisierung von technischen Schulungsmaßnahmen (MeSA-EffpoS)

Poster

Viol, Wilma, Freiberger, Daniela & Neunast, Karl W.

Das Projekt MeSA-Effpos untersucht, inwiefern die Individualisierung von technischen Schulungsmaßnahmen zur Steigerung und Optimierung des Schulungserfolges aufgrund erhöhter Kompetenzerwartung beitragen kann.

Fragestellung: (a) Wie können Persönlichkeitsfaktoren einzelner (angehender) Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen bestmöglichst ermittelt werden? (b) Wie können – je nach kognitiver

Disposition (Lernstil) – gezielte Schulungs- und Motivierungsmaßnahmen auch zur Förderung der Kompetenzerwartung angeboten werden?

Ziel ist, die Bedürfnisse der Einzelnen zu ermitteln und Schulungsmaßnahmen entsprechend ihrer Persönlichkeitsdisposition (Selbstvertrauen und Motivation) zu gewährleisten. Das Projekt wurde am Beispiel der Computer-Telefonie-Integration (CTI) in Call, Service und Contact Centern durchgeführt, da dieses Arbeitsumfeld beispielhaft die schnelle technische Entwicklung und die damit verbundenen Möglichkeiten und Anforderungen repräsentiert. Ziel des Projekts ist es, den Firmen beispielhafte Anforderungslisten und Leitlinien für Schulungs- und Motivierungsmaßnahmen vorzuschlagen und diese mit ihnen zu erproben.

Zur Ermittlung der individuellen Persönlichkeitsfaktoren sowie den bevorzugten Lernmethoden der einzelnen Schulungsteilnehmer wurde eine Motivations-Analyse anhand unterschiedlicher Fragebögen durchgeführt. Darüber hinaus wurden Rollenspiele und ein für diesen Zweck entwickeltes Brettspiel eingesetzt.

Die vorläufigen Ergebnisse zeigen, dass eine der Schulung vorausgehende Motivations-Analyse im Hinblick auf die individualisierte Gestaltung der einzelnen Trainingseinheiten sehr sinnvoll ist. Darüber hinaus zeigen die entwickelten didaktischen Lernmittel erste Erfolge im Unternehmen und stoßen auf eine sehr große Akzeptanz.

Endgültige Ergebnisse werden im September 2005 vorliegen.



Wilma Viol; Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg, Grantham Allee 20, 53757 Sankt Augustin
wilma.viol@fh-bonn-rhein-sieg.de

UsersAward – erste Erfahrungen mit der deutschen Version eines schwedischen Instruments zur benutzerzentrierten Software-Zertifizierung

Arbeitsgruppenbeitrag

Vöhringer-Kuhnt, Thomas, Hurtienne, Jörn, Prümper, Jochen, Heegner, Sabine, Floegel, Stefanie & Linz, Reinhard

Die Beteiligung von Benutzern bei der Entwicklung und Einführung von IT-Produkten hat in Schweden eine über 30-jährige Tradition. So führte z.B. die Kopplung von internationalen Normen, wissenschaftlichen Erkenntnissen und den Bedürfnissen von Endnutzern zum TCO-Zertifikat, einem de facto Standard für die Qualitätssicherung von Büroprodukten. Diese Form der benutzerzentrierten Qualitätssicherung wird in Schweden seit 1998 auch für Software-Produkte angewendet. Unter dem Namen „UsersAward“ wird eine benutzerzentrierte Qualitätssicherung von Software für Bildschirmarbeitsplätze betrieben. Grundlage dafür ist ein interdisziplinär abgestimmter Rahmen aus Kriterien für die Zufriedenheit der Benutzer mit einer Software (Gesamtnutzen der Software, Einführungsprozess, Technische Gestaltung, Unterstützung bei der Arbeitsaufgabe, Unterstützung bei der Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Qualitätssicherung). Aus ihm leiten sich Instrumente wie Fragebögen und Interviewleitfäden zur Untersuchung der Benutzerzufriedenheit ab.

Derzeit wird das schwedische Verfahren in einem gemeinsamen Forschungsprojekt von bao GmbH (Berlin), BIT e.V. (Bochum) und TIBAY e.V. (München) zusammen mit Studierenden der FHTW Berlin an die Erfordernisse in Deutschland angepasst. In einer Pilotstudie wurden Zufriedenheitsmessungen analog zur schwedischen Vorgehensweise bei Anwenderunternehmen verschiedener Branchen durchgeführt und die Instrumente anhand einer Gesamtstichprobe von mehr als 90 Benutzern hinsichtlich ihrer Gütekriterien evaluiert. Die Ergebnisse dieser ersten Evaluation des Fragebogens werden vorgestellt. Außerdem sollen Empfehlungen zur Anpassung des Zertifizierungsprozesses an deutsche Gegebenheiten in der Arbeitsgruppe diskutiert werden.

- ☰ Thomas Vöhringer-Kuhnt; Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie,
Kösterstrasse 1b, 14165 Berlin
t.kuhnt@bao.de

Konfliktpotenziale in der interorganisationalen Kooperation

Arbeitsgruppenbeitrag

Vollmer, Albert

Diese Untersuchung hatte zum Ziel, Konfliktpotenziale und die Vertrauensrelevanz der Kooperationsstrukturen eines virtuellen Produktionsnetzwerks zu erheben. Aufbauend auf einer Dokumentenanalyse und Experteninterviews wurde eine Fragebogenstudie durchgeführt. Der Fragebogen wurde als individuelle Expertenbeurteilung Nges = 96 Personen der Partnerbetriebe vorgelegt (Rücklauf = 33%). Die Auswertung erfolgt deskriptiv und zeigt die Zustimmungshäufigkeiten der Experten zum Konfliktpotenzial und zur Vertrauensrelevanz einzelner Aspekte der Kooperationsstrukturen. Die Ergebnisse zeigen, dass in den Kooperationsstrukturen - in unterschiedlichem Ausmass - sowohl Konfliktpotenzial wahrgenommen wird als auch, dass die einzelnen Aspekte - ebenfalls in unterschiedlichem Ausmass - als relevant für das Vertrauen in das System erachtet werden. Konkreter wurde u. a. festgestellt, dass im Bereich der auftragsbezogenen Zusammenarbeit beträchtliches Konfliktpotenzial vorhanden ist, während dieser Bereich hoch relevant für das Vertrauen der Mitglieder in das System ist. Daneben sind Aspekte wie individuelles Verhalten und zwischenmenschliche Beziehungen sowohl hoch vertrauensrelevant als auch massiv konfliktträchtig. Deklarierte Erfolgsfaktoren können damit zu Risikofaktoren werden. Damit wird deutlich, dass das Konfliktthema auf der Ebene der interorganisationalen Kooperation nicht länger ignoriert werden kann, weder von den Praktikern noch von der Wissenschaft.

- ☰ Albert Vollmer; ETH Zürich, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie,
Kreuzplatz 5, CH-8032 Zürich
avollmer@ethz.ch

Auswirkungen der Systemauslegung und der Interaktion bei der Beurteilung sprachlicher Mensch-Maschine-Interaktion

Forschungsreferat

Vollrath, Mark

Fahrerassistenzsysteme sollen den Fahrer bei bestimmten Fahraufgaben unterstützen. Für die Gestaltung der Interaktion zwischen Fahrer und Assistenzsystem erscheint eine Sprachbedienung interessant, da damit eine visuell-motorische Ablenkung des Fahrers vermieden werden kann. In der dargestellten Untersuchung wurde für ein experimentelles Fahrzeugführungssystem geprüft, welche Auswirkungen die Auslegung der Fahrerassistenz (Befolgen von Anweisungen vs. automatisches Fahren) und die zeitliche Gestaltung der Interaktion (schnelle vs. langsame Reaktion der Assistenz) auf die Beurteilung der Beanspruchung in einer Versuchsfahrt, auf die Beurteilung der Systemeigenschaften und die Bewertung des Systems haben. An dem Versuch (doppeltes Crossover-Design mit 4 Gruppen, die jeweils beide Auslegungen und beide Reaktionen der Assistenz in unterschiedlicher Reihenfolgen und Kombination beurteilten) nahmen n = 30 Studenten teil. Es zeigt sich, dass die Auslegung der Assistenz die Beurteilung der Fahrt und die Bewertung des Systems beeinflusst. Die zeitliche Gestaltung der Interaktion verändert dagegen die Beurteilung der Systemeigenschaften und der Bewertung des Systems. Bei der Gestaltung von Fahrerassistenzsystemen mit sprachlicher Mensch-Maschine-Schnittstelle ist demnach neben der Auslegung

der Assistenz auch die Gestaltung der sprachlichen Interaktion entscheidend. Weitere Untersuchungen sind im Hinblick auf objektive Wirkungen (Fahrerleistung) notwendig.

- ☰ Mark Vollrath; Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), Institut für Verkehrsführung und Fahrzeugsteuerung (IFS), Lilienthalplatz 7, 38108 Braunschweig
mark.vollrath@dlr.de

Zusammenhang zwischen individueller Leistungsstärke und Gruppenleistung

Arbeitsgruppenbeitrag

Volmer, Judith & Sonnentag, Sabine

Was unterscheidet leistungsstarke von weniger leistungsstarken Personen, inwieweit wird die Gruppenleistung durch Merkmale der Gruppenmitglieder beeinflusst und welche Gruppenprozesse hängen mit der Gruppenleistung zusammen? An unserer Untersuchung nahmen $N = 108$ Personen teil, die Softwareaufgaben sowohl individuell als auch kooperativ bearbeiteten. Der kooperative Untersuchungsteil wurde auf Video aufgezeichnet. Die Leistung der ersten Softwareaufgabe wurde von zwei Ratern eingeschätzt ($r = .73$). Diese diente als Maß für individuelle Aufgabenleistung. Die Videoaufzeichnungen der kooperativen Situation wurden transkribiert und kodiert (Cohen's $K = .73$). Die Leistung der zweiten Softwareaufgabe wurde ebenfalls von zwei Ratern eingeschätzt und diente als Maß für die Teamleistung ($r = .73$). Unsere Ergebnisse zeigen, dass der Zusammenhang zwischen dem Fähigkeitsniveau der Gruppe in der ersten Softwareaufgabe und der Teamleistung in der zweiten Softwareaufgabe durch Zielverpflichtung moderiert wird. Ein hohes Fähigkeitsniveau in der ersten Softwareaufgabe führt bei hoher Zielverpflichtung zu hoher Teamleistung. Des Weiteren zeigten sich Zusammenhänge zwischen dem Fähigkeitsniveau der Gruppe und spezifischen Gruppenprozessen, die wiederum teilweise mit Gruppenleistung zusammenhängen.

- ☰ Judith Volmer; Universität Konstanz, Psychologie/ Prof. Sonnentag, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Postfach 5560 D42, 78457 Konstanz
judith.volmer@uni-konstanz.de

Berufliche Interessen, Zufriedenheit und Persönlichkeit als Prädiktoren kontraproduktiven Verhaltens

Forschungsreferat

Wagner, Uwe & Marcus, Bernd

Zahlreiche Studien zeigen den Einfluss sowohl situativer als auch dispositiver Merkmale auf kontraproduktives bzw. schädigendes Verhalten von Mitarbeitern in Organisationen. Untersuchungen zu Person-Situation-Interaktionen sind in diesem Kontext dagegen noch relativ rar. Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag dazu, diese Lücke zu schließen, indem die Einflüsse der Passung zwischen Person und Umgebung (P-E-Fit), Arbeitszufriedenheit und von Persönlichkeitsmerkmalen auf kontraproduktives Verhalten untersucht werden. Teilnehmer waren $N = 272$ Auszubildende verschiedener Handwerks- und Verkaufsberufe in Sachsen. Wegen der Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern sind ostdeutsche Jugendliche häufig gezwungen, einen Beruf eher auf der Basis der Zugänglichkeit von Ausbildungsplätzen zu wählen als aufgrund ihrer beruflichen Interessen. Wir untersuchten in dieser Stichprobe, inwieweit sich mangelnder PE-Fit, ausgedrückt als geringe Passung zwischen Person und Umwelt gemäß Holland's RIASEC-Modell beruflicher Interessen, in verminderter Arbeitszufriedenheit niederschlägt, die wiederum zu vermehrten kontrapro-

duktiven Verhaltensweisen führt. Untersucht wurde ferner der Einfluss von Selbstkontrolle und verschiedenen, mit einem Integrity Test erfassten Persönlichkeits- und Einstellungskonstrukten unter der Annahme, dass der Einfluss geringer Zufriedenheit dann verstärkt auftritt, wenn ihm keine inhibierenden Persönlichkeitsmerkmale entgegen stehen.

☰ Uwe Wagner; TU-Chemnitz, Psychologie, Uferstraße 18, 09557 Flöha
uwe.wagner@s2001.tu-chemnitz.de

**Burnout und berufliche Belastungen bei Tierärzten:
Die Art der Belastung ist entscheidend!**

Forschungsreferat

Wastian, Monika & Woschée, Ralph

Anhand der Befragungsergebnisse von 299 frei praktizierenden Tierärzten wurde der Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Belastungsarten und den drei Burnout-Dimensionen des MBI – emotionale Erschöpfung, Zynismus, professionelle Effizienz – untersucht.

Neben objektiven Belastungsindikatoren (z.B. Arbeitsstunden pro Woche) wurde erhoben, wie belastend die Tierärzte ihre Tätigkeitsanforderungen erlebten. Die erlebten Belastungen ließen sich faktorenanalytisch nach Belastungen des Tierarztberufes und nach unternehmerischen Belastungen unterscheiden. Bei den statistischen Analysen wurden das Geschlecht, das Alter, der Familienstand und die Art der Tierarztpraxis kontrolliert. Der Zusammenhang zwischen den Belastungen des Tierarztberufes erwies sich für alle drei Burnout-Dimensionen als signifikant, während die unternehmerischen Belastungen keinen eigenständigen Beitrag zur Varianzaufklärung liefern konnten. Für die Subdimensionen der Belastungen des Tierarztberufes heißt das: Je belasteter sich die Tierärzte durch fehlende berufliche Perspektiven fühlten, desto höher waren ihre emotionale Erschöpfung, ihr Zynismus und ihr Mangel an professioneller Effizienz; je belastender sie zeitliche Aspekte ihres Berufes empfanden, desto mehr emotionale Erschöpfung und Zynismus berichteten sie; je stärker sie der Umgang mit Kunden und Patienten belastete, desto zynischer und weniger professionell effizient beschrieben sie sich. Bei den objektiven Belastungsindikatoren ergab sich lediglich für die Arbeitsstunden pro Woche und die emotionale Erschöpfung ein positiver Zusammenhang. Die Bedeutung der Ergebnisse für Burnout-Theorien und für die bislang kaum untersuchte Berufsgruppe der Tierärzte wird diskutiert.

☰ Monika Wastian; TU München, FG Soziologie, St.-Quirin-Pl. 1, 81547 München
wastian@ws.tum.de

Hindernisse und Motivationsbarrieren in der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer

Arbeitsgruppenbeitrag

Waszak, Anike, Deller, Jürgen & Gollers, Annika

Insbesondere ältere Mitarbeiter sollten neben ihrer Weiterentwicklung durch die Lernerfahrungen am Arbeitsplatz eine hohe Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen aufweisen können - schließlich liegt bei ihnen die Erstausbildung meist sehr lange zurück und die heute häufigen Veränderungen und Neuerungen erfordern Anpassungen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit. Trotzdem nehmen Mitarbeiter in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens nicht ausreichend an Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen teil (Wilke & Schätzler, 2002). Dieser Beitrag beschäftigt sich mit Ursachen der geringen Teilnahme älterer Mitarbeiter an Weiterbildungsmaßnahmen. Dringender Klärungsbedarf dieser Frage ergibt sich

durch die bekannten demografischen Entwicklungen in bezug auf den hohen Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Als mögliche Prädiktoren der Weiterbildungsmotivation älterer Mitarbeiter wurden auf Seiten des Individuums die Bildungserfahrung und die Komponenten Valenz, Instrumentalität und Erwartung von Vrooms VIE-Theorie untersucht. Als umfeldbedingte Hindernisse der Weiterbildungsmotivation und -teilnahme wurden die Unternehmenskultur und verschiedene Facetten des Weiterbildungsangebots berücksichtigt. Die Datenerhebung erfolgte in einem Unternehmen der Finanzdienstleistungsbranche, in dem in einer ersten Analyse des Ist-Zustands das Problem einer geringen Weiterbildungsquote älterer Arbeitnehmer (hier ab 45 Jahren) bestätigt werden konnte. Die konkrete Fragestellung wurde mittels einer Fragebogenerhebung untersucht. Es nahmen 80 Mitarbeiter (über 45 Jahre) an der Befragung teil. Wie angenommen liefern die jeweiligen Prädiktorkategorien Beiträge zur Aufklärung der Varianz der Weiterbildungsmotivation. Implikationen der Ergebnisse insbesondere für die praktische Umsetzung werden erörtert.

☐ Anike Waszak; Universität Lüneburg, Fachbereich Wirtschaftspsychologie,
Wilschenbrucher Weg 84, 21335 Lüneburg
awaszak@web.de

Motivationsgewinne bei computergestützter Gruppenarbeit: Voraussetzungen und Moderatoren

Arbeitsgruppenbeitrag

Weber, Bernhard, Wittchen, Marion & Hertel, Guido

Im Gegensatz zu Motivationsverlusten in Gruppen im Vergleich zu Einzelarbeit („social loafing“, „sucker effect“, etc.) konnten in den letzten Jahren zunehmend auch Belege für Motivationsgewinne in Gruppen vorgelegt werden. Ein wichtiger Auslösefaktor scheint dabei die Unverzichtbarkeit persönlicher Beiträge für die Gruppe zu sein („social indispensability“; z.B. Hertel, Deter & Konradt, JASP 2003). Gegenstand der vorliegenden experimentellen Studie ist es, verschiedene Auslösefaktoren für Motivationsgewinne in computergestützten „virtuellen“ Teams zu untersuchen sowie potenzielle moderierende Einflüsse des Geschlechts zu eruieren. In einem 2 (koaktive vs. konjunktive Zusammenarbeit) x 2 (anonym vs. nicht-anonymer Teampartner) x 2 (kontinuierliches vs. reduziertes Feedback über Partnerleistung) x 2 (Einzel- vs. Gruppenarbeit) x 2 (Geschlecht) Design arbeiteten die Probanden (N = 138) nach einem Einzelarbeitsdurchgang in einem simulierten PC-Vertrieb mit einer gleichgeschlechtlichen Person im Team zusammen. Insgesamt waren signifikante Motivationsgewinne in Gruppen zu beobachten. Diese waren bei kontinuierlichem Feedback höher als bei einmaliger Leistungsrückmeldung kurz nach Beginn des Gruppendurchgangs. Frauen zeigten dabei die erwarteten Effekte hoher Unverzichtbarkeit des persönlichen Beitrags für das Team, und zwar unabhängig von der Anonymität des Partners. Männliche Teilnehmer schienen dagegen vor allem durch interpersonalem Wettbewerb bei koaktiver Zusammenarbeit motiviert zu sein. Mögliche zugrunde liegende Prozesse sowie Implikationen für die Gestaltung virtueller Teamarbeit werden diskutiert.

☐ Bernhard Weber; Universität Würzburg, Lehrstuhl II, ABO-Psychologie,
Röntgenring 10, 97070 Würzburg
bweber@psychologie.uni-wuerzburg.de

Entwicklung und Evaluierung eines Fragebogens zur differenzierten Erfassung des Erlebens von Auswahl-situationen

Forschungsreferat

Weber, Martina, Moldzio, Thomas & Mohr, Gisela

Das Verständnis der Eignungsdiagnostik ist im Wandel: Die Zweiseitigkeit des Geschehens, indem sowohl Unternehmen als auch Bewerber eine Auswahlentscheidung treffen, rückt immer mehr in den Vordergrund. Bewerber gelten als potenzielle Kunden des Unternehmens, könnten zukünftige Kooperationspartner sein – bei dem ersten Kontakt zwischen Unternehmen und Bewerber gilt daher, durch eine besonders bewerbergerecht gestaltete Auswahl-Praxis positive Imageeffekte zu erzielen.

Da es in Deutschland bisher nur wenige ausreichend validierte und veröffentlichte Referenzfragebogen zur Erfassung des Bewerbererlebens gibt, ist es notwendig, der Praxis ein Instrument zur Verfügung zu stellen, welches Personalauswahl-Verfahren bezüglich des Bewerbererlebens einschätzt, damit letztendlich bewerberorientiertes Recruiting betrieben werden kann.

Eine erste Auseinandersetzung mit dem Bewerbererleben erfolgte mit der Forderung nach Sozialer Validität von Schuler und Stehle (1983). Weiterführende Forschung im organisationspsychologischen Kontext beschreibt inzwischen ausführlichere Bedingungsvariablen und Moderatoren des Bewerbererlebens (Chan, Schmitt, Sacco & DeShon 1998; Ryan & Ployhart, 2000).

Der aus 74 Items bestehende Fragebogen erfasst mehrere Faktoren des Bewerbererlebens, wie z.B. wahrgenommene Augenscheinvalidität, prädiktive Validität, Transparenz und Fairness. Als Evaluierungsstichprobe dienen vorerst 163 Bewerber eines Hausgeräteherstellers. Diese hatten den unternehmensüblichen Personalauswahl-Prozess durchlaufen und schon Ergebnisse mit Hilfe eines Ergebnisprofils rückgemeldet bekommen.

Erste Evaluierungsschritte ergaben gute bis sehr gute Reliabilitäten auf Einzel- und Gesamtskalen-Ebene (Cronbachs α von .65 bis .87); die zugrunde gelegte Faktorenstruktur konnte gefunden werden. Zur weiteren Evaluierung werden Gruppenvergleiche herangezogen und Moderatoren wie Erfahrung und Einstellung zu Tests berücksichtigt.

☐ Martina Weber; Universität Leipzig, Arbeits- und Organisationspsychologie,
Täubchenweg 86, 04317 Leipzig
weber@moldzio.com

Demokratische Strukturmerkmale und sozio-moralische Atmosphäre in Unternehmen

Forschungsreferat

Weber, Wolfgang G., Iwanowa, Anna, Schmid, Birgit E. & Unterrainer, Christine

Das Projekt ODEM (Organisationale Demokratie – Ressourcen für soziale, demokratieförderliche Handlungsbereitschaften), welches im Rahmen des österreichischen Forschungsprogramms > node < (Träger bm:bwk; www.node-research.at) an der Universität Innsbruck durchgeführt wird, beschäftigt sich mit einem bisher stark vernachlässigten Forschungsfeld. Partizipation und Empowerment wurden zwar seit den 90er Jahren als Komponenten „neuer“ Managementkonzepte untersucht bzw. propagiert, die möglichen gesellschaftsförderlichen Auswirkungen substanzieller Demokratie sind allerdings kaum erforscht worden. Das ODEM-Projektteam versucht zu klären, ob demokratische Organisationsstruktur- und Funktionsprinzipien in Betrieben zur Förderung prosozialer, gemeinwesenbezogener Wertorientierungen, demokratieförderlicher Handlungsbereitschaften und sozio-moralischer Kompetenzen sowie organisationalem Commitment der Beschäftigten beitragen. Untersucht

werden ca. 300 Beschäftigte in Betrieben unterschiedlicher Demokratieausprägungen aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen in Österreich, Südtirol und Süddeutschland mittels teil-/standardisiertem Fragebogen, Experteninterview und Dokumentenanalyse. Bis zum heutigen Zeitpunkt wurden 232 Fragebogen aus 18 Betrieben ausgewertet. Die ermittelten Konsistenzkoeffizienten der eingesetzten Skalen liegen zwischen $\alpha = .659$ und $\alpha = .984$ und sind somit als zufrieden stellend bis sehr gut zu beurteilen. Erste Berechnungen (Korrelation nach Pearson) zeigen die erwarteten, signifikanten Zusammenhänge betrieblicher Strukturmerkmale und sozio-moralischer Atmosphäre in Anlehnung an L. Kohlberg (1996) und W. Lempert (1993) als unabhängige Variablen mit prosozialen Handlungsbereitschaften, gemeinwesenorientierten Wertorientierungen und Organisationalem Commitment als abhängige Variablen, wobei der Ausprägung der sozio-moralischen Atmosphäre ein besonderes Gewicht zukommt.

☰ Wolfgang G. Weber; Universität Innsbruck, Institut für Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Innrain 52, A-6020 Innsbruck
wolfgang.weber@uibk.ac.at

Arbeitsmotivation in Gruppen

Überblicksreferat

Wegge, Jürgen

Dieser Vortrag gibt einen Überblick zu den Erkenntnissen der neueren psychologischen Forschung mit Blick auf die Arbeitsmotivation in Gruppen und deren Förderung. Weil Gruppenarbeit in Organisationen zunehmend genutzt wird, sind hierzu wissenschaftlich fundierte Empfehlungen dringend geboten. Entsprechende Einsichten wurden hauptsächlich in der motivationspsychologischen und der sozialpsychologischen Forschung gewonnen (Wegge, 2004). Die Motivationspsychologie hat bei der Suche nach eher allgemeinen Motivationsgesetzen ihren Fokus überwiegend auf das Individuum gerichtet. Wichtige Determinanten der Arbeitsmotivation in Gruppen sind u.a. die Zusammensetzung von Gruppen mit Blick auf verschiedene Motivdispositionen (z.B. Leistungsmotiv, Anschlussmotiv), individuelle Erfolgs- bzw. Misserfolgserwartungen, die spezifischen Leistungsziele der Gruppenmitglieder und Urteile zur Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit. Die entsprechenden Theorien und Befunde liefern viele Ansatzpunkte zur Förderung der Arbeitsmotivation in Gruppen. Dies sind z.B. die Herstellung einer besonderen Gruppenzusammensetzung mit Blick auf bestimmte Motivdispositionen, die Stärkung von Leistungserwartungen der Gruppenmitglieder oder die Bildung und Aufrechterhaltung herausfordernder Leistungsziele. Aus der eher sozialpsychologischen Perspektive werden diese Annahmen nicht bestritten. Die hier erarbeiteten Ansätze erweitern vielmehr das mögliche Interventionsspektrum. In der Sozialpsychologie hat man sich dem Problem mehr aus der Perspektive der Gruppe als Interventions- und Analyseeinheit genähert und verschiedene gruppenspezifische Motivationsverluste (z.B. social loafing oder soldiering) und Motivationsgewinne (z.B. social compensation oder social labouring) identifiziert. Besonders wichtige Ansatzpunkte zur Beeinflussung der Arbeitsmotivation sind u.a. verschiedene Zielkonflikte innerhalb der Gruppe, ein Wettbewerb in und zwischen Gruppen und die aktuelle Selbstwahrnehmung der Gruppenmitglieder bzw. der Zusammenhalt (Kohäsion) in der Gruppe. Nachdem wir uns einen Überblick über die in beiden Bereichen erarbeiteten Erkenntnisse verschafft haben, wird ein neues Modell vorgestellt, das die Integration der bisher weitgehend noch unverbundenen Ansätze vorantreiben soll. Dieses Modell beschreibt den Zusammenhang zwischen verschiedenen Gruppenzielen und der Identifikation mit der Gruppe. Die grundlegende Annahme lautet, dass insbesondere die partizipative Vereinbarung schwieriger, spezifischer Gruppenziele die Identifikation mit der Gruppe und die Gruppenkohäsion erhöht, was die Arbeitsmotivation gewöhnlich fördern wird. Diese These

wurde neben anderen Überlegungen in vier Laborexperimenten mit über 500 Versuchsteilnehmern überprüft (Wegge, 2004). Die entsprechenden Befunde werden abschließend kurz zusammengefasst. Sie stützen die gerade angeführte Annahme recht gut. Es sind aber auch Ausnahmen von der Regel zu finden, die sowohl praktisch als auch theoretisch relevant sind.

- ☐ Jürgen Wegge; LMU München, Department Psychologie, Psychology of Excellence, Leopoldstrasse 13, 80802 München
wegge@psy.uni-muenchen.de

Besonderheiten des Commitments und Involvements in der Freiwilligenarbeit

Forschungsreferat

Wehner, Theo & Güntert, Stefan Tomas

Commitment zur Organisation und Involvement bezüglich der Arbeitstätigkeit sind gerade für Organisationen, die auf die Mitarbeit von Freiwilligen angewiesen sind, relevante Erfolgsgrößen. Ziel der Studie war es, Freiwilligen- und Erwerbsarbeit miteinander zu vergleichen, um mögliche Besonderheiten des Commitments und Involvements in der Freiwilligenarbeit zu untersuchen. 223 Personen, die sowohl erwerbsmäßig, als auch freiwillig tätig sind, wurden zu beiden Arbeitstätigkeiten schriftlich befragt. Dabei kamen der Organizational Commitment Questionnaire (Porter & Smith, 1970) und die Job Involvement Scale (Lodahl & Kejner, 1965) zum Einsatz.

Die Ergebnisse einer gleichartigen Studie aus dem Vorjahr lassen sich umfassend replizieren. Sowohl Faktorenanalysen, als auch Analysen der Unterschiede zwischen Freiwilligen- und Erwerbsarbeit legen nahe, die beiden Größen differenzierter zu betrachten. Hinsichtlich des wertbezogenen Commitments hebt sich die Freiwilligenarbeit am deutlichsten positiv von der Erwerbsarbeit ab, während in Bezug auf das fortsetzungsbezogene Commitment keine Unterschiede bestehen. Beim Involvement erscheint eine ähnliche Differenzierung sinnvoll, so dass als zusammenfassende Interpretation für die (ausbleibenden) Unterschiede zwischen Erwerbs- und Freiwilligenarbeit die Begriffe "Ich-Beteiligung" vs. "Instrumentelles Verhältnis" vorgeschlagen werden.

Bei der Freiwilligenarbeit wird der Bezug zur eigenen Person hervorgehoben. Im Gegensatz zur Erwerbsarbeit erscheint es weniger notwendig, eine "gesunde Distanz" zu betonen – vielleicht weil sich in der geleisteten Freiwilligenarbeit gerade eine Balanciertheit der Lebensbereiche manifestiert?

- ☐ Theo Wehner; ETH Zürich, Zentrum für Organisation- und Arbeitswissenschaften, Arbeits- und Organisationspsychologie, Kreuzplatz 5, CH-80 Zürich
twehner@ethz.ch

Unkooperatives Klientenverhalten in der Humandienstleistung

Arbeitsgruppenbeitrag

Weigl, Matthias & Glaser, Jürgen

Ein wichtiges Merkmal für die Qualität von Humandienstleistungen ist die aktive Mitwirkung des Klienten am Prozess der Leistungserstellung. Die Ko-Produktion (Badura, 1995) ist erschwert oder gar gänzlich gefährdet, wenn Klienten sich passiv oder womöglich kontraproduktiv verhalten. Für Dienstleister birgt die Arbeit an bzw. mit „schwierigen“ Klienten wesentliche Arbeitsbelastungen.

Anhand der Aussagen aus Fokusgruppen- und Einzelinterviews bei Mitarbeitern (N = 40) aus verschiedenen Pflegedisziplinen wurden relevante Aspekte eines unkooperativen Klientenverhaltens zusammengetragen. In darauf aufbauenden schriftlichen Fragebogenerhebungen wurden diese Verhaltensweisen von Pflegekräften in der ambulanten Pflege (N = 151) und in der stationären Altenpflege (N = 40) beurteilt. Zur Überprüfung der Verallgemeinerungsfähigkeit läuft derzeit noch eine Studie bei Lehrkräften (N = 100). Ergänzend wurden Indikatoren für psychischen Stress erhoben.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Kategorien unkooperativen Klientenverhaltens (u.a. Verweigerung, verbale Auseinandersetzung) identifizieren und voneinander abgrenzen lassen. Zudem zeigen sich klare Zusammenhänge zwischen unkooperativem Verhalten und Beanspruchungsfolgen. Weiterführende Forschungsfragen und -aktivitäten (u.a. zur Rolle und Sicht der Klienten) werden diskutiert.

- ☐ Matthias Weigl; Technische Universität München, Lehrstuhl für Psychologie, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Lothstrasse 17, 80335 München
weigl@wi.tum.de

Der Einfluss von Persönlichkeit und Teamklima auf Lernen und Behalten

Arbeitsgruppenbeitrag

Weisweiler, Silke & Hammerl, Marianne

Das Rahmenmodell von Baldwin und Ford (1988) bietet den Ausgangspunkt zur Betrachtung des Einflusses von Personenmerkmalen, Trainingsdesign und Arbeitsumfeld auf Lernen und Transfer in der Weiterbildung. Der Schwerpunkt liegt bei der vorliegenden Untersuchung auf den Trainee-merkmalen und dem Arbeitsumfeld. Bei zwei Stichproben (Studierende, N = 87 und Verwaltungsangestellte, N = 59) wurde im Rahmen eines Kommunikationstrainings der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen und Teamklima auf Lerninhalte und Transfer untersucht. Zur Erfassung der Personenmerkmale wurden das „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ (Hossiep & Paschen, 1998) und das „Leistungsmotivationsinventar“ (Schuler & Prochaska, 2000), zur Erhebung des Teamklimas das „Teamklimainventar“ (Anderson & West, 1994) eingesetzt. Die Lerninhalte wurden mittels eines Wissenstests, der Transfer mit Hilfe standardisierter (videobasierter) Gesprächsausschnitte erhoben. Zusätzlich wurden die Lerntransferbedingungen mit Hilfe des LTSI erfasst. Die Ergebnisse zeigen besonders die Wichtigkeit des Teamklimas auf. Personenvariablen scheinen hingegen eine geringere Rolle zu spielen.

- ☐ Silke Weisweiler; Universität Regensburg, Lehrstuhl für Psychologie V, Universitätsstr. 31, 93040 Regensburg
silke1.weisweiler@psychologie.uni-regensburg.de

Urteiler in der Personalauswahl: Einflüsse persönlicher Vorstellungen über Eignung auf Beurteilung und Entscheidung

Poster

Wick, Alexander

Die Auswahl an spezifischen diagnostischen Instrumenten zur Unterstützung praktischer Personalauswahl wird immer breiter. Aber noch orientiert sich die Forschung weitgehend an einem Ideal fehlerfreier Informationsverarbeitung durch die Urteiler. Dies drückt sich oft in Forschungsfragen aus, die die Vermeidung von sozialkognitiv bedingten Urteilsfehlern und die konstruktionsgemäß korrekte Anwendung der Verfahren fokussiert.

Demgegenüber wird die Rolle des Urteilers als Akteur in der Personalauswahl mit eigenen Vorstellungen und Zielen nur selten thematisiert. Diese Rolle manifestiert sich in Abweichungen der Auswahlentscheidungen von der personalpsychologischen Konzeption von Eignung und deren Ermittlung. Als Beispiel solcher Abweichungen wird hier der persönliche Abgleich zwischen Urteiler und Bewerber als Eignungshinweis untersucht. In einem computersimulierten Auswahlverfahren für die Stelle einer Nachwuchsführungskraft nahmen 32 Personalreferenten teil, die drei Bewerberinnen hinsichtlich ihrer Eignung beurteilten und abschließend zwischen ihnen entscheiden sollten. Über Sympathie und wahrgenommene Ähnlichkeit lassen sich die Eignungsentscheidungen der Teilnehmer diskriminanzanalytisch besser rekonstruieren, als das durch Fach- und Schlüsselqualifikationen sowie wahrgenommene Organisationspassung möglich ist.

Es soll diskutiert werden, inwieweit persönliche Passung lediglich als unsystematischer Fehler oder allgemeine Verzerrung sozialkognitiver Informationsverarbeitung betrachtet oder vielmehr als aufgabenspezifisch-systematische Einflussgröße berücksichtigt werden sollte.

☐ Alexander Wick; TU Kaiserslautern, FG Psychologie, Pfaffenbergstrasse 95, 67663 Kaiserslautern
wick@rhrk.uni-kl.de

Effizienzabschätzung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung – welchen Beitrag liefern arbeitspsychologische Analysedaten?

Arbeitsgruppenbeitrag

Wieland, Rainer & Krawjewski, Jarek

Die arbeitspsychologische Forschung liefert theoretisch begründete und empirisch abgesicherte Hypothesen über Zusammenhänge zwischen (beobacht- und gestaltbaren) Arbeitsbedingungen (Analyse), Persönlichkeitsmerkmalen (Diagnose) und deren kurz- und langfristige Auswirkungen auf die Gesundheit (Bewertung). Inwieweit aus den Ergebnissen der Analyse und Bewertung Aussagen über die Wirksamkeit von verhältnisorientierten gegenüber verhaltensorientierten Maßnahmen oder miteinander verzahnten Maßnahmen abgeleitet werden können, darüber liegen bisher nur wenig Erkenntnisse vor.

Eine Möglichkeit, Effizienzabschätzungen von Maßnahmen vorzunehmen, sehen wir darin, spezifische, gesundheitsrelevante Risikokonstellationen in Unternehmen zu identifizieren. Diese liegen z.B. vor, wenn sowohl personenbezogene Risikofaktoren (z.B. geringe Selbstregulations- und Gesundheitskompetenz), als auch bedingungsbezogene Risikofaktoren (z.B. Zeitdruck und geringer Entscheidungs-/Handlungsspielraum, psychosozialer Stress) gemeinsam auftreten und mit gesundheitsrelevanten Indikatoren bzw. Krankheiten hoch korreliert sind.

Dieser Beitrag berichtet von Befunden aus drei empirischen Studien in Unternehmen unterschiedlicher Branchen, anhand derer diese Hypothese überprüft wird. Die Befunde deuten darauf hin, dass für betriebliche „Risikogruppen“ ein weitaus engerer Zusammenhang zwischen gesundheitsrelevanten Arbeitsmerkmalen und Gesundheitsindikatoren (Burnout, psychosomatische Beschwerden, allgemeiner Gesundheitszustand) besteht, als für Nicht-Risikogruppen. Diskutiert wird insbesondere die Frage, wie sich aufgrund von Risikokonstellationen dazu korrespondierende Maßnahmenkonstellationen ableiten und in der betrieblichen Praxis auch umsetzen lassen.

☐ Rainer Wieland; Bergische Universität Wuppertal, Arbeits- und Organisationspsychologie, Gaußstr. 20, Gebäude S. 12, 42097 Wuppertal
wieland@uni-wuppertal.de

Persönliche berufliche Ziele als selbstgesetzte Kriterien des Berufserfolges

Arbeitsgruppenbeitrag

Wiese, Bettina S.

Grundannahme des vorliegenden Beitrags ist, dass persönliche berufliche Ziele als selbstgesetzte Kriterien des Berufserfolges konzeptualisiert werden können. Es wird postuliert, dass Menschen mit ihren selbstgesetzten beruflichen Zielen nicht nur ihrem beruflichen Handeln und ihrer beruflichen Entwicklung eine bestimmte Richtung geben, sondern damit zugleich auch ihre eigenen Erfolgskriterien und –standards definieren, deren Realisierung einen wesentlichen Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden hat. In einer Halbjahreslängsschnittstudie mit 53 Erwerbstätigen (52.8 % Männer) aus verschiedenen Branchen zeigte sich, dass sich in den frei formulierten beruflichen Zielen der Befragten sowohl objektive Erfolgskriterien (z.B. „höheres Gehalt“, „Erreichen einer Leitungsposition“) als auch subjektive Erfolgskriterien (z.B. „befriedigende Teamarbeit“, „berufliche Zufriedenheit“) widerspiegelten, wenn auch Ziele mit Bezug auf objektive Erfolgskriterien dominierten. Eine erfolgreiche Verfolgung der zum ersten Messzeitpunkt genannten Ziele wurde von den Studienteilnehmer später vor allem auf den Einsatz proaktiver Strategien (z.B. gutes Zeitmanagement, Anstrengung) und die eigene Begabung, aber auch auf die unterstützende Rolle anderer Personen zurückgeführt. Sowohl der berufliche Erfolg (i.S. der Zielerreichung) selbst als auch dessen proaktive Attribution trugen längsschnittlich zur Vorhersage des allgemeinen und berufsbezogenen Wohlbefindens bei.

☐ Bettina S. Wiese; Universität Zürich, Angewandte Psychologie, Universitätstraße 84, 8006 Zürich
wiese@angpsy.unizh.ch

Zusammenhänge zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit

Poster

Winter, Stefanie

Zufriedene Mitarbeiter = zufriedene Kunden? Trotz hoher Plausibilität des vermuteten Zusammenhangs ergeben sich in der bisherigen Forschung widersprüchliche Befunde. Ein Grund hierfür könnte die häufig vorgenommene Beschränkung der Zufriedenheitsmessung auf Gesamtzufriedenheitswerte sein. Deutlich aufschlussreicher erscheint hingegen die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen einzelnen inhaltlichen Dimensionen der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit.

Die vorgestellte Forschungsarbeit liefert eine theoretisch fundierte Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit auf Basis einzelner Zufriedenheitsdimensionen mit Hilfe eines mehrebenenanalytischen Auswertungsverfahrens und stellt somit eine entscheidende Ergänzung und Erweiterung der bisherigen Forschung zum Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit dar. Durch die Entwicklung eines differenzierten theoretischen Modells, welches die Zusammenhänge nicht nur auf der Gesamtzufriedenheitsebene, sondern auch auf Basis einzelner Zufriedenheitsdimensionen expliziert, werden die Auswirkungen einzelner Mitarbeiterzufriedenheitsdimensionen auf die Kundenzufriedenheit sowie einzelner Kundenzufriedenheitsdimensionen auf die Mitarbeiterzufriedenheit theoretisch begründet. Auf Basis des theoretischen Modells und der daraus abgeleiteten Untersuchungshypothesen erfolgt eine mehrebenenanalytische Überprüfung der angenommenen Zusammenhänge mit Hilfe einer umfangreichen empirischen Querschnittsstudie in einem Handelsunternehmen (n = 1806 Mitarbeiter und 8473 Kunden aus 20 Warenhausfilialen).

Die Ergebnisse zeigen, dass die gängige Annahme "zufriedene Mitarbeiter = zufriedene Kunden" in dieser Einfachheit nicht korrekt ist, sondern dass weit differenziertere und komplexere Wirkmechanismen zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit bestehen.

- ☰ Stefanie Winter; IQB - Institut für qualitative und quantitative Befragungen,
Eichelsheimer Str. 32, 68163 Mannheim
stefanie.winter@web.de

Intelligenz, Arbeitskomplexität und Arbeitszufriedenheit

Poster

Wirth, Miriam & Smolka, Sabine

Auf der Suche nach Determinanten der Arbeitszufriedenheit wird in den letzten Jahren verstärkt der Einfluss dispositioneller Faktoren in den Forschungsmittelpunkt gerückt. Ein wichtiger Gesichtspunkt ist dabei der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit, Intelligenz und Arbeitszufriedenheit. Zwar können empirische Befunde für den Einfluss von Persönlichkeitsfaktoren im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit geliefert werden, allerdings bleibt der Einfluss von Intelligenz auf Konzepte der Arbeitszufriedenheit unklar.

Die vorliegende Studie basiert auf dem kausalen Modell von Ganzach (1998). Es wird angenommen, dass Arbeitskomplexität den Zusammenhang zwischen Intelligenz und Arbeitszufriedenheit moderiert. Intelligenz wird anhand des I-S-T 2000R erfasst, der es ermöglicht, verschiedene Intelligenzfacetten (u. a. fluide und kristallisierte Intelligenz) abzubilden.

Zur Messung der Arbeitszufriedenheit wird ein Fragebogen eingesetzt, der in 18 Items den Ist- und Soll-Zustand verschiedener intrinsischer und extrinsischer Merkmale evaluiert. Arbeitskomplexität wird durch sieben Items des Job Characteristics Index erhoben.

Anhand einer Stichprobe von 200 Auszubildenden verschiedener Ausbildungsgänge, die bereits zeitweise ihre jeweiligen Berufe ausüben, wird gezeigt, dass kein direkter Zusammenhang zwischen Intelligenz und Arbeitszufriedenheit besteht. Kristallisierte Intelligenz korreliert höher mit Arbeitskomplexität und Ausbildungsgang als ein allgemeiner Intelligenzfaktor. Des Weiteren korreliert Arbeitskomplexität positiv mit Arbeitszufriedenheit. Wird Arbeitskomplexität als moderierende Variable aufgenommen, unterscheiden sich die Kovariationen zwischen Intelligenz und Arbeitszufriedenheit systematisch in Abhängigkeit der Ausbildungsgänge.

- ☰ Miriam Wirth; Freie Universität Berlin, Erziehungswissenschaft und Psychologie,
Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin
miriamwirth@hotmail.com

Der "Moede-Effekt":

Intergruppenwettbewerb als Auslöser für Motivationsgewinne in Arbeitsgruppen

Poster

Wittchen, Marion, Hertel, Guido, van Dick, Rolf, Schroer, Joachim & Weber, Bernhard

Bereits zu Beginn des letzten Jahrhunderts berichtete Walther Moede über positive Wirkungen von Intergruppenwettbewerb auf die Motivation und Leistung einzelner Gruppenmitglieder (Moede, 1914). Versuchsteilnehmer erbrachten als Vertreter einer Gruppe nicht nur bessere Leistungen als bei Einzelarbeit bzw. interpersonalem Wettbewerb, sondern zogen diese Arbeitsbedingung auch anderen Arbeitsbedingungen vor. Intergruppenwettbewerb

kann demnach ein weiterer Auslöser für Motivationsgewinne in Gruppen sein (d.h., höhere Arbeitsmotivation während Gruppenarbeit im Vergleich zu Einzelarbeit verursachen); ähnlich Effekten sozialer Kompensation („Social Compensation“; z.B. Williams & Karau, JPSP 1991) oder dem „Köhler“ Effekt (z.B. Hertel, Kerr & Messé, JPSP 2000). Die dabei zugrunde liegenden motivationspsychologischen Prozesse wurden bislang jedoch kaum systematisch erforscht. In diesem Beitrag wird zunächst eine Prozessanalyse bisheriger Studien zu Motivationsgewinnen durch Intergruppenwettbewerb vorgestellt. Auf der Basis von Erwartungs x Wert Modellen der Motivation sowie der Social Identity Theory / Self Categorization Theory wird anschließend ein Erklärungsmodell vorgestellt sowie konkrete Hypothesen für ein Forschungsprogramm abgeleitet, um diesen zusätzlichen Auslöser von Motivationsgewinnen für die praktische Anwendung in Arbeitsgruppen nutzbar zu machen.

☐ Marion Wittchen; Universität Würzburg, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Röntgenring 10, 97070 Würzburg
wittchen@psychologie.uni-wuerzburg.de

Psychologische Verträge von Patchworkern und in flexibilisierten Unternehmen

Arbeitsgruppenbeitrag

Wittekind, Anette, Raeder, Sabine, Inauen, Alice & Grote, Gudela

Durch Arbeitsflexibilisierung und Personalabbau werden traditionelle Inhalte des psychologischen Vertrages wie Arbeitsplatzsicherheit oder Aufstiegsmöglichkeiten durch neue Inhalte wie Arbeitsmarktfähigkeit, Flexibilität und Eigenverantwortung ersetzt. Wenn Arbeitsflexibilisierung vom Unternehmen forciert wird, kommt es häufig zu Vertragsverletzungen. Psychologische Verträge von Patchworkern, Personen mit mindestens zwei Arbeitgebern, wurden bisher nicht untersucht. Patchwork kann selbst gewählt sein: Beispielsweise weist die zweite Stelle Merkmale auf, die bei der ersten nicht geboten werden. In dieser Studie soll ermittelt werden, ob die Inhalte psychologischer Verträge bei Patchworkern eher neuen Vertragsinhalten entsprechen, wie dies bei anderen Formen von Arbeitsflexibilisierung der Fall ist. Weiterhin wird die Frage beantwortet, ob Erwartungen in selbst gewählten Formen flexibler Beschäftigung eher erfüllt werden als in flexiblen Unternehmen. Es wurden N = 350 Personen aus Unternehmen, die entweder Personal abbauen, reorganisieren oder befristete Verträge einsetzen, sowie N = 150 Patchworker mittels Fragebogen zu folgenden Inhalten des psychologischen Vertrages befragt: Sicherheit, Lernchancen, Entwicklung im Unternehmen, Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit, Einbezug in Entscheidungen, Flexibilität, Leistungsziele, mitarbeiterseitige Flexibilität, Loyalität und Arbeitsmarktfähigkeit. Der Fragebogen wurde in Projekten an der ETH Zürich entwickelt und die Faktorenstruktur wird durch eine konfirmatorische Faktorenanalyse überprüft. Der Vergleich der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Inhalte des psychologischen Vertrages und der Erfüllung der Erwartungen wird mittels Varianzanalyse erfolgen.

☐ Anette Wittekind; ETH Zürich, Departement Management, Technology, and Economics, Forschungsgruppe Organisation - Arbeit - Technologie, Kreuzplatz 5, CH-8032 Zürich
awittekind@ethz.ch

Differenzierung unterschiedlicher Arten von Rechtfertigung in Eskalationssituationen

Forschungsreferat

Wolff, Hans-Georg, Soucek, Roman & Moser, Klaus

Eskalation von Commitment bezeichnet das wiederholte Festhalten an einem Handlungsstrang trotz negativem Feedback. Im Kontext organisationaler Investitionsentscheidungen sind Rechtfertigungseffekte von zentraler Bedeutung. Die prominenteste Erklärung basiert auf dem eskalationsfördernden Effekt von Selbstrechtfertigung, Selbstrechtfertigung wird aber nur ungenau von anderen Rechtfertigungsfoci differenziert. In der vorliegenden Studie werden deshalb zwei Unterscheidungen von Rechtfertigung vorgenommen und deren Effekte auf Eskalationsverhalten untersucht. Es wird a) zwischen Selbstrechtfertigung und Rechtfertigungspflicht vor anderen und b) zwischen zwei Foci von Rechtfertigungspflicht vor anderen unterschieden (Lerner & Tetlock, 1999). Unter Ergebnisrechtfertigungspflicht orientieren sich Entscheidende an den Ergebnissen ihrer Entscheidungen, unter Prozessrechtfertigungspflicht wird der Prozess der Entscheidungsfindung fokussiert und Argumente für verschiedene Optionen sorgfältig abgewogen.

In einem PC-basierten Rollenspiel entschieden 150 Probanden in der Rolle eines Personalverantwortlichen bis zu acht Mal über die Weiterbeschäftigung eines unzulänglichen Trainees. In einem 2x3 Design wurden Wahlfreiheit (Wahl vs. keine Wahl) zur Induktion von Selbstrechtfertigung sowie Rechtfertigungspflicht (Keine Rechtfertigungspflicht vs. Ergebnisrechtfertigung vs. Prozessrechtfertigung) manipuliert und Eskalationsverhalten (Persistenz) erhoben. In den Bedingungen ohne Rechtfertigungspflicht eskalieren Personen mit Wahlfreiheit mehr als Personen ohne Wahlfreiheit. Dieser Wahleffekt findet sich jedoch nicht unter Ergebnisrechtfertigung und kehrt sich unter Prozessrechtfertigung um. Bestimmte Arten von Rechtfertigungspflicht könnten demnach zur Reduktion der eskalationsfördernden Tendenz von Selbstrechtfertigung eingesetzt werden.

- ☐ Hans-Georg Wolff; Universität Nürnberg-Erlangen, Lehrstuhl für Psychologie, insb. Wirtschafts- und Sozialpsychologie, WiSo Fakultät, Lange Gasse 20, 90461 Nürnberg
Hans-Georg.Wolff@Wiso.uni-erlangen.de

(Re-)Integration leistungsgewandelter Mitarbeitender durch Wiederaufnahme der Produktion in einem Keramikunternehmen

Poster

Wülser, Marc & Ulich, Eberhard

Verschiedene Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass mit zunehmender Dauer von krankheits- bzw. unfallbedingten Abwesenheiten die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Rückkehr an den Arbeitsplatz erheblich abnimmt (Bloch & Prins, 2001; NIDMAR, 1995). Gemäß dem „National Institute of Disability Management and Research“ liegt z.B. die Wahrscheinlichkeit einer Reintegration nach sechs Monaten noch bei 50%, bereits nach einem Jahr nur noch bei 20%. Auf politischer Ebene wird zunehmend erkannt, dass die bestehenden Eingliederungsmaßnahmen nicht ausreichen, um z.B. die wachsende Gruppe psychisch beeinträchtigter Personen erfolgreich (wieder) einzugliedern (BSV, 2004). Aufgrund dieser Voraussetzungen wird ein Projekt vorgestellt, dessen Ziel die Wiederaufnahme der Produktion eines schweizerischen Keramikunternehmens darstellt. Zu ca. 80% soll die Belegschaft aus leistungsgewandelten Mitarbeitenden bestehen, die möglichst früh in ihrem Krankheitsprozess in das Keramikunternehmen integriert werden sollen. Die Rekrutierung erfolgt einerseits innerhalb von Partnerunternehmen, die Mitarbeitende mit gehäuften Absenzen und reduzierter Leistungsfähigkeit an das Case Management melden. Andererseits melden Krankentagegeldversicherer neu langzeitkranke Mitarbeitende dem

Case Manager. Teilziele des Projekts sind (1) die Etablierung eines Früherkennungsprozesses für Personen aus dem psychischen und psychosomatischen Formenkreis vor der Chronifizierung der Krankheit, (2) der Erhalt bzw. die Steigerung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden, (3) die Schaffung gesundheitsförderlicher Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der spezifischen Leistungsvoraussetzungen der Mitarbeitenden, (4) die Reintegration der Mitarbeitenden an ihre angestammten oder deren Vermittlung an neue Arbeitsplätze sowie (5) die wissenschaftliche Evaluation des Projekts.

☐ Marc Wülser; Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, Obere Zäune 14, CH-8001 Zürich
marc.wuelser@iafob.com

Betriebliche Gesundheitsförderung: Wirkungs- und Prozessevaluation bedingungs- und personenbezogener Maßnahmen zur Stressreduktion am Arbeitsplatz

Poster

Wundke, Nicole & Felfe, Jörg

Die Ergebnisse von Studien zur Evaluation betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme zeigen zum Teil nur geringe Wirkungen der Programme. Wenig untersucht ist bislang die Qualität des Prozesses (Semmer, 2003; Bunce, 1997). Die vorgestellte Studie überprüft die Wirkung eines betrieblichen Stressmanagement-Programms unter zusätzlicher Berücksichtigung der Prozessqualität. Das Konzept des Programms integriert bedingungs- und personenbezogene Maßnahmen. Mittels Vorher- und Nachuntersuchung unter Einbeziehung einer Kontrollgruppe wurde untersucht, ob das Programm arbeitsbezogenen Stress und seine negativen kurzfristigen und mittelfristigen Gesundheitsfolgen reduziert (abhängige Variablen: Stressoren am Arbeitsplatz, wahrgenommener Stress, Irritation, psychische Ermüdung, psychosomatische Symptome). Zusätzlich wurden positive Arbeitsplatzcharakteristika (Entscheidungsspielraum, soziale Unterstützung) und positive Gesundheitsindikatoren (Selbstwirksamkeit, Kohärenzsinn und Arbeitsfreude) einbezogen. Als Prozessvariablen wurden Prozessqualität und Erreichung der Prozessziele erhoben und ihr Zusammenhang mit der Programmwirkung untersucht. Die Untersuchung erfolgte an einer Stichprobe mit 56 Teilnehmern (Interventionsgruppe: N = 29, Kontrollgruppe: N = 27) aus einer belgischen Niederlassung eines großen Chemieunternehmens. Die Ergebnisse zeigen, dass die Prozessziele nur teilweise erreicht wurden. Das Programm zeigte eine geringe Wirkung auf psychosomatische Symptome. Programmeffekte auf anderen Variablen wurden nicht signifikant. Allerdings ergaben sich signifikante Korrelationen zwischen den Prozessvariablen und der Programmwirkung. Zum Beispiel korreliert die Identifikation relevanter Stressursachen signifikant mit der Reduktion psychosomatischer Symptome. Damit wird deutlich, dass durch eine bessere Programmimplementierung und konsequente Kombination von strukturellen und personenbezogenen Maßnahmen das Potential derartiger Programme besser ausgeschöpft werden könnte.

☐ Nicole Wundke; Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg, Institut für Psychologie, Arbeits- und Sozialpsychologie, Unter den Eichen 24, 06184 Zwintschöna
n.wundke@psych.uni-halle.de

**Transfermotivation:
Ein dynamisches Konstrukt und seine Bedeutung für den Trainingserfolg**

Forschungsreferat

Zempel, Jeannette & Leitl, Julia

Die Transfermotivation beschreibt nach Noe (1986) den Wunsch der Trainingsteilnehmer, das im Training angeeignete Wissen und Können am Arbeitsplatz anzuwenden. Zu unterscheiden sind die Motivation vor (Prätraining-Motivation) und die Motivation nach dem Training (Posttraining-Motivation) (z. B. Baldwin, Magjuka & Loher, 1991). Dabei bezieht sich die Motivation vor dem Training auf die Motivation, die Trainingsinhalte zu erlernen (Lernmotivation), und die Motivation nach dem Training auf die Motivation, das Gelernte außerhalb des Trainingskontexts anzuwenden (Transfermotivation) (z. B. Noe, 1986; Noe & Schmitt, 1986). Die Rolle der Transfermotivation im Transferprozess wurde bisher auf eine einmalige Betrachtung der Transfermotivation am Ende bzw. kurze Zeit nach der Trainingsmaßnahme beschränkt. Mögliche Veränderungen während des Transferprozesses z. B. aufgrund eines behindernden oder wenig unterstützenden Arbeitsumfeldes wurden nicht berücksichtigt.

Im vorliegenden Beitrag werden die über die Zeit variierenden Erwartungskomponenten der Transfermotivation vorgestellt und der Einfluss der Lernmotivation, der Transfermotivation direkt im Anschluss an das Training und der Transfermotivation nach konkreten Umsetzungserfahrungen am Arbeitsplatz auf die Veränderung des Arbeitsverhaltens nach einer Trainingsmaßnahme untersucht. 129 Teilnehmer von Führungs-, Sozialkompetenz- und Verkaufstrainings wurden in einer Längsschnittstudie vor, im Anschluss an das Training und ca. 3 Monate nach dem Training befragt. Es wurde regressionsanalytisch geprüft, in welchem Ausmaß die Transfermotivation zusätzlich zu Lernmotivation und Lerneffekt die Varianz des veränderten Arbeitsverhaltens nach dem Training aufklärt. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die Transfermotivation direkt nach dem Training, als auch die Transfermotivation nach konkreten Umsetzungserfahrungen am Arbeitsplatz die Veränderung des Arbeitsverhaltens bestimmen. Abschließend werden Schlussfolgerungen zur Förderung und Aufrechterhaltung der Transfermotivation im Transferprozess diskutiert.

☒ Jeannette Zempel; Kultusministerium Sachsen, Sächsische Evaluationsagentur,
Postfach 100910, 01079 Dresden
zempel@arcor.de

**Promis in der Werbung: Produktaufmerksamkeit in Abhängigkeit von der Passung
zwischen den Merkmalen von Prominenten und den Präferenzen von Konsumenten**

Forschungsreferat

Ziegler, Rene, Bader, Sina & Diehl, Michael

Prominente sollen die Aufmerksamkeit für ein beworbenes Produkt erhöhen und zu einer positiveren Bewertung führen. Nach der Produkt-Passungs-Hypothese sollte die Werbeeffektivität allerdings nur dann höher sein, wenn die Prominente zum Produkt passt (z.B. eine attraktive Prominente für ein Produkt zur Steigerung der Attraktivität). Die Forschungsbefunde hierzu sind allerdings uneinheitlich.

Wir schlagen daher alternativ eine Konsumenten-Passungs-Hypothese vor. Demnach ist die Passung zwischen Prominentenmerkmalen einerseits und Konsumentenpräferenzen für bestimmte Merkmale andererseits bedeutsam. Ausgehend von Arbeiten zu Einstellungsfunktionen nehmen wir an, dass das Ausmaß der Selbstüberwachung von Konsumenten (Snyder, 1974) die Präferenz für eine entweder attraktive oder seriöse Prominente beeinflusst. Diese Präferenz sollte die Aufmerksamkeit für die Produktinformationen beeinflus-

sen. Als Konsequenz sollte die Produktbewertung nur bei Passung von der Produktqualität beeinflusst sein.

Personen mit hoher bzw. geringer Selbstüberwachung wurde eine Werbeanzeige mit einer entweder passenden oder nicht passenden Prominenten vorgelegt (Steffi Graf als seriöse Prominente für geringe Selbstüberwacher, Claudia Schiffer als attraktive Prominente für hohe Selbstüberwacher). Die in der Werbeanzeige enthaltenen Informationen wiesen das Pflegeprodukt als qualitativ entweder gut oder schlecht aus. Wie vorhergesagt führte eine Passung (von Prominenter zu Konsument) zu erhöhter Aufmerksamkeit für die Produktinformationen. Entsprechend führte eine gute (versus einer schlechten) Qualität nur bei Passung zu einer positiveren Produktbewertung.

☐ Rene Ziegler; Universität Tübingen, Psychologisches Institut, Sozial- und Persönlichkeitspsychologie, Friedrichstr. 21, 72072 Tübingen
rene.ziegler@uni-tuebingen.de

Akzeptanz und Validierung eines webbasierten Studienberatungsinstrumentes

Arbeitsgruppenbeitrag

Zimmerhofer, Alexander & Hornke, Lutz F.

Der Übergang von der Schule zur Universität ist für viele Schülerinnen und Schüler durch Informationsdefizite (Heublein & Sommer, 2002; Wissenschaftsrat, 2004) und daraus resultierende (Selbst-)Zweifel geprägt. Weder die eigenen Stärken und Schwächen, noch die wesentlichen Anforderungen diverser Studienfächer sind den meisten Studieninteressierten bekannt. Erhöhte Studienunzufriedenheit und verstärkter Studienabbruch sind die Folge (Brandstätter, Grillich & Farthofer, 2002).

Seit Mitte 2002 ist ein 90-minütiges, webbasiertes Beratungsinstrument für die Fächer Informatik, Elektrotechnik und Technische Informatik im Einsatz, das sich in die allgemeine und fachliche Studienberatung eingliedert (Zimmerhofer & Hornke, 2005). Dieses Self-Assessment umfasst kognitive Testelemente (Matrizentest, Tests zu mathematischen und logischen Fähigkeiten), nicht-kognitive Testelemente (Extrinsische und Intrinsische Lernmotivation, Handlungskontrolle und Selbstwirksamkeit) und eine automatische, ausführliche Rückmeldung für die Testteilnehmer.

Allein im vergangenen Jahr sind etwa 65.000 Besucher und 3.371 komplett absolvierte Testungen verzeichnet worden. Bei den Subtests zeigt sich eine geringere ($\alpha = ,61$ für den heterogenen Logiktest, 10 Items) bis gute Interne Konsistenz ($\alpha = ,87$ Interessenskala Investigative, 10 Items). Eine Analyse der Akzeptanz ($n = 946$, Rücklaufquote 26,4%) ergab eine gute Gesamtbewertung (64,8% bewerten mit „sehr gut“ oder „gut“). 49,7% der Personen haben ihrer Meinung nach durch das Beratungssystem wesentlich mehr Informationen für die Studienentscheidung erhalten. Mehr als zwei Drittel der Personen planen, das Beratungssystem Freunden weiterzuempfehlen.

Im Oktober 2004 wurde das Verfahren für alle Studienanfänger der Informatik (Haupt- und Nebenfach) an der RWTH Aachen verpflichtend eingeführt. Eine Kriteriumsvalidierung ist mit diesen Teilnehmern im Gange.

☐ Alexander Zimmerhofer; RWTH Aachen, Lehrstuhl für Betriebs- und Organisationspsychologie, Jägerstraße 17/19, 52056 Aachen
alexander@zimmerhofer.org

**Konflikte in Arbeitsteams –
Untersuchung zum beabsichtigten Verhalten in unterschiedlichen Konfliktsituationen**

Poster

Zügner, Cathrin

Eine effektive Zusammenarbeit in Arbeitsteams wird neben der fachlich-methodischen Kompetenz der Teammitglieder zu einem bedeutenden Anteil durch deren Fähigkeit bestimmt, interpersonale Konflikte rasch und effektiv beilegen zu können. Diese Konfliktkompetenz besteht darin, auch in Konfliktsituationen einen Interaktionsstil aufrechterhalten zu können, der sich gleichermaßen durch Wertschätzung der eigenen Interessen und Ziele wie durch entsprechende Wertschätzung des Konfliktgegners auszeichnet. Die Haltung der konfliktkompetent agierenden Person ist durch das Anstreben einer win-win-Lösung gekennzeichnet.

Im Fokus der Untersuchung steht die Frage: Mit welchen Verhaltensweisen beabsichtigen Mitglieder von Arbeitsteams Konflikte zu behandeln, die zwischen ihnen und einem Teammitglied entstanden sind? Dabei interessiert auch, inwiefern die beteiligten Personen in Abhängigkeit vom Typ der Konfliktsituation unterschiedliche Verhaltensweisen präferieren.

Dazu wurde ein Szenario-Fragebogen entwickelt, mit welchem das beabsichtigte Verhalten in dyadischen Konfliktsituationen erfasst werden kann. Dieser Fragebogen erfasst Verhaltensabsichten entsprechend dem Dual-Concern-Modell (Rubin, Pruitt & Kim, 1994) für unterschiedliche Typen von Konfliktsituationen (nach Rüttinger & Sauer, 2000). Er wurde bei 116 Personen aus 14 Arbeitsteams unterschiedlicher Berufsfelder eingesetzt.

Dabei zeigte sich, (a) dass sich das beabsichtigte Verhalten für verschiedene Typen von Konfliktsituationen unterscheidet, (b) dass kein Unterschied nachzuweisen ist bzgl. Geschlecht, Teamerfahrung oder Berufsbranche der befragten Personen, (c) dass die Teilnahme an Team-Trainings zu einer Verbesserung der Konfliktkompetenz zu führen scheint.

☰ Cathrin Zügner; Universität Regensburg, Lehrstuhl für Psychologie VI, Pädagogische Psychologie und Medienpsychologie, Universitätsstrasse 31, 93040 Regensburg
cathrin.zuegner@psychologie.uni-regensburg.de

Das IDEA-Konzept:

Die leistungssteigernde Wirkung funktionspezifischer Rollen auf Brainstorming-Teams

Poster

Zysno, Peter V. & Bosse, Ari

Seit den Untersuchungen von Taylor, Berry und Block (1958) zeigt sich stets die Unterlegenheit von Realgruppen (echte, interagierende Gruppen) gegenüber Nominalgruppen (synthetische Gruppen) in Brainstormingaufgaben (s. Mullen, Johnson & Salas, 1991; Stroebe & Nijstad, 2004). Nach Steiner (1972) rührt dieser Sachverhalt aus den durch die Gruppenarbeit entstehenden Prozessverlusten. Um offen zu bleiben für eventuelle gruppeneigene Leistungszuwächse, wie sie auch in der Literatur berichtet werden (z.B. Paulus, 2000), empfiehlt sich eine Einbeziehung möglicher Prozessgewinne in die Überlegungen (Zysno, 1998), woraus sich folgende Leitfrage ergibt: Lassen sich Prozessgewinne in der kreativen Teamarbeit bei gleichzeitiger Minimierung der Prozessverluste erreichen?

Grundgedanke ist die Einführung eines Rollenkonzepts. Es teilt die für die Erfüllung einer Teamaufgabe notwendigen Funktionen so auf, dass jedes Teammitglied die zu seiner Rolle passende Aufgabe erhält. Die Übertragung differentialpsychologischer Erkenntnisse über das kreative Individuum auf die kreative Gruppe führt zu folgenden Funktionen: 1. Produkti-

on möglichst vieler Ideen, 2. Differenzierung, Präzisierung und Fortentwicklung der Ideen, 3. Selbstunterstützung und Unabhängigkeit von äußerer Verstärkung.

Die individuellen Anforderungen werden in Teamfunktionen übersetzt und von Trägern entsprechender Rollen ausgefüllt. Diese Rollen sind der Ideator, der Exploiter und der Animator, aus denen sich die sog. IDEA-Gruppen formieren lassen. Zur Erhebung der Rollenprofile wurde ein Fragebogen entwickelt.

An der Untersuchung nahmen 108 Personen in 36 Dreiergruppen teil. Verglichen wurden IDEA-Gruppen ($n = 12$), herkömmliche Realgruppen ($n = 12$) und Nominalgruppen ($n = 12$). Abhängige Variable war die während einer Brainstorming-Sitzung generierte Ideenanzahl. Eine ANOVA und anschließende Post-hoc-Tests zeigten, dass die IDEA-Gruppen sowohl den Realgruppen als auch den Nominalgruppen signifikant überlegen waren ($p = .002^*$; Power = .92).

Für die Zukunft steht eine Überprüfung des IDEA-Konzepts an einer größeren Stichprobe sowie eine Überprüfung der Instruierbarkeit der IDEA-Rollen und der Wirksamkeit der IDEA-Rollen im Rahmen von elektronischen Brainstormings (EBS) an.

☐ Peter V. Zysno; RWTH-Aachen, Institut für Psychologie, BO-Psychologie, Tannenallee 4A, 52076 Aachen
peter.zysno@psych.rwth-aachen.de

Themenklassifikation
und
Liste aller Beiträge nach thematischer Einordnung

Themenklassifikation

1. Arbeitspsychologie

- 1.0 Gesellschaftliche Perspektiven der Arbeit
- 1.1 Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit
- 1.2 Ergonomie allgemein
- 1.3 Softwareergonomie
- 1.4 Belastung und Beanspruchung in der Arbeit
- 1.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 1.6 Betriebliche Gesundheitsförderung
- 1.7 sonstige arbeitspsychologische Themen

2. Personalpsychologie

- 2.1 Perspektiven der Personalpsychologie
- 2.2 Anforderungsanalyse
- 2.3 Eignungsdiagnostik/Personalauswahl
- 2.4 Personalbeurteilung
- 2.5 Personalentwicklung
- 2.6 sonstige personalpsychologische Themen

3. Psychologie der Berufswahl und berufliche Entwicklung

- 3.1 Berufswahl
- 3.2 Ausbildung und Training
- 3.3 Berufliche Entwicklung
- 3.4 Berufliche Krisen
- 3.5 sonstige berufspsychologische Themen

4. Organisationspsychologie

- 4.1 Kommunikation und Einfluss
- 4.2 Führung
- 4.3 Konflikt
- 4.4 Gruppe und Teams
- 4.5 Arbeitszufriedenheit und Organisationales Commitment
- 4.6 Produktives und kontraproduktives Verhalten
- 4.7 Organisationsdiagnose
- 4.8 Organisationsentwicklung
- 4.9 Innovations- und Wissensmanagement
- 4.10 sonstige organisationspsychologische Themen

5. Wirtschaftspsychologie

- 5.1 Ökonomische Psychologie, Finanzpsychologie
- 5.2 Erwerbslosigkeit
- 5.3 Usability Research / Usability Engineering
- 5.4 Marktforschung und Werbepsychologie
- 5.5 Verkaufspsychologie und Kundenbindung
- 5.6 sonstige wirtschaftspsychologische Themen

Liste aller Beiträge nach thematischer Einordnung durch die Autoren

Die folgende Liste enthält die einzelnen Beiträge sortiert nach der von den Autoren ausgewählten Einordnung hinsichtlich der vorgegebene Themenklassifikation (s. gegenüberliegende Seite). Die Abkürzungen verweisen auf die Beitragsart: [AG] Beitrag in einer Arbeitsgruppe, [FR] Forschungsreferat, [MV] Mittagsvorlesung, [PO] Poster und [ÜR] Überblicksreferat.

1. Arbeitspsychologie

1.0 Gesellschaftliche Perspektiven der Arbeit

Allmendinger, Jutta

Arbeitsmarkt und demographischer Wandel: Die Zukunft der Arbeit [MV]

Lehr, Ursula

Verlängerung der Lebensarbeitszeit - eine realistische Perspektive? [MV]

1.1 Analyse Bewertung und Gestaltung von Arbeit

Bauer, Claudia

Inhalte psychologischer Kontrakte im deutschen Einzelhandel – Eine qualitative Interviewstudie [AG]

Beiroth, Anneke, Krause, Andreas, Pleiss, Cordula, Bäuerle, Florian, Noll, Tobias & Boos, Veronika

Gefährdungsbeurteilungen in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen [AG]

Buschor, Claudia & Schallberger, Urs

Tätigkeitsmerkmale und affektives Erleben der Arbeit. Eine Experience Sampling Studie. [PO]

Elke, Gabriele & Ziemeck, Heike

Gestaltung und Management von Business-to-Business Dienstleistungen [AG]

Fischbach, Andrea & Zapf, Dieter

Zum Einfluss von Servicemerkmalen auf Emotionsarbeit [AG]

Franz, Martha

Die kundenorientierte Gestaltung eines öffentlichen Dienstleisters: Ergebnisse einer Kundenbefragung [AG]

Giardini, Angelo & Kamrad, Klaudia

Auswahl von Dienstleistungspersonal: Die Rolle nonverbalen Verhaltens und Dispositionen im Bewerbungsgespräch [AG]

Güntert, Stefan Tomas & Wehner, Theo

Das Motivationspotenzial freiwilliger Arbeitstätigkeiten [FR]

Holz, Melanie

Die Bedeutung von Ressourcen im Dienstleistungsprozess [AG]

Kamrad, Klaudia, Antoni, Conny & Schmal, Andreas

Der Job Diagnostic Survey im Dienstleistungsbereich: Eine Erweiterung der Tätigkeitsmerkmale um das der emotionsbezogenen Anforderungen [AG]

Lampert, Bettina, Glaser, Jürgen & Weigl, Matthias

Belastungsanalyse und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung [AG]

Müller, Ines & Quaas, Wolfgang

Früherkennung und Frühprävention von Gesundheitsgefährdungen [PO]

Puggel, Annett, Jonas, Klaus & Schaller, Johannes

Zur Analyse und Gestaltung von Geschäftsprozessen [PO]

Resch, Marianne

Befragungen und Arbeitsanalysen als Grundlage einer qualifizierenden Arbeitsgestaltung [AG]

Richter, Gabriele & Walde, Judith

Psychologische Bewertung der Arbeitsbedingungen [AG]

Rothe, Heinz-Jürgen & Metz, Anna-Marie

Bedingungs- und personbezogene Ermittlung psychischer Belastungen [AG]

Schmohr, Martina & Bierhoff, Hans-Werner

Analyse von Kundenbeziehungen im Dienstleistungsbereich auf der Basis des Investitionsmodells [AG]

Tornau, Katharina & Fay, Doris

Job Crafting in der Gastronomie: Eine neue Form des Arbeitsverhaltens und ihre Bedeutung [FR]

Weigl, Matthias & Glaser, Jürgen

Unkooperatives Klientenverhalten in der Humandienstleistung [AG]

1.2 Ergonomie allgemein

Bahner, Jennifer Elin & Manzey, Dietrich

Übersteigertes Vertrauen in Automation – ein Rahmenmodell zum Konzept „Complacency“ in der Mensch-Maschine Interaktion [AG]

Baumann, Martin & Krems, Josef

Methoden zur Bewertung der Gestaltung von Fahrerinformationssystemen [AG]

Lorenz, Bernd, Kuritz-Kaiser, Anthea, Többen, Helmut, Schmerwitz, Sven & Manzey, Dietrich

Augmented Reality im Cockpit?: Analyse und Befunde der Aufmerksamkeitsleistung von Piloten [AG]

Meyer, Inga & Nachreiner, Friedhelm

Gestaltung der Interaktionsschnittstelle von Prozessleitsystemen – Auswirkungen auf die Prozessführung [AG]

Röther, Uwe

Anforderungen an eine integrierte Schnittstelle zur Raum- und Gebäudeautomation [AG]

Sauer, Jürgen, Hockey, Bob & Wastell, David

Stress and Performanz in komplexen Mensch-Maschine-Systemen: eine Evaluation von zwei Trainingsmethoden [AG]

Vollrath, Mark

Auswirkungen der Systemauslegung und der Interaktion bei der Beurteilung sprachlicher Mensch-Maschine-Interaktion [FR]

1.3 Softwareergonomie

Dutke, Stephan, Lindenthal, Michael & Zengerle, Remigius

Kontrollkognitionen in Arbeitsumgebungen mit Ambient-Intelligence-Komponenten [FR]

1.4 Belastung und Beanspruchung in der Arbeit

- Bäuerle, Florian, Krause, Andreas, Ehlbeck, Imke, Kruse, Lutz, Pauli, Christine & Reusser, Kurt
Einflüsse von Unterrichtsmethoden und -qualität auf psychische Belastungen von Lehrerinnen und Lehrern im Unterricht [FR]
- Dinand, Diana, Meixner, Nadine, Bechtoldt, Myriam, Rohrman, Sonja & Zapf, Dieter
Psychophysiologische Effekte der Ärgerunterdrückung am Arbeitsplatz [PO]
- Ferreira, Yvonne
Multidisziplinärer Untersuchungsansatz zur Erhebung und Beurteilung des Belastungs- und Beanspruchungsprofils beim Bodenpersonal eines deutschen Flughafens [PO]
- Höge, Thomas
Wenn sich Arbeitsbelastungen psychologisch „entgrenzen“: Eine Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen, Arbeit-Familie-Konflikt und Gesundheit [FR]
- Iwanowa, Anna
Empirische Überprüfung eines Ressourcen-Anforderungen-Stressoren (RAS) Modells [FR]
- Jacobshagen, Nicola & Semmer, Norbert
Unnötige oder illegitime Arbeitstätigkeiten und ihre Auswirkungen auf das Befinden [FR]
- Krämer, Björn & Franz, Martha
Bewältigung psychischer Belastungen bei der Dienstleistungserstellung – Ein ressourcenorientierter Lösungsansatz [FR]
- Kudielka, Brigitte, Hanebuth, D., Känel, R. von, Gander, M.-L., Grande, G. & Fischer, J.E.
Health-related quality of life (HRQoL) measured by the SF12 in working populations: Associations with psychosocial work characteristics [FR]
- Kühnel, Jana & Krause, Andreas
Erholungsaktivitäten, Gedanken an die Arbeit („rumination“) und Wohlbefinden: Eine Tagebuch-Studie mit Lehrerinnen und Lehrern [FR]
- Ludewig-Kedmi, Revital
Richter und Rechtsanwälte zwischen Belastung und Bewältigung: Berufsbelastungen im Rechtssystem [FR]
- Paul, Matthias, Nickel, Peter & Nachreiner, Friedhelm
Arbeitsbelastung und Arbeitsunfähigkeitszeiten bei Pflegekräften eines Allgemein-krankenhauses - Eine Längsschnittuntersuchung [FR]
- Preckel, Daniel, Känel, Roland von, Kudielka, Brigitte M. & Fischer, Joachim E.
Berufliche Gratifikationskrisen - ein Risikofaktor für die Gesundheit? [FR]
- Rau, Renate, Rösler, Ulrike, Richter, Peter & Stephan, Ute
Sind erfolgreiche Unternehmer gesünder als weniger erfolgreiche? [FR]
- Reinecke, Stefan, Runde, Bernd & Bastians, Frauke
Aufgabenbezogene Psychische Belastungen innerhalb der Polizeiarbeit [FR]
- Schaufeli, Wilmar
Von ‚Burnout‘ zur ‚Begeisterung‘: Über die positive Wende der Arbeits- und Gesundheitspsychologie [MV]
- Wastian, Monika & Woschée, Ralph
Burnout und berufliche Belastungen bei Tierärzten: Die Art der Belastung ist entscheidend! [FR]

1.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Laumen, Sandra

Arbeitsschutzmanagement an der Hochschule Niederrhein [PO]

Schwennen, Christian & Musahl, H.-Peter

Fehlerfreundlichkeit und Verzeihen am Arbeitsplatz: Positive Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit? [PO]

Spieß, Erika, Manz, R., Ritter-Lempp, K. & Stadler, P.

Personelle und organisatorische Anforderungen an eine intersektorale Kooperation und Netzwerkbildung bei berufsbedingten traumatischen Ereignissen [FR]

1.6 Betriebliche Gesundheitsförderung

Bamberg, Eva

Zur Effektivität von betrieblicher Gesundheitsförderung [ÜR]

Klemens, Stefan & Wieland, Rainer

Arbeitsbedingungen, Persönlichkeitsfaktoren und Gesundheit: Eine Studie in der IT-Branche [FR]

Krajewski, Jarek, Wieland, Rainer & Gauggel, Benita

Tiefenentspannung, Massage oder Small Talk? - Ein cortisolbasierter laborexperimenteller Nachweis des differenziellen Erholungswertes von Mittagspausen [FR]

Rehmer, Sabine, Trimpop, Rüdiger & Gericke, Gudrun

Konzeption und Evaluation eines Stressmanagementtrainings in einem Großunternehmen [PO]

Roscher, Susanne

Prävention von Mobbing in Krankenhäusern [FR]

Scherrer, Karin, Meierjürgen, Rüdiger & Wieland, Rainer

Tätigkeits-, krankheits- und altersgruppenspezifische Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems – Analysen und Maßnahmenvorschläge auf der Basis von 2.9 Mio. Versicherten der Jahre 2003 und 2004 [AG]

Seibt, Reingard, Thinschmidt, Marleen & Lützkendorf, Lars

Einfluss arbeitsbedingter Risikofaktoren und Ressourcen auf die Arbeitsfähigkeit von Gymnasiallehrerinnen [FR]

Semmer, Norbert

Betriebliche Gesundheitsintervention: Positionen, Probleme, Fallstricke [AG]

Thinschmidt, Marleen, Seibt, Reingard & Khan, Attiya

Projektvorstellung: Netzwerk für gesunde Beschäftigte in Kindertagesstätten [FR]

Ulich, Eberhard

Gesundheitsmanagement in Unternehmen aus arbeitspsychologischer Perspektive [AG]

Wieland, Rainer & Krawjewski, Jarek

Effizienzabschätzung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung– welchen Beitrag liefern arbeitspsychologische Analysedaten? [AG]

Wülser, Marc & Ulich, Eberhard

(Re-)Integration leistungsgewandelter Mitarbeitender durch Wiederaufnahme der Produktion in einem Keramikunternehmen [PO]

Wundke, Nicole & Felfe, Jörg

Betriebliche Gesundheitsförderung: Wirkungs- und Prozessevaluation bedingungs- und personenbezogener Maßnahmen zur Stressreduktion am Arbeitsplatz [PO]

1.7 sonstige arbeitspsychologische Themen

Amstad, Fabienne & Semmer, Norbert K.

Ein ereignisbezogener Forschungsansatz zur Schnittstelle zwischen Erwerbsarbeit und Familie [AG]

Ewers, Eyko, Schraps, Ulrike & Hoff, Ernst.-H.

Arbeitszentrierte und entgrenzte Lebensgestaltung von Gründern und Mitarbeitern kleiner IT-Unternehmen [AG]

Fenzl, Claudia & Resch, Marianne

Tätigkeitssysteme und ihre Erfassung [AG]

Hoff, Ernst-H., Ewers, Eyko & Schraps, Ulrike

Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung und ihre Erfassung [AG]

Kalveram, Andreas, Trimpop, Rüdiger & Wiedemann, D.

Work-Life-Balance in Abhängigkeit von individuellen Anpassungsprozessen und Persönlichkeit: Eine Paarstudie [AG]

Konradt, Udo

Erwerbsarbeit und Familienarbeit im Zusammenhang mit Zufriedenheit: Vergleich von Selbst- und Partnerbeurteilungen [AG]

Kröniger, Silke

Ein gesetzlich vorgegebener Statusunterschied - Hürde oder Chance einer inter-organisatorischen Kooperationsbeziehung? [PO]

Oehler, Veronika, Kracke, Bärbel & Trimpop, Rüdiger

Arbeitszeitreduzierung bei Männern: individuelle, familiäre und organisationale Bedingungen [AG]

Richter, Falk & Bergmann, Bärbel

Erhalt und Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz bei Arbeitenden aus dem Bereich Versicherung [PO]

Schraps, Ulrike, Hoff, Ernst-H. & Ewers, Eyko

Work-Life-Balance und berufliche Ungleichheit von Frauen und Männern im IT-Bereich [AG]

Schui, Gabriel & Krampen, Günter

Zur Entwicklung und zur Internationalität der Arbeits- und Organisationspsychologie aus dem deutschsprachigen Bereich [FR]

Trimpop, Rüdiger & Kalveram, Andreas

Work-Life-Balance bei Hochschulangehörigen [AG]

2. Personalpsychologie

2.1 Perspektiven der Personalpsychologie

Schuler, Heinz

Stand und Perspektiven der Personalpsychologie [MV]

2.2 Anforderungsanalyse

Koch, Anna, Strobel, Anja & Westhoff, Karl

Top-down Vorgehen bei Anforderungsanalysen als notwendige Ergänzung zum Bottom-up Vorgehen: Empirische Befunde und Praxiserfahrungen [FR]

2.3 Eignungsdiagnostik/Personalauswahl

Beauducel, André & Kersting, Martin

Facettentheoretische Diagnose von Erfolgs- und Misserfolgsorientierung im Ausbildungs- und Berufskontext [AG]

Birk, Matthias M. & Kersting, Martin

Zur zweifelhaften Nützlichkeit und Validität von Anforderungsanalysen [AG]

Böhme, Katrin, Jonkmann, Kathrin, Kunina, Olga, Schmidt, Katharina & Wilhelm, Oliver

Selektionsbasierte Platzierung - Konstrukte typischen Verhaltens in der Hochschulzulassung [PO]

Eichstaedt, Jan

Indirekte Methoden zur Erfassung von Gewissenhaftigkeit und Arbeitsmoral [FR]

Guth, Ramona & Höft, Stefan

Die Fairness von Assessment Centern – Eine Studie zur Verbindung von Modellen der sozialen Akzeptanz und attributionstheoretischen Ansätzen [FR]

Häfner, Alexander & Stock, Armin

Eignungsdiagnostik in der Praxis – Über die Zusammenhänge von strukturierten Interviews, Schulnoten, Intelligenztests und Persönlichkeitsbeschreibungen [PO]

Harks, Carolin & Holtmeier, Stephan

Beeinflusst die Verwendung eines Tablet PCs die Gütekriterien eines Assessment Centers? [PO]

Hell, Benedikt, Trapmann, Sabrina, Hirn, Jan-Oliver, Weigand, Sonja & Schuler, Heinz

Die Validität von Prädiktoren des Studienerfolgs – eine Metaanalyse [AG]

Höft, Stefan, Lüth, Nina & Steinbrecher, Ulrich

Beobachtung trainieren oder Bewertung coachen? Eine empirische Studie zur Effektivität unterschiedlicher Trainingskonzepte für Assessment-Center-Beobachter [FR]

Inceoglu, Ilke & Bartram, Dave

Persönlichkeitsfragebögen in der Personalauswahl: Vorteile eines kriteriums-spezifischen Ansatzes [FR]

Jonkmann, Kathrin, Böhme, Katrin, Kunina, Olga, Schmidt, Katharina & Wilhelm, Oliver

Explizites und implizites Wissen als Kriterien in der Studierendenauswahl [PO]

Kanning, Uwe Peter, Pöttker, Jens & Gelléri, Petra

Assessment Center zwischen Anspruch und Wirklichkeit - AC-Praxis in deutschen Großunternehmen [PO]

Kersting, Martin

Anforderungsanalysen als Grundlage von Verfahren zur Auswahl und Beratung von Studierenden [AG]

- Klehe, Ute-Christine, Melchers, Klaus G., Richter, Gerald M., Kleinmann, Martin, König, Cornelius J. & Hartstein, Thomas
Die Fähigkeit, relevante Anforderungsdimensionen zu erkennen und ihr Bezug zu kognitiven Fähigkeiten: Befunde aus dem Assessment Center und Strukturierten Interviews [FR]
- Klinck, Dorothea
Bestimmung des kognitiven Anforderungsniveaus von Ausbildungsberufen: Gibt es eine Alternative zur aufwändigen Intelligenztestung von Berufsinhabern? [FR]
- Kupka, Kristof
e-Assessment. Güteprüfung von zwei internetgestützten Simulationsverfahren zur Messung der Planungs- und Problemlösefähigkeit. [FR]
- Kuzmanovic, Aleksandra & Diehl, Michael
Geschlechtsrollenstereotype in der Personalauswahl [FR]
- Legler, Anne, Kersting, Martin & Wehner, Theo
Zur Eignung des Eindrucksdifferentials für die Erhebung von Teilnehmerreaktionen in der Personaldiagnostik [PO]
- Liepmann, Detlev & Felfe, Jörg
Berufsausbildung und Berufseinstieg: Evaluation des kooperativen Modells Brandenburg [AG]
- Manzey, Dietrich & Gurk, Sabrina
Prozedurale Gerechtigkeit von Personalauswahlmaßnahmen: Untersuchungen zu einer deutschen Version der Selection Procedural Justice Scale (SPJS) von Bauer et al. (2001) [FR]
- Meier-Faust, Thomas & Horak, Michael
Diagnostik als Kommunikation. Entwicklung und Evaluation eines Instrumentariums zur Erfassung der Interaktionsqualität im Eignungsinterview [PO]
- Melchers, Klaus G., Richter, Gerald M., König, Cornelius J., Hartstein, Thomas, Kleinmann, Martin & Klehe, Ute-Christine
Der Einfluss der Beurteiler auf Beurteilungen in strukturierten Interviews und in Assessment Centern [FR]
- Moldzio, Thomas & Weber, Martina
Einflussfaktoren der Akzeptanzeinschätzung von Auswahlverfahren aus Sicht der Bewerber [FR]
- Muck, Peter M.
Persönlichkeit und berufliche Leistung: Der Einfluss interpersonaler Verhaltenstendenzen auf Organizational Citizenship Behavior und die Leistung von Arbeitsgruppen [PO]
- Ortner, Tuulia M. & Janous, Gerald
Ein Beitrag zur Bewährung eines Objektiven Persönlichkeitstests zum Merkmal „Belastbarkeit“ in einer Auswahl-situation [FR]
- Pixner, Johann, Zapf, Salome & Schüpbach, Heinz
Die Anforderungsanalyse im Entwicklungsprozess eines mehrstufigen e-Assessments [AG]
- Schuler, Heinz & Görlich, Yvonne
Steigerung von Validität und Akzeptanz durch die Messung der berufsbezogenen Intelligenz mittels arbeitsprobenartiger Testverfahren [FR]
- Seidel, Kristin & Steinmayr, Ricarda
Entwicklung von Büroroutine – Simulation durch Aufgaben zur Effizienz selektiver Synthese (ESS) [AG]

Smolka, Simone & Liepmann, Detlev

Fremdsprachenkompetenz, fluide und kristallisierte Intelligenz [AG]

Solga, Marc & Elicker, Kerstin

Entschuldungskommunikation in Einstellungsinterviews [FR]

Trapmann, Sabrina, Hell, Benedikt & Schuler, Heinz

Mehrdimensionale Studienerfolgsprognose: Die Bedeutung kognitiver, temperamentsbedingter und motivationaler Prädiktoren für die wichtigsten Erfolgskriterien [AG]

Treier, Michael

Kompetenzentwicklung gezielt und strategisch ausrichten – Umsetzung der DIN 33430 in der Praxis am Beispiel eines Profilingkonzepts für Arbeits- und Ausbildungsuchende [PO]

Weber, Martina, Moldzio, Thomas & Mohr, Gisela

Entwicklung und Evaluierung eines Fragebogens zur differenzierten Erfassung des Erlebens von Auswahl-situationen [FR]

Wick, Alexander

Urteiler in der Personalauswahl: Einflüsse persönlicher Vorstellungen über Eignung auf Beurteilung und Entscheidung [PO]

Zimmerhofer, Alexander & Hornke, Lutz F.

Akzeptanz und Validierung eines webbasierten Studienberatungsinstrumentes [AG]

2.4 Personalbeurteilung

Krone, Alexandra

Ärger und Freude bei Leistungsrückmeldungen [PO]

Moser, Klaus

Selbstbeurteilung beruflicher Leistung [ÜR]

2.5 Personalentwicklung

Bigalk, Debora

Organisationale Rahmenbedingungen lernförderlicher Arbeitsgestaltung – eine Studie in 40 Betrieben [AG]

Blickle, Gerhard & Schneider, Paula B.

Mentoring bei Führungsnachwuchskräften in Abhängigkeit von Persönlichkeitsmerkmalen [FR]

Broszkiewicz, Anna

Kompetenzen zum Change-Management: eine Integration der verschiedenen Ansätze [PO]

Denison, Katrin

Individuelle Unterschiede in der Erfolgsbewertung beruflicher Netzwerke [PO]

Friebe, Judith, Hochholdinger, Sabine & Schaper, Niclas

Organisationale und individuelle Rahmenbedingungen von E-Learning in Unternehmen [AG]

Hochholdinger, Sabine & Schaper, Niclas

Gestaltung und Evaluation von E-Learning in der betrieblichen Bildung [ÜR]

Kauffeld, Simone

Lerntransfer: Generelle und spezifische Erfolgsfaktoren [AG]

- König, Cornelius
Zeitmanagement aus entscheidungstheoretischer Perspektive [Vortrag des Gewinners des Promotionspreises der Fachgruppe]
- Lübeck, Dietrun & Soellner, Renate
Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen für Hochschullehrende [PO]
- Rowold, Jens
Determinanten von Transfer: Ergebnisse einer Längsschnittstudie in Call Centern [FR]
- Schaper, Niclas, Friebe, Judith, Kurzhals, Yasmin & Hochholdinger, Sabine
Lernförderliche Merkmale der Organisation und Arbeit und ihre Wirkung auf die Kompetenzentwicklung [AG]
- Schieben, Anna & Niessen, Cornelia
Wenn sich Arbeitsanforderungen verändern: Der Einfluss von Metakognitionen und Arbeitsbeanspruchung auf adaptives Verhalten [FR]
- Stegmaier, Ralf & Sonntag, Karlheinz
Die Bedeutung des Führungsstils von Vorgesetzten für das Commitment-to-change von Mitarbeitern in Veränderungsprozessen [AG]
- Weisweiler, Silke & Hammerl, Marianne
Der Einfluss von Persönlichkeit und Teamklima auf Lernen und Behalten [AG]
- Zempel, Jeannette & Leitl, Julia
Transfermotivation: Ein dynamisches Konstrukt und seine Bedeutung für den Trainingserfolg [FR]

2.6 sonstige personalpsychologische Themen

- Bürg, Oliver & Mandl, Heinz
Implementation von E-Learning in Unternehmen: Akzeptanzsicherung als zentrale Herausforderung [FR]
- Görlich, Yvonne
Alter und berufliche Leistung: Die inverse U-Funktion [AG]
- Jöns, Ingela
Altersspezifische Einflüsse auf die Gruppenkompetenz und -leistung [AG]
- König, Cornelius J., Bühner, Markus & Mürling, Gesine
Durch welche Variablen lassen sich interindividuelle Unterschiede in der Multitasking-Leistung vorhersagen? [FR]
- Krause, Andreas, Jochum, Ruth, Engler, Marcus, Lechler, Pierre & Bänderle, Florian
Unterschiede zwischen gesunden und kranken älteren Beschäftigten im Dienstleistungsbereich [AG]
- Packebusch, Lutz & Weber, Birgit
Alter(n)sgerechte Arbeits- und Organisationsgestaltung [AG]
- Regnet, Erika
Mid-career development: Personalentwicklung für 40-50jährige [AG]
- Roth, Anna & Rowold, Jens
Führungsstile von berühmten historischen Persönlichkeiten: Führen Frauen transformationaler? [PO]
- Schallberger, Urs, Egger, Isabelle, Dürr, Eliane & Pfister, Gaby
Wie unterscheidet sich das Arbeiterleben von Workaholics und Arbeitsenthusiasten? Eine Experience Sampling Studie. [FR]

Schroer, Joachim & Hertel, Guido

Altersabhängige Unterschiede von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit [AG]

Waszak, Anike, Deller, Jürgen & Gollers, Annika

Hindernisse und Motivationsbarrieren in der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer [AG]

3. Psychologie der Berufswahl und berufliche Entwicklung

3.1 Berufswahl

Pösse, Bianca & Klinck, Dorothea

Unterscheiden sich Personen mit unterschiedlicher Interessenlage auch in ihrer Persönlichkeit und in ihren Fähigkeiten?[FR]

3.2 Ausbildung und Training

Viol, Wilma, Freiberger, Daniela & Neunast, Karl W.

Methodik und Software-Assistenz zur Ermittlung von Effektanzpotentialen für die Individualisierung von technischen Schulungsmaßnahmen (MeSA-EffpoS) [PO]

3.3 Berufliche Entwicklung

Abele-Brehm, Andrea E. & Dette, Dorothea E.

Psychologische Determinanten von Berufserfolg bei hochqualifizierten Akademiker/innen: Befunde einer 8-jährigen Längsschnittstudie [AG]

Dette, Dorothea E. & Abele, Andrea E.

Berufserfolg und Lebenszufriedenheit [AG]

Felber, Juliane & Krahe, Barbara

Das Beanspruchungserleben von Jung-Medizinerinnen infolge ihres Berufseinstieges [AG]

Fischer, Sandra, Bauhofer, Raphael & Jonas, Klaus

Entwicklung eines Selektionsverfahrens für Aussendienstberater eines Lebensmittelunternehmens [AG]

Gasteiger, Rosina Maria & Kaschube, Jürgen

Was will die junge Generation? Proteische Laufbahnorientierung deutscher Studierender [FR]

Grau, Andreas, Wolff, Hans-Georg & Moser, Klaus

Effekte von Networking auf den Karriereerfolg: Eine Längsschnittuntersuchung [AG]

Hohner, Hans-Uwe & Rosen, Melanie

Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen, persönliche Ziele und beruflicher Erfolg bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in einem mittelständischen Unternehmen [AG]

Hülshager, Ute R. & Maier, Günter W.

Welche Rolle spielt Mentoring für Leistung und Wohlbefinden im Beruf? Ergebnisse einer Längsschnittstudie bei Lehramtsanwärtern [FR]

Landmann, Meike

Selbstregulation und berufliche Zielerreichung. Evaluation eines Trainingsprogramms mit Self-Monitoring-Komponente [FR]

Martz, Alexandra, Gasteiger, Rosina M. & Woschée, Ralph

Validierung einer Skala zur Erfassung von Lern- bzw. Leistungszielorientierung im beruflichen Kontext [PO]

Niessen, Cornelia & Heinrichs, Nina

Zielverfolgung und Zielanpassung bei Arbeitssuchenden: Die Rolle des Alters und der Berufserfahrung [FR]

Olos, Luiza & Hoff, Ernst-H.

Mehrgleisige Berufsverläufe von Psychologinnen und Psychologen im Kontext ihrer gesamten Lebensgestaltung [PO]

Schindler, Britta, Epple, Miriam, Stumpp, Thorsten & Maier, Günter W.

Validierung eines Messinstruments zur organisationalen Sozialisation von Berufseinsteigern [PO]

Sieverding, Monika & Evers, Andrea

Prädiktoren des Berufserfolgs bei Medizinerinnen und Medizinern - Ein Follow-Up nach 15 Jahren [AG]

Wiese, Bettina S.

Persönliche berufliche Ziele als selbstgesetzte Kriterien des Berufserfolgs [AG]

3.4 Berufliche Krisen

Berth, Hendrik, Förster, Peter & Brähler, Elmar

Wechselwirkungen von Arbeitslosigkeitserfahrungen und Gesundheit [FR]

Lang-von Wins, Thomas & Triebel, Claas

Die Überwindung beruflicher Krisen durch die systematische Aufarbeitung eigener Stärken [FR]

3.5 sonstige berufspsychologische Themen

Gerhardt, Claudia

Die Rolle von Berufsorientierungen für Verzicht zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze [PO]

Müller, Günter F. & Surmont, Béatrice de

LASA - Ein Verfahren zur Messung von Selbstführungskompetenz [PO]

4. Organisationspsychologie

4.1 Kommunikation und Einfluss

Hecker, Julia

Präferenzen für Einflusstaktiken: Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei deutschen und türkischstämmigen Arbeitnehmern [FR]

Neuberger, Oswald

Mikropolitik: Forschungsstand und Reflexion [MV]

4.2 Führung

Alberternst, Christiane, Kießling, Petra, Wolff, Hans-Georg & Moser, Klaus

Beziehungsweise: Auswirkungen des interpersonalen Kontextes von Mitarbeitergesprächen [FR]

Eisenbeiß, Silke & Steimer, Susanne

Kriterien des Führungserfolgs unter besonderer Berücksichtigung der Führungszufriedenheit [PO]

Felfe, Jörg & Tartler, Kathrin

Der Einfluss wahrgenommener Ähnlichkeit auf die Wahrnehmung und Akzeptanz von transformationaler Führung [AG]

Glaser, Jürgen & Hornung, Severin

Führungsverhalten und organisationales Mitarbeiterverhalten [FR]

Kehr, Hugo

„Leadership by Motivation“ - Ein systematischer Ansatz zur Mitarbeiterführung auf Grundlage des Kompensationsmodells der Arbeitsmotivation und -volition [ÜR]

Judge, Timothy A.

Leadership Research: A Perspective on Where We Are and Where We Should Go [MV]

Laukamp, Linda & Rowold, Jens

Führungsstil und Werte – sind charismatische und transformationale Führungsstile wertebasiert? [AG]

Martín Troyano, Nicole

Emotionen im Kontext der Personalführung [PO]

Patzak, Tamara & Felfe, Jörg

Romance of Leadership und Persönlichkeit [PO]

Radstaak, Jens & Rowold, Jens

Vorhersage von Stress von Mitarbeitern in einer großen Kreisverwaltungsbehörde durch transformationale Führung der Vorgesetzten [PO]

Schilling, Jan & Ortner, Sandra

Berufliche Werte und subjektive Führungstheorien: Deutsche und chinesische Manager im Vergleich [AG]

Schyns, Birgit & Sanders, Karin

Der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und der Wahrnehmung von Führung in den USA und den Niederlanden [AG]

Torjus, Nicole & Tartler, Kathrin

Feedback Seeking Behavior – Wird die Intention, Feedback zu suchen, durch transformationale Führung unterstützt? [AG]

Utsch, Andreas & Remdisch, Sabine

Führung auf Distanz [PO]

4.3 Konflikt

Gleibs, Ilka, Mummendey, Amélie & Noack, Peter

„The times they are a-changin’?“ Veränderungen von Intergruppenbeziehungen während eines Fusionsprozesses [PO]

Negele, Alexa, Schroeter, Kirsten & Fahlbruch, Babette

Interventionen und ihre Anwendungskriterien bei Konfliktbearbeitungen in Organisationen aus Sicht von Experten [PO]

Zügner, Cathrin

Konflikte in Arbeitsteams – Untersuchung zum beabsichtigten Verhalten in unterschiedlichen Konfliktsituationen [PO]

4.4 Gruppe und Teams

Boos, Margarete & Kolbe, Michaela

Kommunikative Regulation in Arbeitsgruppen [FR]

- Ellwart, Thomas & Konradt, Udo
Wissensverteilung und Wissenskoordination unter virtueller Teamarbeit - Überprüfung deutschsprachiger Skalen [AG]
- Felsing, Tobias & Rüttinger, Bruno
Aufgabenbezogene Diversität in Projektgruppen: Messung und Konsequenzen für die Zusammenarbeit [FR]
- Guillaume, Yves, Brodbeck, Felix & Inceoglu, Ilke
Team Climate for Learning in Higher Education [AG]
- Haslam, S. A. & Wegge, Jürgen
Wenn schwierige Gruppenziele ihre Wirkung verlieren: Der Einfluss von Aufgabenkomplexität und unfairem Vorgesetztenverhalten [AG]
- Hertel, Guido, Konradt, Udo & Lehmann, Katrin
Staffing virtueller Teams: Validierung eines Internet-basierten Auswahlinstruments für ortsverteilte Arbeitsgruppen [AG]
- Hoch, Julia, Konradt, Udo & Hertel, Guido
Kommunikation und Training in virtuellen Teams [AG]
- Köhler, Thomas, Weith, Thomas, Lattemann, Christoph & Reitmaier, Martina
Das Planspiel als Strategie kollaborativen Lernens in virtuellen Gemeinschaften [AG]
- Körner, Mirjam, Bengel, Jürgen & Schüpbach, Heinz
Teamanalysen in multiprofessionellen Teams in der medizinischen Rehabilitation [PO]
- Meyer, Jelka, Tomaschek, Anne & Richter, Peter
Commitment in virtuellen Teams [AG]
- Moser, Karin S.
Zum Zusammenhang von organisationaler Identifikation und Wissenskooperation [AG]
- Preuss, Sylvia, Elke, Gabriele & Uhle, Thorsten
Einflussfaktoren auf die Teamleistung [FR]
- Rack, Oliver, Konradt, Udo & Hertel, Guido
Einfluss gruppenbasierter Anreize auf die Motivation, Leistung und Zufriedenheit in computergestützten Gruppen [AG]
- Richter, Rebekka, Martins, Erko & Nerdinger, Friedemann W.
Die Wirkung von Zielvorgaben auf die Leistung virtueller Arbeitsgruppen und der Einfluss eines information boards [FR]
- Schäffner, Mélanie & Gebert, Diether
Diversity und Innovativität in Arbeitsgruppen - Moderatorvariablen und Teamprozesse [PO]
- Sonnentag, Sabine & Volmer, Judith
Prozessregulierende Kommunikation und individuelle Leistung in Projektgruppen [AG]
- Vollmer, Albert
Konfliktpotenziale in der interorganisationalen Kooperation [AG]
- Volmer, Judith & Sonnentag, Sabine
Zusammenhang zwischen individueller Leistungsstärke und Gruppenleistung [AG]
- Weber, Bernhard, Wittchen, Marion & Hertel, Guido
Motivationsgewinne bei computergestützter Gruppenarbeit: Voraussetzungen und Moderatoren [AG]
- Wegge, Jürgen
Arbeitsmotivation in Gruppen [ÜR]

Wittchen, Marion, Hertel, Guido, van Dick, Rolf, Schroer, Joachim & Weber, Bernhard
Der "Moede-Effekt": Intergruppenwettbewerb als Auslöser für Motivationsgewinne in Arbeitsgruppen [PO]

Zysno, Peter V. & Bosse, Ari
Das IDEA-Konzept: Die leistungssteigernde Wirkung funktionsspezifischer Rollen auf Brainstorming-Teams [PO]

4.5 Arbeitszufriedenheit und Organisationales Commitment

Bartholomes, Steffen
Zeitarbeiter als Mitglieder zweier Organisationen: Zielsetzungen, Commitment und Führung [PO]

Bosold, Christiane
Intentionen zu polizeilichen Übergriffen in Abhängigkeit von Aspekten der Identität in der Polizei [PO]

Ducki, Antje & Uhlmann, Frank
Bindungsmanagement im Nonprofitbereich: Alumniarbeit an bundesdeutschen Hochschulen [PO]

Franke, Franziska, Felfe, Jörg & Six, Bernd
Die Relation von Commitment und Identifikation: Ein empirischer Vergleich beider Konzepte. [PO]

Geser, Willi
Bindungsorientierungen und Organisationales Commitment [FR]

Horvath, Eva
Teamarbeit und Commitment in Organisationen [PO]

Jäger, Dana, Pfeiffer, Elisabeth, Sauer, Nils, Schroer, Joachim & Hertel, Guido
Wikipedia: Motivation für freiwillige Mitarbeit an einer offenen webbasierten Enzyklopädie [PO]

Laube, Sebastian, Deller, Jürgen & Waszak, Anike
Managementtalente gewinnen, motivieren und langfristig binden: Der Einfluss des Arbeitsklimas und der Unternehmenskultur [PO]

Lauterbach, Oliver
Dimensionale Struktur des beruflichen Commitments bei Polizeibeamten [PO]

Maier, Günter
Soziale Unterstützung und Behinderung für persönliche berufliche Ziele [FR]

Niklas, Claudia & Dormann, Christian
Einfluss emotionaler Erlebnisse bei der Arbeit auf die Arbeitszufriedenheit [FR]

Riketta, Michael & Nienaber, Susanne
Bindung an Einheiten auf verschiedenen Organisationsebenen [FR]

Ro, Hea-Kyung & Diehl, Michael
Zufriedenheit ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen [FR]

Schülken, Theo & Schmohr, Martina
Empirische Überprüfung einer theoretischen Neustrukturierung zur Vorhersage unterschiedlicher Commitmentdimensionen [FR]

Staufenbiel, Thomas
Korrelate kognitiver und affektiver Arbeitsplatzunsicherheit [FR]

- Stumpp, Thorsten, Maier, Günter W. & Hülshager, Ute R.
Wie kann der Zusammenhang der Zentralen Selbstbewertungen mit affektiven Einstellungen erklärt werden? [FR]
- Wehner, Theo & Güntert, Stefan Tomas
Besonderheiten des Commitments und Involvements in der Freiwilligenarbeit [FR]
- Winter, Stefanie
Zusammenhänge zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit [PO]
- Wirth, Miriam & Smolka, Sabine
Intelligenz, Arbeitskomplexität und Arbeitszufriedenheit [PO]

4.6 Produktives und kontraproduktives Verhalten

- Binnewies, Carmen, Ohly, Sandra & Sonnentag, Sabine
Der Kreativitätsprozess bei der Arbeit und die Bedeutung von Eigeninitiative [PO]
- Fay, Doris
Eigeninitiative: Ein Überblick über den Stand der Forschung [ÜR]
- Frese, Michael
Psychologische Faktoren in der Entrepreneurship-Forschung: Ein Überblick [ÜR]
- Gunnesch - Luca, George & Moser, Klaus
Entwicklung und Validierung eines teamorientierten OCB-Messinstrumentes [PO]
- Kaschube, Jürgen & Gasteiger, Rosina M.
Eigenverantwortliches Handeln in Dilemmasituationen - produktives oder kontraproduktives Verhalten? [FR]
- Mojza, Eva J. & Sonnentag, Sabine
Feedbacksuche versus Feedback Intervention – macht es einen Unterschied hinsichtlich nachfolgender Leistung? [FR]
- Ohly, Sandra & Sonnentag, Sabine
Durchbrechen von Arbeitsroutinen: Eine Critical Incident Studie [FR]
- Thau, Stefan, Aquino, Karl & Wittek, Rafael
Das Zusammenspiel von informeller und formeller Macht auf Rache am Arbeitsplatz [PO]
- Wagner, Uwe & Marcus, Bernd
Berufliche Interessen, Zufriedenheit und Persönlichkeit als Prädiktoren kontraproduktiven Verhaltens [FR]

4.7 Organisationsdiagnose

- Baumgartner, Marc
Organisationsaufstellungen zur Diagnose von Organisationskultur [PO]
- Ehrlich, Christian
Ein Konzept zur Messung von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit und dessen Mehrwert für Unternehmen [PO]
- Martins, Erko, Horsmann, Claes, Pundt, Alexander & Nerdinger, Friedemann W.
TIM – Transfer Innovativer UnternehmensMilieus [PO]
- Mayer, Jennifer & Werth, Lioba
Fragebogeneffekte bei Mitarbeiterbefragungen [FR]
- Oesterreich, Rainer
Praxisgerechte Aufbereitung von Ergebnissen aus Fragebogenuntersuchungen zur Bewertung organisatorischer Einheiten [PO]

Schmelzer, Frank & Hüttner, Jens

Erfassung von Unternehmenskultur in Bauunternehmen – eine Querschnittsbefragung [PO]

Weber, Wolfgang G., Iwanowa, Anna, Schmid, Birgit E. & Unterrainer, Christine

Demokratische Strukturmerkmale und sozio-moralische Atmosphäre in Unternehmen [FR]

4.8 Organisationsentwicklung

Grabner, Cindy & Hüttner, Jens

Verlaufsmessung zur Veränderung von Unternehmenskultur [PO]

Greif, Siegfried

Erfolge beim Managen ungewisser Veränderungen [ÜR]

Kerschreiter, Rudolf & Gasteiger, Rosina M.

Validierung einer Skala zum Umgang mit Veränderungen in Organisationen: Eine deutschsprachige Fassung der „Coping with Change Scale“ [PO]

Sackmann, Sonja & Eggenhofer, Petra

Die Bedeutung von Management- und Mitarbeiterperzeptionen für Changeprozesse - Eine empirisch fundierte Veränderungsbegleitung [FR]

4.9 Innovations- und Wissensmanagement

Braun, Anna, Hoffmann, Christian & Mieg, Harald A.

Persönlichkeitseigenschaften erfolgreicher technischer Erfinder [AG]

Herbig, Britta & Müller, Andreas

Ein Modell zur Explikation von Gruppenkognitionen [PO]

Hoffmann, Christian, Stolberg, Andreas, Mieg, Harald A. & Maertins, Christian

Diffusion innovativer Mobilitätsdienstleistungen: Bewertung des neuen DB Carsharing-Angebotes bei innovativen und weniger innovativen NutzerInnen [AG]

Jonas, Eva, Streicher, Bernhard, Maier, Günter W. & Frey, Dieter

Wie kann innovatives Verhalten gefördert werden? Gerechtigkeitsaspekte im Fokus [AG]

Maaß, Doreen, Rathgeber, Katrin & Krems, Josef

Welche Kontextfaktoren beeinflussen die Anzahl und die Qualität von Erfindungen? Felduntersuchung in einem Industrieunternehmen. [FR]

Mieg, Harald

Wodurch qualifizieren sich die Innovatoren? Daten von einer Repraesentativerhebung des Schweizer Umweltdienstleistermarktes [AG]

Mohiyeddini, Changiz

Innovationsbereitschaft: Ein individuelles Merkmal? [AG]

Müller, Andreas & Herbig, Britta

Kritische Situationen des Produktinnovationsprozesses: Merkmale, Einflussfaktoren und Interventionsmöglichkeiten [PO]

Peus, Claudia, Streicher, Bernhard, Förg, Michael & Frey, Dieter

Effekte unterschiedlicher Führungsstile auf innovatives Verhalten [AG]

Scholl, Wolfgang

Personorientierte und prozessorientierte Analysen des Innovationserfolgs: Ein Vergleich [AG]

Streicher, Bernhard, Jonas, Eva, Maier, Günter W. & Frey, Dieter

Kann prozedurale Gerechtigkeit innovatives Verhalten fördern? [AG]

Traut-Mattausch, Eva, Jonas, Eva & Frey, Dieter
Kundenbeschwerden als Ansatzpunkt für Innovationen [AG]

4.10 Sonstige organisationspsychologische Themen

Galais, Nathalie
Die Rolle des Beschäftigungsstatus für das Teamklima [AG]

Hecker, Dominik, Moser, Klaus & Galais, Nathalie
Persönlichkeit, psychologischer Vertrag und organisationales Commitment [AG]

Hofinger, Gesine & Buerschaper, Cornelius
Team-Training für Sicherheit: Potenzial und Grenzen des Konzept-Transfers zwischen
Luftfahrt und Medizin [PO]

Hoppe, Annekatriin
Der Einfluss kultureller Werte auf die ethische Urteilsbildung [FR]

Hornung, Severin & Glaser, Jürgen
Auswirkungen der mitarbeiterorientierten Flexibilisierung von Arbeit auf die psycholo-
gischen Kontrakte von Beschäftigten im öffentlichen Dienst [AG]

Kern, Stefanie, Waszak, Anike & Deller, Jürgen
Psychologische Verträge: Wahrgenommene Gegenseitigkeit und Reziprozität im Aus-
tauschverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer [AG]

Pietrzyk, Ulrike
Beschäftigungsflexibilisierung im Einzelhandel – Auswirkungen auf Gesundheit und
Leistungsbereitschaft [AG]

Rigotti, Thomas & Mohr, Gisela
Inter pares? Gleiche Bedingungen und doch unterschiedliche Psychologische Verträge
[AG]

Rothländer, Katrin & Richter, Peter
Mobilisierung von temporärer sozialer Unterstützung bei Zeitarbeitskräften in
Personal-Service-Agenturen (PSA) [AG]

Scheel, Tabea, Rigotti, Thomas & Mohr, Gisela
Der Psychologische Vertrag im Kontext organisationaler Determinanten [AG]

Schumacher, Lutz & Rempe, Christina
Commitment, Arbeitszufriedenheit und Belastungserleben von Leiharbeitern im
Vergleich zum Stammpersonal [AG]

Wittekind, Anette, Raeder, Sabine, Inauen, Alice & Grote, Gudela
Psychologische Verträge von Patchworkern und in flexibilisierten Unternehmen [AG]

5. Wirtschaftspsychologie

5.1 Ökonomische Psychologie, Finanzpsychologie

Pfeiffer, Felix & Schulz-Hardt, Stefan

„Escalation of Commitment“: Selektive Informationsverarbeitung in finanziellen Verlusteskalationen. [FR]

Schulz-Hardt, Stefan, Traut-Mattausch, Eva, Greitemeyer, Tobias & Frey, Dieter

Erwartungsgeleitete Preiswahrnehmung: Diesseits und jenseits des (T)Euro [ÜR]

Wolff, Hans-Georg, Soucek, Roman & Moser, Klaus

Differenzierung unterschiedlicher Arten von Rechtfertigung in Eskalationssituationen [FR]

5.2 Erwerbslosigkeit

Paul, Karsten & Engelhardt, Birgit

Arbeitsplatzunsicherheit und Kinderwunsch bei jungen erwerbstätigen Paaren [FR]

5.3 Usability Research / Usability Engineering

Hamborg, Kai-Christoph, Ollermann, Frank, Hamborg, Kai-Christoph & Reinecke, Stefan
Visuelle Orientierung auf Webseiten [AG]

Hassenzahl, Marc & Pfeiffer, Ingo

Erlebte Beanspruchung und retrospektives Urteilen über die Gebrauchstauglichkeit interaktiver Produkte [AG]

Jansen, Anne, Müller, Cornelius, Prümper, Jochen, Stein, Bernd & Vöhringer-Kuhnt, Thomas
Benutzerbeteiligung bei der Softwareeinführung in KMU - Regel oder Ausnahme? [AG]

Kain, Saskia, Polkehn, Knut, Thüring, Manfred & Wandke, Hartmut

Ein experimenteller Methodenvergleich zur Erfassung der Aufmerksamkeitsverteilung und Informationsaufnahme auf Webseiten [AG]

Kassner, Astrid

Fahrerassistenz beim Auffahren auf die Autobahn – Tätigkeitsanalyse als Methode zur Ermittlung des Bedarfs [PO]

Polkehn, Knut & Wandke, Hartmut

Detektionsaufgaben als verhaltensbasiertes Maß der Messung emotionalen Involvements [AG]

Vöhringer-Kuhnt, Thomas, Hurtienne, Jörn, Prümper, Jochen, Heegner, Sabine, Floegel, Stefanie & Linz, Reinhard

UsersAward – erste Erfahrungen mit der deutschen Version eines schwedischen Instruments zur benutzerzentrierten Software-Zertifizierung [AG]

5.4 Marktforschung und Werbepsychologie

Hinrichs, Stephan & Musahl, Hans-Peter

Kognitive Repräsentation der Qualität von Automarken auf den Dimensionen Service, Gebrauchswert und Attraktivität [PO]

Klösel, Thomas, Moser, Klaus & Paul, Karsten

Der Dritte-Person-Effekt: Eine Metaanalyse [PO]

Mattenklott, Axel

Emotional bonding: Der Transfer werbunginduzierter Gefühle auf Marken [ÜR]

Strack, Micha & Eickmann, Aljoscha

Kein Image ohne Konsens! Eine marktpsychologische SOREMO-Analyse. [FR]

Ziegler, Rene, Bader, Sina & Diehl, Michael

Promis in der Werbung: Produktaufmerksamkeit in Abhängigkeit von der Passung zwischen den Merkmalen von Prominenten und den Präferenzen von Konsumenten [FR]

5.5 Verkaufspsychologie und Kundenbindung

Felser, Georg

Kontrafaktisches Denken in der Konsumentenpsychologie [ÜR]

Horsmann, Claes & Nerdinger, Friedemann

Entwicklung einer Skala zur Messung von Kundenzufriedenheit in einfachen Verkaufsinteraktionen [PO]

Pundt, Alexander & Nerdinger, Friedemann W.

Implizite Motive im persönlichen Verkauf - Eine explorative Untersuchung an Automobilverkäufern [FR]

Rausch, Karin

Wesentliche Anforderungen der Patienten an die Kundenorientierung stationärer Behandlung [PO]

5.6 sonstige wirtschaftspsychologische Themen

Batinic, Bernad

Entwicklung, Validierung und bevölkerungsrepräsentative Normierung von Skalen zur Erfassung von Innovationsbereitschaft und interpersonellem Einflusspotential [FR]

Soucek, Roman

Regulativer Fokus und eskalierendes Commitment [FR]

Süßmair, Augustin, Deller, Jürgen & Voigtländer, Christine

Wertbeitragsmessung von Managemententwicklung – empirische Ergebnisse und methodische Implikationen [FR]

Thielsch, Meinold T. & Förster, Natalie

Unternehmenswebseiten: Zentrale Aspekte der ästhetischen Wahrnehmung [FR]

Posterbeiträge
nach thematischer Einordnung

Liste der Posterbeiträge nach thematischer Einordnung durch die Autoren

Die folgende Liste enthält alle Posterbeiträge, sortiert nach den von den Autoren gewählten Bereichen (Arbeitspsychologie, Berufswahl und berufliche Entwicklung, Organisationspsychologie, Personalpsychologie und Wirtschaftspsychologie) und dem Nachnamen der Erstautorin bzw. des Erstautoren. Die Abkürzungen verweisen auf den Standort des Posters.

Arbeitspsychologie

Buschor, Claudia & Schallberger, Urs

Tätigkeitsmerkmale und affektives Erleben der Arbeit. Eine Experience Sampling Studie. [A06]

Dinand, Diana, Meixner, Nadine, Bechtoldt, Myriam, Rohrman, Sonja & Zapf, Dieter
Psychophysiologische Effekte der Ärgerunterdrückung am Arbeitsplatz [A04]

Ferreira, Yvonne

Multidisziplinärer Untersuchungsansatz zur Erhebung und Beurteilung des Belastungs- und Beanspruchungsprofils beim Bodenpersonal eines deutschen Flughafens [A05]

Kröniger, Silke

Ein gesetzlich vorgegebener Statusunterschied - Hürde oder Chance einer interorganisatorischen Kooperationsbeziehung? [A12]

Laumen, Sandra

Arbeitsschutzmanagement an der Hochschule Niederrhein [A07]

Müller, Ines & Quaas, Wolfgang

Früherkennung und Frühprävention von Gesundheitsgefährdungen [A03]

Puggel, Annett, Jonas, Klaus & Schaller, Johannes

Zur Analyse und Gestaltung von Geschäftsprozessen [A01]

Rehmer, Sabine, Trimpop, Rüdiger & Gericke, Gudrun

Konzeption und Evaluation eines Stressmanagementtrainings in einem Großunternehmen [A11]

Richter, Falk & Bergmann, Bärbel

Erhalt und Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz bei Arbeitenden aus dem Bereich Versicherung [A13]

Schwennen, Christian & Musahl, H.-Peter

Fehlerfreundlichkeit und Verzeihen am Arbeitsplatz: Positive Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit? [A08]

Wülser, Marc & Ulich, Eberhard

(Re-)Integration leistungsgewandelter Mitarbeitender durch Wiederaufnahme der Produktion in einem Keramikunternehmen [A09]

Wundke, Nicole & Felfe, Jörg

Betriebliche Gesundheitsförderung: Wirkungs- und Prozessevaluation bedingungs- und personenbezogener Maßnahmen zur Stressreduktion am Arbeitsplatz [A10]

Berufswahl und berufliche Entwicklung

Gerhardt, Claudia

Die Rolle von Berufsorientierungen für Verzicht zugunsten der Schaffung neuer Arbeitsplätze [B08]

- Martz, Alexandra, Gasteiger, Rosina M. & Woschée, Ralph
Validierung einer Skala zur Erfassung von Lern- bzw. Leistungszielorientierung im beruflichen Kontext [B04]
- Müller, Günter F. & Surmont, Béatrice de
LASA - Ein Verfahren zur Messung von Selbstführungskompetenz [B07]
- Olos, Luiza & Hoff, Ernst-H.
Mehrgleisige Berufsverläufe von Psychologinnen und Psychologen im Kontext ihrer gesamten Lebensgestaltung [B03]
- Schindler, Britta, Epple, Miriam, Stumpp, Thorsten & Maier, Günter W.
Validierung eines Messinstruments zur organisationalen Sozialisation von Berufseinsteigern [B05]
- Viol, Wilma, Freiberger, Daniela & Neunast, Karl W.
Methodik und Software-Assistenz zur Ermittlung von Effektanzpotentialen für die Individualisierung von technischen Schulungsmaßnahmen (MeSA-EffpoS) [B01]

Organisationspsychologie

- Bartholomes, Steffen
Zeitarbeiter als Mitglieder zweier Organisationen: Zielsetzungen, Commitment und Führung [O23]
- Baumgartner, Marc
Organisationsaufstellungen zur Diagnose von Organisationskultur [O35]
- Binnewies, Carmen, Ohly, Sandra & Sonnentag, Sabine
Der Kreativitätsprozess bei der Arbeit und die Bedeutung von Eigeninitiative [O29]
- Bosold, Christiane
Intentionen zu polizeilichen Übergriffen in Abhängigkeit von Aspekten der Identität in der Polizei [O21]
- Ducki, Antje & Uhlmann, Frank
Bindungsmanagement im Nonprofitbereich: Alumniarbeit an bundesdeutschen Hochschulen [O24]
- Ehrlich, Christian
Ein Konzept zur Messung von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit und dessen Mehrwert für Unternehmen [O31]
- Eisenbeiß, Silke & Steimer, Susanne
Kriterien des Führungserfolgs unter besonderer Berücksichtigung der Führungszufriedenheit [O07]
- Franke, Franziska, Felfe, Jörg & Six, Bernd
Die Relation von Commitment und Identifikation: Ein empirischer Vergleich beider Konzepte. [O19]
- Gleibs, Ilka, Mummendey, Amélie & Noack, Peter
„The times they are a-changin’?“ Veränderungen von Intergruppenbeziehungen während eines Fusionsprozesses [O12]
- Grabner, Cindy & Hüttner, Jens
Verlaufsmessung zur Veränderung von Unternehmenskultur [O36]
- Gunnesch - Luca, George & Moser, Klaus
Entwicklung und Validierung eines teamorientierten OCB-Messinstrumentes [O30]
- Herbig, Britta & Müller, Andreas
Ein Modell zur Explikation von Gruppenkognitionen [O03]

- Hofinger, Gesine & Buerschaper, Cornelius
Team-Training für Sicherheit: Potenzial und Grenzen des Konzept-Transfers zwischen Luftfahrt und Medizin [004]
- Horvath, Eva
Teamarbeit und Commitment in Organisationen [018]
- Jäger, Dana, Pfeiffer, Elisabeth, Sauer, Nils, Schroer, Joachim & Hertel, Guido
Wikipedia: Motivation für freiwillige Mitarbeit an einer offenen webbasierten Enzyklopädie [027]
- Kerschreiter, Rudolf & Gasteiger, Rosina M.
Validierung einer Skala zum Umgang mit Veränderungen in Organisationen: Eine deutschsprachige Fassung der „Coping with Change Scale“ [033]
- Körner, Mirjam, Bengel, Jürgen & Schüpbach, Heinz
Teamanalysen in multiprofessionellen Teams in der medizinischen Rehabilitation [014]
- Laube, Sebastian, Deller, Jürgen & Waszak, Anike
Managementtalente gewinnen, motivieren und langfristig binden: Der Einfluss des Arbeitsklimas und der Unternehmenskultur [022]
- Lauterbach, Oliver
Dimensionale Struktur des beruflichen Commitments bei Polizeibeamten [020]
- Martín Troyano, Nicole
Emotionen im Kontext der Personalführung [009]
- Martins, Erko, Horsmann, Claes, Pundt, Alexander & Nerdinger, Friedemann W.
TIM – Transfer Innovativer UnternehmensMilieus [034]
- Müller, Andreas & Herbig, Britta
Kritische Situationen des Produktinnovationsprozesses: Merkmale, Einflussfaktoren und Interventionsmöglichkeiten [002]
- Negele, Alexa, Schroeter, Kirsten & Fahlbruch, Babette
Interventionen und ihre Anwendungskriterien bei Konfliktbearbeitungen in Organisationen aus Sicht von Experten [013]
- Oesterreich, Rainer
Praxisgerechte Aufbereitung von Ergebnissen aus Fragebogenuntersuchungen zur Bewertung organisatorischer Einheiten [032]
- Patzak, Tamara & Felfe, Jörg
Romance of Leadership und Persönlichkeit [008]
- Radstaak, Jens & Rowold, Jens
Vorhersage von Stress von Mitarbeitern in einer großen Kreisverwaltungsbehörde durch transformationale Führung der Vorgesetzten [006]
- Roth, Anna & Rowold, Jens
Führungsstile von berühmten historischen Persönlichkeiten: Führen Frauen transformationaler? [005]
- Schäffner, Mélanie & Gebert, Diether
Diversity und Innovativität in Arbeitsgruppen - Moderatorvariablen und Teamprozesse [017]
- Schmelzer, Frank & Hüttner, Jens
Erfassung von Unternehmenskultur in Bauunternehmen – eine Querschnittsbefragung [037]

Thau, Stefan, Aquino, Karl & Wittek, Rafael
 Das Zusammenspiel von informeller und formeller Macht auf Rache am Arbeitsplatz [O28]

Utsch, Andreas & Remdisch, Sabine
 Führung auf Distanz [O10]

Winter, Stefanie
 Zusammenhänge zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit [O26]

Wirth, Miriam & Smolka, Sabine
 Intelligenz, Arbeitskomplexität und Arbeitszufriedenheit [O25]

Wittchen, Marion, Hertel, Guido, van Dick, Rolf, Schroer, Joachim & Weber, Bernhard
 Der "Moede-Effekt": Intergruppenwettbewerb als Auslöser für Motivationsgewinne in Arbeitsgruppen [O16]

Zügner, Cathrin
 Konflikte in Arbeitsteams – Untersuchung zum beabsichtigten Verhalten in unterschiedlichen Konfliktsituationen [O11]

Zysno, Peter V. & Bosse, Ari
 Das IDEA-Konzept: Die leistungssteigernde Wirkung funktionsspezifischer Rollen auf Brainstorming-Teams [O15]

Personalpsychologie

Böhme, Katrin, Jonkmann, Kathrin, Kunina, Olga, Schmidt, Katharina & Wilhelm, Oliver
 Selektionsbasierte Platzierung - Konstrukte typischen Verhaltens in der Hochschulzulassung [P11]

Broszkiewicz, Anna
 Kompetenzen zum Change-Management: eine Integration der verschiedenen Ansätze [P15]

Denison, Katrin
 Individuelle Unterschiede in der Erfolgsbewertung beruflicher Netzwerke [P14]

Häfner, Alexander & Stock, Armin
 Eignungsdiagnostik in der Praxis – Über die Zusammenhänge von strukturierten Interviews, Schulnoten, Intelligenztests und Persönlichkeitsbeschreibungen [P08]

Harks, Carolin & Holtmeier, Stephan
 Beeinflusst die Verwendung eines Tablet PCs die Gütekriterien eines Assessment Centers? [P03]

Jonkmann, Kathrin, Böhme, Katrin, Kunina, Olga, Schmidt, Katharina & Wilhelm, Oliver
 Explizites und implizites Wissen als Kriterien in der Studierendenauswahl [P10]

Kanning, Uwe Peter, Pöttker, Jens & Gelléri, Petra
 Assessment Center zwischen Anspruch und Wirklichkeit - AC-Praxis in deutschen Großunternehmen [P02]

Krone, Alexandra
 Ärger und Freude bei Leistungsrückmeldungen [P13]

Legler, Anne, Kersting, Martin & Wehner, Theo
 Zur Eignung des Eindrucksdifferentials für die Erhebung von Teilnehmerreaktionen in der Personaldiagnostik [P09]

Lübeck, Dietrun & Soellner, Renate
 Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen für Hochschullehrende [P12]

Meier-Faust, Thomas & Horak, Michael

Diagnostik als Kommunikation. Entwicklung und Evaluation eines Instrumentariums zur Erfassung der Interaktionsqualität im Eignungsinterview [P06]

Muck, Peter M.

Persönlichkeit und berufliche Leistung: Der Einfluss interpersonaler Verhaltens-tendenzen auf Organizational Citizenship Behavior und die Leistung von Arbeits-gruppen [P05]

Treier, Michael

Kompetenzentwicklung gezielt und strategisch ausrichten – Umsetzung der DIN 33430 in der Praxis am Beispiel eines Profilingkonzepts für Arbeits- und Ausbildungs-suchende [P01]

Wick, Alexander

Urteiler in der Personalauswahl: Einflüsse persönlicher Vorstellungen über Eignung auf Beurteilung und Entscheidung [P04]

Wirtschaftspsychologie

Hinrichs, Stephan & Musahl, Hans-Peter

Kognitive Repräsentation der Qualität von Automarken auf den Dimensionen Service, Gebrauchswert und Attraktivität [W03]

Horsmann, Claes & Nerdinger, Friedemann

Entwicklung einer Skala zur Messung von Kundenzufriedenheit in einfachen Verkaufs-interaktionen [W05]

Kassner, Astrid

Fahrerassistenz beim Auffahren auf die Autobahn – Tätigkeitsanalyse als Methode zur Ermittlung des Bedarfs [W01]

Klösel, Thomas, Moser, Klaus & Paul, Karsten

Der Dritte-Person-Effekt: Eine Metaanalyse [W02]

Rausch, Karin

Wesentliche Anforderungen der Patienten an die Kundenorientierung stationärer Be-handlung [W04]

Autorenverzeichnis

Autorenverzeichnis

A

Abele-Brehm, Andrea E.	1, 17
Alberternst, Christiane.....	1
Allmendinger, Jutta	2
Amstad, Fabienne	2
Antoni, Conny.....	60
Aquino, Karl	146

B

Bader, Sina	168
Bahner, Jennifer Elin	3
Bamberg, Eva.....	3
Bartholomes, Steffen.....	4
Bartram, Dave.....	54
Bastians, Frauke	115
Batinic, Bernad	5
Bauer, Claudia	5
Bäuerle, Florian.....	6, 8, 72
Bauhofer, Raphael.....	27
Baumann, Martin	7
Baumgartner, Marc	7
Beauducel, André.....	8
Bechtoldt, Myriam.....	17
Beiroth, Anneke.....	8
Bengel, Jürgen	70
Bergmann, Bärbel	116
Berth, Hendrik.....	9
Bierhoff, Hans-Werner	130
Bigalk, Debora	10
Binnewies, Carmen.....	10
Birk, Matthias M.....	11
Blickle, Gerhard	11
Böhme, Katrin.....	12, 57
Boos, Margarete.....	13
Boos, Veronika	8
Bosold, Christiane	13
Bosse, Ari.....	170
Brähler, Elmar.....	9
Braun, Anna	14
Brodbeck, Felix	37
Broszkiewicz, Anna	14
Buerschaper, Cornelius	48
Bühner, Markus.....	69
Bürg, Oliver.....	15
Buschor, Claudia	15

D

Deller, Jürgen.....	63, 78, 145, 156
Denison, Katrin	16

Dette, Dorothea E.	1, 17
Diehl, Michael.....	76, 119, 168
Dinand, Diana.....	17
Dormann, Christian	99
Ducki, Antje	18
Dürr, Eliane	125
Dutke, Stephan.....	18

E

Eggenhofer, Petra.....	123
Egger, Isabelle.....	125
Ehlbeck, Imke.....	6
Ehrlich, Christian.....	19
Eichstaedt, Jan.....	19
Eickmann, Aljoscha	144
Eisenbeiß, Silke	20
Elicker, Kerstin	140
Elke, Gabriele	20, 110
Ellwart, Thomas.....	21
Engelhardt, Birgit	104
Engler, Marcus	72
Epple, Miriam.....	129
Evers, Andrea	139
Ewers, Eyko	22, 47, 131

F

Fahlbruch, Babette.....	98
Fay, Doris.....	22, 148
Felber, Juliane.....	23
Felfe, Jörg	24, 28, 82, 104, 167
Felser, Georg.....	24
Felsing, Tobias	25
Fenzl, Claudia.....	25
Ferreira, Yvonne	26
Fischbach, Andrea.....	27
Fischer, Joachim E.	74, 109
Fischer, Sandra	27
Floegel, Stefanie	153
Förg, Michael.....	105
Förster, Natalie.....	146
Förster, Peter	9
Franke, Franziska	28
Franz, Martha.....	28, 72
Freiberger, Daniela	152
Frese, Michael	29
Frey, Dieter	57, 105, 135, 144, 149
Friebe, Judith	30, 126

G

Galais, Nathalie.....	31, 42
Gander, M.-L.....	74
Gasteiger, Rosina Maria	31, 61, 88
Gauggel, Benita.....	71
Gebert, Diether.....	125
Gelléri, Petra.....	61
Gerhardt, Claudia.....	32
Gericke, Gudrun.....	114
Geser, Willi.....	32
Giardini, Angelo.....	33
Glaser, Jürgen.....	33, 52, 76, 160
Gleibs, Ilka.....	34
Gollers, Annika.....	156
Görlich, Yvonne.....	35, 134
Grabner, Cindy.....	35
Grande, G.....	74
Grau, Andreas.....	36
Greif, Siegfried.....	36
Greitemeyer, Tobias.....	135
Grote, Gudela.....	165
Guillaume, Yves.....	37
Gunnesch-Luca, George.....	38
Güntert, Stefan Tomas.....	38, 160
Gurk, Sabrina.....	86
Guth, Ramona.....	39

H

Häfner, Alexander.....	39
Hamborg, Kai-Christoph.....	40
Hammerl, Marianne.....	161
Hanebuth, D.....	74
Harks, Carolin.....	40
Hartstein, Thomas.....	65, 90
Haslam, S. A.....	41
Hassenzahl, Marc.....	42
Hecker, Dominik.....	42
Hecker, Julia.....	43
Heegner, Sabine.....	153
Heinrichs, Nina.....	99
Hell, Benedikt.....	43, 149
Herbig, Britta.....	44, 96
Hertel, Guido... 44, 45, 56, 111, 132, 157, 164	
Hinrichs, Stephan.....	45
Hirn, Jan-Oliver.....	43
Hoch, Julia.....	45
Hochholdinger, Sabine.....	30, 46, 126
Hockey, Bob.....	124
Hoff, Ernst-H.....	22, 47, 102, 131
Hoffmann, Christian.....	14, 47
Hofinger, Gesine.....	48
Höft, Stefan.....	39, 49

Höge, Thomas.....	50
Hohner, Hans-Uwe.....	50
Holtmeier, Stephan.....	40
Holz, Melanie.....	51
Hoppe, Annkatrin.....	51
Horak, Michael.....	90
Hornke, Lutz F.....	169
Hornung, Severin.....	33, 52
Horsmann, Claes.....	53, 87
Horvath, Eva.....	53
Hülsheger, Ute R.....	54, 145
Hurtienne, Jörn.....	153
Hüttner, Jens.....	35, 130

I

Inauen, Alice.....	165
Inceoglu, Ilke.....	37, 54
Iwanowa, Anna.....	55, 158

J

Jacobshagen, Nicola.....	55
Jäger, Dana.....	56
Janous, Gerald.....	102
Jansen, Anne.....	56
Jochum, Ruth.....	72
Jonas, Eva.....	57, 144, 149
Jonas, Klaus.....	27, 110
Jonkmann, Kathrin.....	12, 57
Jöns, Ingela.....	58
Judge, Timothy A.....	59

K

Kain, Saskia.....	59
Kalveram, Andreas.....	60, 151
Kamrad, Klaudia.....	33, 60
Känel, Roland von.....	74, 109
Kanning, Uwe Peter.....	61
Kaschube, Jürgen.....	31, 61
Kassner, Astrid.....	62
Kauffeld, Simone.....	62
Kehr, Hugo.....	63
Kern, Stefanie.....	63
Kerschreiter, Rudolf.....	64
Kersting, Martin.....	8, 11, 65, 80
Khan, Attiya.....	147
Kießling, Petra.....	1
Klehe, Ute-Christine.....	65, 90
Kleinmann, Martin.....	65, 90
Klemens, Stefan.....	66
Klinck, Dorothea.....	66, 108
Klösel, Thomas.....	67
Koch, Anna.....	68
Köhler, Thomas.....	68

Kolbe, Michaela.....	13
König, Cornelius J.	65, 69, 90
Konradt, Udo.....	21, 44, 45, 70, 111
Körner, Mirjam.....	70
Kracke, Bärbel.....	100
Krahé, Barbara.....	23
Krajewski, Jarek.....	71
Krämer, Björn.....	72
Krampen, Günter.....	133
Krause, Andreas.....	6, 8, 72, 75
Krawjewski, Jarek.....	162
Krems, Josef.....	7, 84
Krone, Alexandra.....	73
Kröniger, Silke.....	74
Kruse, Lutz.....	6
Kudielka, Brigitte M.....	74, 109
Kühnel, Jana.....	75
Kunina, Olga.....	12, 57
Kupka, Kristof.....	75
Kuritz-Kaiser, Anthea.....	83
Kurzhal, Yasmin.....	126
Kuzmanovic, Aleksandra.....	76

L

Lampert, Bettina.....	76
Landmann, Meike.....	77
Lang-von Wins, Thomas.....	78
Lattermann, Christoph.....	68
Laube, Sebastian.....	78
Laukamp, Linda.....	79
Laumen, Sandra.....	79
Lauterbach, Oliver.....	80
Lechler, Pierre.....	72
Legler, Anne.....	80
Lehmann, Katrin.....	44
Lehr, Ursula.....	81
Leitl, Julia.....	168
Liepmann, Detlev.....	82, 140
Lindenthal, Michael.....	18
Linz, Reinhard.....	153
Lorenz, Bernd.....	83
Lübeck, Dietrun.....	83
Ludewig-Kedmi, Revital.....	84
Lüth, Nina.....	49
Lützkendorf, Lars.....	137

M

Maaß, Doreen.....	84
Maertins, Christian.....	47
Maier, Günter W.	54, 57, 85, 129, 144, 145
Mandl, Heinz.....	15
Manz, R.	142

Manzey, Dietrich.....	3, 83, 86
Marcus, Bernd.....	155
Martín Troyano, Nicole.....	86
Martins, Erko.....	87, 117
Martz, Alexandra.....	88
Mattenklott, Axel.....	88
Mayer, Jennifer.....	89
Meier-Faust, Thomas.....	90
Meierjürgen, Rüdiger.....	127
Meixner, Nadine.....	17
Melchers, Klaus G.....	65, 90
Metz, Anna-Marie.....	121
Meyer, Inga.....	91
Meyer, Jelka.....	91
Mieg, Harald A.....	14, 47, 92
Mohiyeddini, Changiz.....	93
Mohr, Gisela.....	118, 127, 158
Mojza, Eva J.	93
Moldzio, Thomas.....	94, 158
Moser, Karin S.....	94
Moser, Klaus.....	1, 36, 38, 42, 67, 95, 166
Muck, Peter M.....	96
Müller, Andreas.....	44, 96
Müller, Cornelius.....	56
Müller, Günter F.....	97
Müller, Ines.....	97
Mummendey, Amélie.....	34
Musahl, Hans-Peter.....	45, 136

N

Nachreiner, Friedhelm.....	91, 105
Negele, Alexa.....	98
Nerdinger, Friedemann W.	53, 87, 111, 117
Neuberger, Oswald.....	98
Neunast, Karl W.....	152
Nickel, Peter.....	105
Nienaber, Susanne.....	118
Niessen, Cornelia.....	99, 128
Niklas, Claudia.....	99
Noack, Peter.....	34
Noll, Tobias.....	8

O

Oehler, Veronika.....	100
Oesterreich, Rainer.....	101
Ohly, Sandra.....	10, 101
Ollermann, Frank.....	40
Olos, Luiza.....	102
Ortner, Sandra.....	129
Ortner, Tuulia M.....	102

P

Packebusch, Lutz	103
Patzak, Tamara	104
Paul, Karsten	67, 104
Paul, Matthias	105
Pauli, Christine	6
Peus, Claudia	105
Pfeiffer, Elisabeth	56
Pfeiffer, Felix	106
Pfeiffer, Ingo	42
Pfister, Gaby	125
Pietrzyk, Ulrike	106
Pixner, Johann	107
Pleiss, Cordula	8
Polkehn, Knut	59, 108
Pösse, Bianca	108
Pöttker, Jens	61
Preckel, Daniel	109
Preuss, Sylvia	110
Prümper, Jochen	56, 153
Puggel, Annett	110
Pundt, Alexander	87, 111

Q

Quaas, Wolfgang	97
-----------------------	----

R

Rack, Oliver	111
Radstaak, Jens	112
Raeder, Sabine	165
Rathgeber, Katrin	84
Rau, Renate	112
Rausch, Karin	113
Regnet, Erika	114
Rehmer, Sabine	114
Reinecke, Stefan	40, 115
Reitmaier, Martina	68
Remdisch, Sabine	152
Rempe, Christina	135
Resch, Marianne	25, 115
Reusser, Kurt	6
Richter, Falk	116
Richter, Gabriele	117
Richter, Gerald M.	65, 90
Richter, Peter	91, 112, 122
Richter, Rebekka	117
Rigotti, Thomas	118, 127
Riketta, Michael	118
Ritter-Lempp, K.	142
Ro, Hea-Kyung	119
Rohrmann, Sonja	17
Roscher, Susanne	120
Rosen, Melanie	50

Rösler, Ulrike	112
Roth, Anna	120
Rothe, Heinz-Jürgen	121
Röther, Uwe	122
Rothländer, Katrin	122
Rowold, Jens	79, 112, 120, 123
Runde, Bernd	115
Rüttinger, Bruno	25

S

Sackmann, Sonja	123
Sanders, Karin	137
Sauer, Jürgen	124
Sauer, Nils	56
Schäffner, Mélanie	125
Schallberger, Urs	15, 125
Schaller, Johannes	110
Schaper, Niclas	30, 46, 126
Schaufeli, Wilmar	126
Scheel, Tabea	127
Scherrer, Karin	127
Schieben, Anna	128
Schilling, Jan	129
Schindler, Britta	129
Schmal, Andreas	60
Schmelzer, Frank	130
Schmerwitz, Sven	83
Schmid, Birgit E.	158
Schmidt, Katharina	12, 57
Schmohr, Martina	130, 134
Schneider, Paula B.	11
Scholl, Wolfgang	131
Schraps, Ulrike	22, 47, 131
Schroer, Joachim	56, 132, 164
Schroeter, Kirsten	98
Schui, Gabriel	133
Schuler, Heinz	43, 133, 134, 149
Schülken, Theo	134
Schulz-Hardt, Stefan	106, 135
Schumacher, Lutz	135
Schüpbach, Heinz	70, 107
Schwennen, Christian	136
Schyns, Birgit	137
Seibt, Reingard	137, 147
Seidel, Kristin	138
Semmer, Norbert K.	2, 55, 138
Sieverding, Monika	139
Six, Bernd	28
Smolka, Sabine	164
Smolka, Simone	140
Soellner, Renate	83
Solga, Marc	140
Sonnentag, Sabine	10, 93, 101, 141, 155

Sonntag, Karlheinz	143
Soucek, Roman	141, 166
Spieß, Erika	142
Stadler, P.	142
Staufenbiel, Thomas.....	142
Stegmaier, Ralf	143
Steimer, Susanne	20
Stein, Bernd	56
Steinbrecher, Ulrich	49
Steinmayr, Ricarda.....	138
Stephan, Ute	112
Stock, Armin	39
Stolberg, Andreas.....	47
Strack, Micha	144
Streicher, Bernhard.....	57, 105, 144
Strobel, Anja	68
Stumpp, Thorsten	129, 145
Surmont, Béatrice de	97
Süßmair, Augustin	145

T

Tartler, Kathrin.....	24, 148
Thau, Stefan.....	146
Thielsch, Meinald T.	146
Thinschmidt, Marleen.....	137, 147
Thüring, Manfred.....	59
Többen, Helmut	83
Tomaschek, Anne	91
Torjus, Nicole	148
Tornau, Katharina	148
Trapmann, Sabrina	43, 149
Traut-Mattausch, Eva	135, 149
Treier, Michael	150
Triebel, Claas	78
Trimpop, Rüdiger	60, 100, 114, 151

U

Uhle, Thorsten	110
Uhlmann, Frank	18
Ulich, Eberhard	151, 166
Unterrainer, Christine.....	158
Utsch, Andreas.....	152

V

van Dick, Rolf	164
Viol, Wilma.....	152
Vöhringer-Kuhnt, Thomas.....	56, 153
Voigtländer, Christine.....	145
Vollmer, Albert	154

Vollrath, Mark.....	154
Volmer, Judith.....	141, 155

W

Wagner, Uwe	155
Walde, Judith	117
Wandke, Hartmut	59, 108
Wastell, David.....	124
Wastian, Monika	156
Waszak, Anike	63, 78, 156
Weber, Bernhard	157, 164
Weber, Birgit	103
Weber, Martina.....	94, 158
Weber, Wolfgang G.	158
Wegge, Jürgen.....	41, 159
Wehner, Theo	38, 80, 160
Weigand, Sonja.....	43
Weigl, Matthias.....	76, 160
Weisweiler, Silke.....	161
Weith, Thomas	68
Werth, Lioba.....	89
Westhoff, Karl.....	68
Wick, Alexander	161
Wiedemann, D.	60
Wieland, Rainer	66, 71, 127, 162
Wiese, Bettina S.	163
Wilhelm, Oliver	12, 57
Winter, Stefanie.....	163
Wirth, Miriam	164
Wittchen, Marion	157, 164
Wittek, Rafael	146
Wittekind, Anette	165
Wolff, Hans-Georg.....	1, 36, 166
Woschée, Ralph	88, 156
Wülser, Marc	166
Wundke, Nicole.....	167

Z

Zapf, Dieter	17, 27
Zapf, Salome	107
Zempel, Jeannette	168
Zengerle, Remigius.....	18
Ziegler, Rene	168
Ziemeck, Heike.....	20
Zimmerhofer, Alexander	169
Zügner, Cathrin	170
Zysno, Peter V.	170

Berichte aus dem Psychologischen Institut der Universität Bonn

Die „Berichte aus dem Psychologischen Institut der Universität Bonn“ (ISSN 0931-024X) gibt es seit 1975. Die ersten vier Jahrgänge bestehen aus 21 fortlaufend nummerierten Heften. Ab Jahrgang 5 (1979) beginnt die Heftzählung in jedem Jahr bei Heft 1. Eine Übersicht über die zuletzt publizierten Hefte gibt nachfolgende Liste.

Band 27 (2001)

Heft 1: Bröder, A. (2001). Take The Best, Dawes' Rule, and compensatory decision strategies: A method for classifying individual response patterns.

Band 28 (2002)

Heft 1: Bröder, A. (2002). Bailing and jailing the unknown way: A critical examination of a study reported by Dhimi and Ayton (2001)

Heft 2: Hamm, S. (2002). AG-Spanne: Validierung eines deutschsprachigen Verfahrens zur Erfassung der Arbeitsgedächtnisspanne.

Band 29 (2003)

Heft 1: Hamm, S. & Bredenkamp, J. (2003). Arbeitsgedächtnis und Versprecher: ein zusammenfassender Überblick über den Einfluss von Phonologischer Schleife und Zentraler Exekutive auf die Sprachproduktion

Die Bonner Berichte werden seit 2004 auch elektronisch auf dem Dokumentenserver der ULB Saarland publiziert, wo ein Portal eingerichtet wurde:

<http://psydok.sulb.uni-saarland.de/portal/bonn/>

Danksagung

Die folgenden Studierenden sind an der Vorbereitung und Durchführung der 4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie beteiligt. Wir danken ihnen für ihr Engagement und ihre tatkräftige Unterstützung.

Mitarbeit im Leitungsteam:

Christiane Federlin
Nike Feshareki-Esfahani
Daniel Gläser
Benjamin E. Hilbig
Tassilo Momm
Martin Ostapczuk

Mitarbeit bei der Tagungsdurchführung:

Sebastian Bernhardt
Johanna Bernhardt
Ryan Bremner
Ines Görgens
Sylvia Höllmann
Veronica Hufgard
Olga Iouris
Magdalena Jasinska
Anne Cathrin Kienle
Katarina Kuss
Melanie Mützel
Daniela Noethen
Katharina Oerder
Annette Schlien
Anke Simon
Eva Sindern
Rebecca Stichel
Daniela Stollenwerk
Julia Stempel
Wiesia Trocka
Charlotte Tussing