



UNIVERSITÄT
KOBLENZ · LANDAU

Doktorandenworkshop 2006
der
Fachgruppe Diagnostik, Differentielle
und Persönlichkeitspsychologie

Landau, 09. bis 12. Oktober 2006

Tagungsort: Zentrale Aus- und Fortbildungsstätte der Evangelischen Kirche
Luitpoldstraße 8
76829 Landau in der Pfalz
Tel.: 06341/86093

Inhaltsverzeichnis

Zeitplan	3
Abstracts	5
Anne-Grit Albrecht, Universität Lüneburg	5
Mitja D. Back, Universität Leipzig	6
Franz Gresser, Universität Köln.....	7
Stefanie Kern, Universität Lüneburg	8
Jonas Lang, RWTH Aachen.....	9
Inga Mertin, Philipps-Universität Marburg.....	11
Roman Osinsky, Justus-Liebig-Universität Giessen.....	11
Karen Osten, TU Dresden	12
Lothar Schmidt-Atzert, Philipps-Universität Marburg	14
Manfred Schmitt, Universität Koblenz-Landau	15
Anja Schmitz, Justus-Liebig-Universität Giessen.....	15
Michela Schröder, TU Chemnitz	16
Teilnehmerliste	17

Zeitplan

Montag, 09. Oktober 2005

18.00 – 20.00

Anreise

ab 20.00

optional: Abendessen in einer Landauer Studentenkneipe

Dienstag, 10. Oktober 2005

9.00 – 10.30

Mitja D. Back

Spontane interpersonelle Attraktion und Persönlichkeit - eine
längsschnittliche Social Relations Lens Model Analyse

10.30 – 10.45

Pause

Stefanie Kern

10.45 – 12.15

Organisationales Commitment in verschiedenen Karrierestufen -
Auswirkungen auf Organizational Citizenship Behavior und Turnover
Intention.

12.30

Mittagessen

Roman Osinsky

13.30 – 15.00

Experimentell-biologische Untersuchungen zur Überprüfung
der revidierten Reinforcement-Sensitivity Theory von Gray

15.00 – 15.15

Pause

Anja Schmitz

15.15 – 16.45

Die biologischen Grundlagen von Verhaltensaktivierung und
Verhaltenshemmung

16.45 – 17.00

Pause

Manfred Schmitt

17.00 – 18.00

Ungerechtigkeitssensibilität

18.00 – 18.15

Pause

ab 18.30

Weinprobe im Weingut Schweikart
(Landau-Godramstein, 19.00 Uhr)

Mittwoch, 11. Oktober 2005

9.00 – 10.30	Franz Gresser Ungerechtigkeitssensibilität und Altruistisches Bestrafen
10.30 – 10.45	Pause
10.45 – 12.15	Anne-Grit Albrecht Untangling the laundry list
12.30	Mittagspause
13.30 – 15.00	Michela Schröder Diskrepanzen zwischen impliziter und expliziter Selbstwertschätzung: Zusammenhänge mit Defensivität, Gesundheit und Emotionsregulation
15.00 – 15.15	Pause
15.15 – 16.45	Karen Osten Konzentration als objektives Maß der kognitiven Beeinträchtigung durch chronischen Schmerz
16.45 – 17.00	Pause
17.00 – 18.00	Lothar Schmidt-Atzert Ein Objektiver Test zur Erfassung von Leistungsmotivation: Entwicklung und Evaluierung des OLMT
18.00 – 18.15	Pause
18.15 – 19.30	Stadtführung
ab 19.30	Abendessen in der <i>Blum</i>

Donnerstag, 12. Oktober 2005

9.00 – 10.30	Jonas Lang Aneignung und Adaption komplexer Fertigkeiten: Die Rolle der generellen mentalalen Fähigkeit und der Fünf-Faktoren-Modell- Persönlichkeitsdimensionen
10.30 – 10.45	Pause
10.45 – 12.15	Inga Mertin Entwicklung eines innovativen Intelligenztests
12.30	Mittagessen
13.30 – 14.30	Lothar Schmidt-Atzert & Manfred Schmitt Karriereplanung

Abstracts

Untangling the laundry list

Anne-Grit Albrecht, Universität Lüneburg

Considering the large amount of profit generated overseas, the strategic importance of expatriates filling core positions in subsidiaries' abroad, and the large amount of costs involved with an expatriate assignment there is a lot at risk for organizations (GMAC, 2006); There is a lot at stake for expatriates and their families as well, taking into account the strains and personal consequences that can result from not adjusting well to a foreign environment (Deller, in press). Hence, any measure that validly predicts performance and adjustment of expatriates will be of high value for both organizations and expatriates.

In the last decade, considerable progress has been made on the predictor (for an overview see Mol, Born, Willemsen, & van der Molen, 2005) as well as on the criterion-side (for an overview see Bhaskar-Shrinivas, Harrison, Shaffer, & Luk, 2005) of expatriation research. This growing body of research, however, has potentially overlooked several important aspects in both domains which this study intends to cover:

First, by developing a model of expatriate job performance, extending the conceptual discussion on expatriate adjustment, and suggesting a causal model to describe how the two constructs related to each other. Second, by studying the influence of cognitive ability and Core Self-Evaluations; two constructs that have been neglected so far. Finally third, testing whether the predictive validity the Big Five personality factors, changes depending on the culture one has been sent to.

Data collection and analyses will be of quantitative nature. To control for cultural differences in the home country culture, only expatriates raised within the Germanic European cluster are recruited. It is intended to collect data in all other nine cultural clusters defined by project GLOBE (e.g., House & Javidan, 2004).

A structured interview-guideline was developed to assess demographics as well as several contextual variables such as previous international experience, language ability, and organizational support. Standardized psychometrical instruments are applied to assess cognitive ability (Wonderlic Personnel Test; Wonderlic Inc, 2002) Big Five (NEO-PI-R; Ostendorf & Angleitner, 2004) and Core Self-Evaluations (Core Self-Evaluations Scale; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003). Performance and adjustment are rated by the expatriates

themselves and knowledgeable others (supervisors, co-workers, or subordinates). So far, more than 600 expatriates have been taking part in the study.

REFERENCES

- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D.A., Shaffer, M.A., & Luk, D.M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extension. *Academy of Management Journal*, 48, 257–281.
- Deller, J. (in press). Internationaler Personaleinsatz. In H. Schuler & K.H. Sonntag (Eds.), *Handbuch der Psychologie, Band A&O Psychologie [Handbook of psychology: Vol. industrial and organizational psychology]*. Goettingen: Hogrefe.
- GMAC (2006). *Global relocation trends. 2005 survey report*. Woodridge, IL: GMAC Global Relocation Services.
- House, R.J., & Javidan, M. (2004). Overview of GLOBE. In R.J. House, P.J. Hanges, M. Javidan, P.W. Dorfman, & V. Gupta (Eds.), *Culture, leadership, and organizations. The GLOBE study of 62 societies* (pp.9-28). Thousand Oaks: Sage.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Mol, S.T., Born, M.P., Willemsen, M.E., & van der Molen, H.T. (2005). Predicting expatriate job performance for selection purposes. A quantitative review. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36, 590-620.
- Ostendorf, F., & Angleitner, A. (2004). NEO-PI-R. NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae. Revidierte Fassung [NEO-PI-R. NEO personality inventory adapted from Costa and McCrae. Revised version]. Goettingen: Hogrefe.
- Wonderlic, Inc. (2002). *Wonderlic personnel test & scholastic level exam user's manual*. Libertyville: Wonderlic, Inc.

Spontane interpersonelle Attraktion und Persönlichkeit - eine längsschnittliche Social Relations Lens Model Analyse

Mitja D. Back, Universität Leipzig

Zunächst soll ein Rahmenmodell zur Erforschung der Zusammenhänge von Persönlichkeitseigenschaften und Interpersoneller Attraktion vorgestellt werden, welches das Social Relations Model nach Kenny (1994) und das zur Erforschung von Persönlichkeitsurteilen angepasste Linsenmodell nach Brunswik (1956) verbindet. Es wird argumentiert, dass die Aufteilung der Urteilsvarianz in Perceiver-, Target- und Relationship-Varianz in Verbindung mit der Kombination persönlichkeitspsychologischer (Zusammenhang von Eigenschaften und wahrnehmbaren cues) und sozialpsychologischer (Zusammenhang von wahrnehmbaren cues und Urteilen) Betrachtungsweisen dem Phänomen interpersoneller Attraktion besser gerecht wird.

Zur Überprüfung der aus dem Modell abgeleiteten Hypothesen wurde ein Jahrgang Psychologiestudierende zu zwei Zeitpunkten untersucht: im Moment ihres allerersten Zusammentreffens (zero-acquaintance; Experiment 1) und nach einem Jahr gemeinsamen Studiums (Experiment 2). Zu beiden Zeitpunkten wurden im Rahmen eines umfangreichen

Round-Robin Designs gegenseitige Urteile des Mögens („Liking“) und des Von-dieser-Person-Gemocht-Werdens („Meta-Liking“), sowie ein Selbsturteil („Self-Liking“) und eine Reihe von Persönlichkeitseigenschaften erhoben.

Erwartungen hinsichtlich der Varianzanteile, Reziprozitäten und Meta-Genauigkeiten, sowie hinsichtlich der Zusammenhänge mit Selbstbeurteilungen und Persönlichkeitseigenschaften, konnten für beide Messzeitpunkte weitestgehend bestätigt werden. Diese Zusammenhänge wurden erwartungsgemäß zum ersten Zeitpunkt über physikalische, verbale, non- und paraverbale cues mediiert. Außerdem traten einige interessante geschlechtsspezifische Effekte auf. Darüber hinaus erwiesen sich die initialen Likingurteile als erstaunlich stabil und genau: Spontane evaluative Urteile auf der Basis einer wenige Sekunden dauernden Selbstvorstellung prädizierten sowohl das Mögen als auch die Güte der Interaktion und das Ausmaß des Befreundetseins nach einem Jahr.

Ungerechtigkeitssensibilität und Altruistisches Bestrafen

Franz Gresser, Universität Köln

Ungerechtigkeitssensibilität und altruistische Bestrafung Menschen sind bereit, eigene Ressourcen zu investieren, um das unfaire Verhalten anderer zu bestrafen. Das wurde vielfach nachgewiesen, meist jedoch ohne zwischen Individuen zu differenzieren. Das Konstrukt der Ungerechtigkeitssensibilität (US) drückt aus, wie Menschen auf unfaire Situationen reagieren und hieraus lassen sich differentielle Hypothesen zur Bestrafungsneigung verschiedener Personen aufstellen. Einige Studien zeigen, dass Menschen mit hoher US eher dazu neigen, ungleiche Verteilungen zurückzuweisen und andere altruistisch zu bestrafen. In einer ersten Studie (N=50) mit spieltheoretischem Ansatz waren die VPn informiert worden, dass eine Person A einen Geldbetrag von 10 Euro erhalten hatte, wovon sie 9 Euro für sich behalten und 1 Euro an eine andere Person B geben wolle. Die VPn konnten dieses ungleiche Angebot von A gegenüber B entweder akzeptieren oder ablehnen. Akzeptierten die VPn das Angebot, erhielten sie selbst 5 Euro. Lehnten sie es ab, erhielten sowohl A als auch B sowie sie selbst nichts. Wurde den VPn vor ihrer Entscheidung die Möglichkeit gegeben, die Situation zu kommentieren, zeigte sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der US und dem Verhalten. Dieser wurde durch die Moralität der Argumentation (Inhaltsanalyse der Kommentare) vollständig mediiert. In einer zweiten Studie (N=100) mit ähnlichem Aufbau konnten die VPn direkt in die Auszahlung der Person A eingreifen (Bestrafung). Auch hier wurde wieder die Beurteilung der Situation der VPn vor der Bestrafung erhoben und vor dem Hintergrund der US ausgewertet.

**Will you still need me, will you still feed me, when I'm 64? - Organisationales
Commitment verschiedener Altersgruppen: Wie kann Organizational Citizenship
Behavior beeinflusst werden?**

Eine empirische Untersuchung vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderung

Stefanie Kern, Universität Lüneburg

Die Alterung der deutschen Gesellschaft, der demografische Wandel, ist derzeit in aller Munde (z.B. Beck, 2006; von Kuenheim, 2006; Lixenfeld, 2006; Szent-Ivanyi & Zylka, 2006). Insbesondere in der Erwerbsbevölkerung wird der Wandel ab etwa 2015 spürbar sein, und eine Frühverrentungspolitik, wie derzeit noch verbreitet üblich, nicht mehr möglich sein. Die Erhöhung des Rentenalters auf 67 in Verbindung mit einem zu erwartenden Fachkräftemangel werden eine längere Einbindung der großen älteren Kohorte („Babyboomer“, geboren zwischen Ende des zweiten Weltkriegs und „Pillenknick“ ca. 1965) erfordern. Grundsätzliche Fragen bestehen darin, wie ältere Mitarbeiter länger gehalten werden können und unter welchen Umständen sie produktiv arbeiten. In diesem Zusammenhang soll beleuchtet werden, inwieweit sich Commitmentmuster in verschiedenen Altersgruppen unterscheiden.

Obwohl es wenige Ergebnisse zu Altersunterschieden im Commitment gibt (Lee, Carswell & Allen, 2000; Mathieu & Zajac, 1990; Riketta, 2002), ist anzunehmen, dass sich die Einflussfaktoren des Commitments und damit die Ausprägung der Commitmentarten selbst mit dem Alter, bzw. mit zunehmender Erfahrung verändert (Beck & Wilson, 2001; Conway, 2004). Die drei Commitmentarten affektives, kontinuierliches und normatives Commitment (Allen & Meyer, 1990) beeinflussen zudem das Kriterium Organizational Citizenship Behavior (OCB) unterschiedlich stark, und weisen damit Altersunterschiede auf (Feather & Rauter, 2004; Organ & Ryan, 1995; Wagner & Rush, 2000). Da je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (und/oder Alter) ein unterschiedlicher Zusammenhang zwischen verschiedenen Antezedenten und den Commitmentarten besteht, bietet sich hier ein praktischer Ansatzpunkt. Zeigen sich diese Ergebnisse bestätigt, können verschiedene personalpolitische Instrumente gewählt werden, um auf die Bedürfnisse der Alters- oder Karrierestufen einzugehen und das entsprechend gewünschte Commitment zu fördern.

Die Datenerhebung findet im Rahmen eines Forschungsprojektes „Management alternder Belegschaften“ bei einem Praxiskooperationspartner (Logistik-Branche) statt. In zwei vorgeschalteten Projektphasen wurden bereits die Altersstruktur und strategischen Gegebenheiten untersucht, sowie Interviews mit Unternehmensangehörigen verschiedener

Bereiche geführt, deren Informationen mit in die Erhebung und die Ableitung von Maßnahmenempfehlungen einfließen.

Literaturverzeichnis

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Beck, H. (2006, Februar 01). Denn eins ist sicher – die Rentenkürzung. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*.
- Beck, K., & Wilson, C. (2001). Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? *Human Resource Management Review*, 11, pp. 257–278.
- Conway, E. (2004). Relating career stage to attitudes towards HR practices and commitment: Evidence of interaction effects. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), pp. 417–446.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp. 81–94.
- Kuenheim, H. von (2006, März 23). Die Welt der Alten – Wie leben, was denken, wovon träumen alte Menschen? Ein LEBEN-Spezial. *Die Zeit*.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), pp. 799–811.
- Lixenfeld, C. (2006, Januar 13). Wer Alte abschiebt, sieht alt aus. *Handelsblatt*.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, pp. 171–194.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, pp. 775–802.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 257–266.
- Szent-Ivanyi, T., & Zylka, R. (4./5. März 2006). Es wird ungemütlich in diesem Land: Interview mit Herwig Birg. *Berliner Zeitung*.
- Wagner, S. L., & Rush, M. C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior: context, disposition, and age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), pp. 379–391.

Aneignung und Adaption komplexer Fertigkeiten: Die Rolle der generellen mentalen Fähigkeit und der Fünf-Faktoren-Modell-Persönlichkeitsdimensionen

Jonas Lang, RWTH Aachen

Bei immer mehr Tätigkeiten in der modernen Arbeitswelt ist es wichtig, schnell und präzise neue und komplexe Fertigkeiten zu erlernen, sowie sich bei unvorhergesehenen Veränderungen in der Arbeitsumwelt schnell anpassen zu können. Aus diesen Überlegungen heraus hat die Forschung in den letzten Jahren verstärkt versucht, differentialpsychologische Prädiktoren zu identifizieren, die erfolgreiche Aneignung und Adaption vorhersagen. In dieser Forschungstradition untersuchte die vorliegende Arbeit den Einfluss der Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells und der generellen mentalen Fähigkeit (GMF) auf den Verlauf der Aneignung und der Adaption komplexer Fertigkeiten mit der Hilfe von Mehrebenenanalysen.

Die auf der Basis der existierenden Literatur entwickelten Hypothesen wurden mit einer Studie überprüft, bei der 170 Personen ein komplexes rundenbasiertes Szenario bearbeiteten. Nach der Hälfte der Runden veränderte sich unvorhergesehen die Szenarioumgebung.

Das Gesamtniveau der Leistung während der Fertigungsaneignung war hypothesenkonform mit der emotionalen Stabilität und der generellen mentalen Fähigkeit assoziiert. Der Effekt der emotionalen Stabilität auf die Leistung während der Fertigungsaneignung wurde von der Übung und der GMF moderiert, so dass Personen mit niedriger emotionaler Stabilität und niedriger GMF eine besonders flache Lernkurve aufwiesen (Dreifach-Interaktionen zwischen dem kubischen Steigungsparameter, der emotionalen Stabilität und der GMF). Darüber hinaus verlief die Steigung der Lernkurve während der Aneignungsphase bei Personen mit hoher Gewissenhaftigkeit und niedriger GMF signifikant flacher (Dreifach-Interaktionen zwischen dem kubischen Steigungsparameter, der Gewissenhaftigkeit und der GMF).

Während der Fertigungsadaption war das Gesamtniveau der Leistung bei Personen mit niedriger Gewissenhaftigkeit höher. Außerdem zeigten Personen mit hoher GMF insgesamt höhere Leistungen während der Fertigungsadaptionsphase. Weiterhin zeigte sich eine in dieser Form nicht vorhergesagte Interaktion zwischen der Offenheit für Erfahrungen und dem kubischen Steigungsparameter. Offene und nicht-offene Personen zeigten unmittelbar nach der unvorhergesehenen Veränderung einen kleinen Anstieg der Leistung. Während offene Personen ihre Leistung konstant weiter verbesserten erreichten nicht-offene Personen nach diesem initialen Anstieg jedoch ein Plateau bevor sie am Ende der untersuchten Fertigungsadaptionsphase wieder zu den offenen Personen aufschließen konnten.

Aus theoretischer Perspektive sprechen die Ergebnisse dafür, dass eine dynamische mehrebenenanalytische Perspektive entscheidend zu einem tieferen Verständnis der Rolle differentialpsychologischer Konstrukte bei Leistungen in komplexen Kontexten beitragen kann. Aus der praktischen Perspektive der Personalauswahl zeigen die Ergebnisse, dass für Tätigkeiten in einem dynamischen Umfeld die Verwendung von Gewissenhaftigkeit als Auswahlkriterium überdacht werden sollte und die zusätzliche Verwendung von Offenheit für Erfahrungen als Auswahlkriterium sinnvoll sein könnte.

Entwicklung eines innovativen Intelligenztests

Inga Mertin, Philipps-Universität Marburg

Der vorliegende Beitrag befasst sich mit der Entwicklung und Validierung eines innovativen Intelligenztests, der im Rahmen der Eignungsdiagnostik insbesondere bei der Besetzung gehobener berufliche Positionen eingesetzt werden soll.

Innovativ hierbei sind Inhalt und Format der Aufgaben. Sie enthalten Rahmengeschichten, bestehend aus Problemstellungen, welche in ähnlicher Form bereits in der menschheitsgeschichtlichen Entwicklung zu bewältigen waren, z.B. Nahrungssuche, Navigation, Züchtung. Es liegt die Annahme zugrunde, dass das Lösen derartiger Problemstellungen eine intelligente Leistung darstellt, die für die Menschheit wichtig war, um möglichst effizient das Überleben zu sichern sowie schnell Fortschritte in der Entwicklung zu erzielen. Die Aufgaben haben Szenariencharakter aber keine Eigendynamik. Zudem ist kein Vorwissen erforderlich. Der Proband soll sich in die Rahmengeschichte hineinversetzen, wodurch eine Erhöhung der Motivation zur Bearbeitung und der Akzeptanz des Verfahrens intendiert ist. Es existiert kein starres Antwortformat und es sind in jeder Aufgabe mehrere Schritte erforderlich, um zur Lösung zu gelangen.

Bislang existieren drei Untertests zu den Themenbereichen Nahrungssuche, Navigation und Ackerbau/Züchtung. Im Untertest Nahrung beispielsweise soll der Proband in möglichst wenigen Versuchen herausfinden, welche von zwei bis vier vorhandenen fiktiven Früchten in welcher Menge und Kombination nahrhaft und bekömmlich sind. Jedem Versuch folgt eine Rückmeldung, inwieweit die Nahrungsmittelkombination nahrhaft und verträglich war, woraus Informationen über das weitere Vorgehen abgeleitet werden können.

Die Subtests fanden in einer ersten Studie mit einer studentischen Stichprobe (N = 106) Anwendung und wurden mit Verfahren zum Schlussfolgernden Denken validiert. Erste Ergebnisse zu Testgütekriterien liegen also vor und werden vorgestellt.

Experimentell-biologische Untersuchungen zur Überprüfung der revidierten Reinforcement-Sensitivity Theory von Gray

Roman Osinsky, Justus-Liebig-Universität Giessen

In seinem, heute allgemein hin als „Reinforcement Sensitivity Theory“ (RST) bekannten Persönlichkeitsmodell beschreibt Jeffrey Gray (1982, 2000) basale neuropsychologische Grundlagen der Verhaltensaktivierung und Verhaltenshemmung. Interindividuelle

Unterschiede in der Persönlichkeit werden hierbei auf Divergenzen in der Sensitivität dreier neuronaler Systeme (Behavioral Activation System [BAS], Behavioral Inhibition System [BIS] und Fight Flight System [FFS]) für bestimmte Verstärkersignale zurückgeführt. Gemeinsam mit Neil McNaughton revidierte Gray (Gray & McNaughton, 2000) sein Modell, wobei er vor allem grundlegende Veränderungen bezüglich der Funktionalität des BIS und des FF(F)S vornahm.

Obwohl die revidierte Version der Grayschen Sensitivitätstheorie schon seit 6 Jahren besteht, finden sich in der Literatur nur wenige Versuche einer empirischen Überprüfung. Ziel der Dissertation ist es daher, wichtige hypothetische Aussagen der geänderten Theorie in einer Reihe verschiedener kognitions- und motivationsbezogener Einzelversuche zu prüfen. Hierbei steht besonders der Zusammenhang zwischen Motiv- bzw. Handlungskonflikten und der Aktivität des BIS im Mittelpunkt des Interesses.

Des Weiteren wird die Nutzung molekulargenetischer, neuropharmakologischer, bildgebender und psychophysiologischer Methoden angestrebt, um der RST als biopsychologische Theorie gerecht zu werden. Ein weiteres Ziel besteht in der Konstruktion eines validen und reliablen Fragebogens, da alle bis dato verwendeten Verfahren sich entweder nicht explizit an der RST orientieren, oder entsprechend der ursprünglichen Version der Theorie konzipiert sind.

Ein erster Datensatz einer Testung mittels modifizierten Emotional Stroop liegt bereits vor. Weitere computergestützte Paradigmen befinden sich in der Planungsphase.

Konzentration als objektives Maß der kognitiven Beeinträchtigung durch chronischen Schmerz

Karen Osten, TU Dresden

Alltagserfahrungen und Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen bestärken die Vermutung, dass das Auftreten von Schmerzen mit verminderter Konzentrationsleistung einhergeht. Chronischer Schmerz ist eine natürlich auftretende Quelle massiver Beeinflussung von Konzentrationsleistung. Personen mit chronischen Schmerzen arbeiten langsamer und neigen mit größerer Wahrscheinlichkeit zu Fehlern. Der Komplexe Konzentrationstest (KKT, Westhoff & Scholz, in Druck) ermöglicht es, das Tempo konzentrierten Arbeitens und den Prozentsatz der Fehler reliabel und valide zu erfassen. Im Rahmen der Untersuchung soll die Frage beantwortet werden, in welchem Ausmaß die Konzentration als Basis für jede Form höherer menschlicher Kognitionsleistungen durch chronischen Schmerz beeinträchtigt wird. Es stellt sich weiterführend die Frage, wie objektiv, differenziert und praxistauglich

Schmerzintensitäten und schmerzbedingte Beeinträchtigungen über die Konzentrationsleistung im Komplexen Konzentrationstest (KKT, Westhoff & Scholz, in Druck) gemessen werden können. Psychologen, Mediziner und Gutachter sind diesbezüglich bisher auf das subjektive Urteil der Patienten angewiesen.

Als bisherige Vorarbeiten sollen im Referat die Studien von Berg (2004) und Oster (2005) vorgestellt werden. Unter Anwendung korrelativer und regressionsanalytischer Analysen konnten übereinstimmend in beiden Studien an insgesamt 146 chronischen Schmerzpatienten Zusammenhänge zwischen Schmerzintensität und Konzentrationsleistung herausgearbeitet werden.

Folgende diagnostischen Verfahren fanden Einsatz: Standardisiertes Interview (Berg, 2004; Oster, 2005), Komplexer Konzentrationstest (KKT, Westhoff & Scholz, in Druck), Fragebogen zur Konzentration im Alltag (KiA, Irrgang & Westhoff, unveröff.), visuelle Analogskala, Schmerzempfindungsskala (Geissner, 1996), Pain Disability Index (Dillmann, Nilges, Saile & Gerbershagen, 1994), Allgemeine Depressionsskala (Hautzinger & Bailer, 1993) und ergänzend in der Studie von Oster (2005) der State-Trait-Angstinventar (STAI, Laux, Glanzmann, Schaffner, Spielberger, 1981). Schmerzintensitäten korrelierten bedeutsam mit den Konzentrationskomponenten Bearbeitungstempo und prozentualer Fehleranteil. Die erfasste Variable Konzentrationserleben stand in geringem Zusammenhang zu chronischen Schmerzen, kovarierte aber deutlich mit Depressionswerten. Es zeigten sich zudem bemerkenswerte korrelative und regressionsanalytische Beziehungen zwischen Angst und Konzentrationserleben.

Im Ausblick des Referates werden die zukünftig geplanten Untersuchungen dargestellt. Mittels Pre-Post-Designs sollen intraindividuelle Konzentrationsänderungen in Abhängigkeit von der Schmerzintensität sowie das Ausmaß von Übungseffekten im Konzentrationstest überprüft werden. In einer anwendungsorientierten Studie soll mittels der Messung von Konzentrationsleistung ermittelt werden, in welchem Ausmaß die Fahrtauglichkeit durch die Einnahme opioidhaltiger Pharmaka beeinträchtigt wird.

Literatur:

- Berg, A. (2004). Chronischer Schmerz und Konzentration. Eine Grundlagenuntersuchung zur objektiven Messung von chronischem Schmerz. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Technische Universität Dresden.
- Dillmann, U., Nilges, P., Saile, H. & Gerbershagen, H.U. (1994). Behinderungseinschätzung bei chronischen Schmerzpatienten. *Der Schmerz*, 8, 100-110.
- Geissner, E. (1996). Die Schmerzempfindungs- Skala (SES). Göttingen: Hogrefe.
- Hautzinger, M. & Bailer, M. (1993). Allgemeine Depressionsskala (ADS). Weinheim: Beltz Test GmbH.
- Irrgang, A. & Westhoff, K. Fragebogen zur Konzentration im Alltag. Unveröffentlicht, Technische Universität Dresden.

- Laux, L., Glanzmann, P., Schaffner, P. & Spielberger, C. D. (1981). Das State-Trait-Angstinventar. Theoretische Grundlagen und Handanweisung. Weinheim: Beltz Test.
- Oster, K. (2005). Chronischer Schmerz und Konzentration – Grundlagenuntersuchung zur objektiven Messung von chronischem Schmerz – eine Replik. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Technische Universität Dresden.
- Westhoff, K. & Scholz, A. (in Druck). Komplexer Konzentrationstest (Version 20.50.) [Computer Software]. Mödling: Dr. G. Schuhfried GmbH.
- Dillmann, U., Nilges, P., Saile, H. & Gerbershagen, H.U. (1994). Behinderungseinschätzung bei chronischen Schmerzpatienten. Der Schmerz, 8, 100-110.

Grundlagenliteratur zum Thema Konzentration:

- Westhoff, K. & Hagemeyer, C. (2005). Konzentrationsdiagnostik. Pabst Science Publishers: Lengerich.

Ein Objektiver Test zur Erfassung von Leistungsmotivation: Entwicklung und Evaluierung des OLMT

Lothar Schmidt-Atzert, Philipps-Universität Marburg

Wie leistungsmotiviert ein Mensch ist, interessiert bei vielen diagnostischen Fragestellungen. Beispielsweise wird in der Eignungsdiagnostik oft Wert auf eine hohe Leistungsmotivation der auszuwählenden Bewerber gelegt. Die bisher verwendeten Instrumente weisen gravierende Nachteile auf: problematische Grundannahmen, meist unbefriedigende Gütekriterien bei projektiven Verfahren, Verfälschbarkeit, notwendige Einsicht bei Fragebogen. Objektive Tests stellen eine viel versprechende, aber kaum genutzte Alternative dar.

Mit dem computergestützten Objektiven Leistungsmotivations Test (OLMT) soll die Leistungsmotivation verhaltensnah („objektiv“) erfasst werden. Die Aufgabe ist kognitiv wenig anspruchsvoll. Der Proband soll durch Betätigung von zwei Tasten („rechts“ und „links“) auf dem Bildschirm eine möglichst lange „Wegstrecke“ zurücklegen. Jeder der 30 Durchgänge dauert 10 s. In vier Subtests wird erfasst, wie groß die über die Testleistung operationalisierte Anstrengung ist, wenn (a) nur die Aufgabe selbst als Anreiz dient, wenn sich (b) die Probanden selbst Ziele setzen und wenn sie (c) gegen einen Konkurrenten antreten. Zusätzlich (d) wird das Anspruchsniveau gemessen. Zur Evaluierung des OLMT werden Befunde zur Reliabilität (interne Konsistenz, Retest-Reliabilität), Konstruktvalidität (Korrelation mit Fragebögen zur Leistungsmotivation, einem semiprojektiven Test sowie mit diversen Leistungsmaßen wie einfachen kognitiven Speedtests, Intelligenztests, Abiturnoten und Arbeitsproben) berichtet. Zur Kriteriumsvalidität liegen Korrelationen mit Ausbildungserfolg vor. Weiterhin wird eine experimentelle Studie zur Verfälschbarkeit des OLMT, eines Fragebogens und eines semiprojektiven Tests vorgestellt.

Ungerechtigkeitssensibilität

Manfred Schmitt, Universität Koblenz-Landau

Am Beispiel der Ungerechtigkeitssensibilität wird zunächst erläutert, wie sich persönlichkeitspsychologische Konstrukte auf der Basis allgemeinspsychologischer Theorien entwickeln lassen und diese verfeinern können. Dann werden Untersuchungen zur Konstruktvalidität eines Messinstruments für Ungerechtigkeitssensibilität vorgestellt. Anschließend wird das Konstrukt auf der Basis der Rollen, die in Ungerechtigkeitsepisoden vorkommen (Opfer, Täter/Nutznießer, Beobachter) in drei Teilkonstrukte differenziert. Die theoretische Bedeutung dieser Teilkonstrukte wird anhand ihrer Korrelate und spezifischen Verhaltensimplikationen untersucht. Sodann werden neuere Studien vorgestellt, die der Frage nachgehen, welche kognitiven Prozesse in der Ungerechtigkeitssensibilität involviert sind und wie sie deren Effekte auf Verhalten vermitteln. Schließlich wird am Beispiel des Konstrukts und der vorgestellten Untersuchungen die These vertreten, dass die Analyse von Interaktionen zwischen Situationsfaktoren und Persönlichkeitsfaktoren mehr Erkenntnispotential birgt als die noch immer verbreitete separate Analyse dieser beiden Varianzquellen in der Allgemeinen Psychologie einerseits und der Differentiellen Psychologie andererseits.

Die biologischen Grundlagen von Verhaltensaktivierung und Verhaltenshemmung

Anja Schmitz, Justus-Liebig-Universität Giessen

Thema der angestrebten Dissertation sind die biologischen Grundlagen von Verhaltensaktivierung und Verhaltenshemmung. Basierend auf den in der Reinforcement Sensitivity Theory (RST) von Jeffrey A. Gray (1970, 1982,) beschriebenen Persönlichkeitsdimensionen Behavioral Inhibition System (BIS) und Behavioral Activation System (BAS) soll eine genetische Assoziationsstudie Aufschluss darüber geben, ob der Zusammenhang zwischen den von Gray postulierten Dimensionen und Polymorphismen verschiedener Kandidatengene weiter untermauert werden kann. Dabei sollen sowohl genetische Polymorphismen miteinbezogen werden, bei denen schon ein Zusammenhang zu den Gray'schen Dimensionen gefunden wurde (DRD2 und COMT: Reuter, Schmitz et al., 2005) als auch weitere vielversprechende Polymorphismen (DAT1 und 5-HTTLPR), die mehr Klarheit in das Verhältnis zwischen Neurotransmitterfunktionen und Verhaltenshemmung und -aktivierung bringen könnten. Des Weiteren soll durch experimentelle Paradigmen, zu denen die Versuchspersonen nach Genotypen gruppiert eingeladen werden, die Validität der

gefundenen Zusammenhänge überprüft werden. Mithilfe der Prepulse Inhibition, bei der der Schreckreflex des Menschen durch einen kaum wahrnehmbaren Vorstimulus gehemmt wird, sowie einer emotionalen Schreckreflexmodulation und einem Belohnungs-/Bestrafungsparadigma werden physiologische Maße und Verhaltensdaten gewonnen, die mit den Daten aus Selbstbericht und genetischem Screening in Verbindung gebracht werden sollen. Da Gray ein Kontinuum der Dimensionen von gesunder Ausprägung bis hin zu psychopathologischen Störungen annimmt, können aus den Ergebnissen dieser Untersuchungen auch wichtige Implikationen für Erkrankungen gewonnen werden, die mit einer Impulskontrollstörung (wie z.B. Suchterkrankungen und Schizophrenie), oder einer Verhaltenshemmung (wie z.B. Depression und Angst) einhergehen.

Diskrepanzen zwischen impliziter und expliziter Selbstwertschätzung: Zusammenhänge mit Defensivität, Gesundheit und Emotionsregulation

Michela Schröder, TU Chemnitz

Hohe Selbstwertschätzung gilt als eine wichtige Komponente psychischer Gesundheit und ist mit einer Reihe positiver Effekte verbunden. Da in der Vergangenheit jedoch auch Zusammenhänge zwischen hoher Selbstwertschätzung und weniger erwünschten Verhaltensweisen wie beispielsweise Aggressivität und Defensivität gefunden wurden, erscheint es notwendig, unterschiedlich adaptive Varianten der Selbstwertschätzung zu differenzieren. Eine Variante ist die zusätzliche Berücksichtigung impliziter Selbstwertschätzung (ISW), also der automatischen, überlernten und weniger bewussten Bewertung der eigenen Person. ISW wird über Reaktionen auf selbstrelevante Stimuli erfasst, beispielsweise m.H.v. Impliziten Assoziationstests oder Initialenpräferenzen. Bisherige Studien haben vor allem gezeigt, dass die Kombination hoher expliziter Selbstwertschätzung (ESW) mit niedriger ISW mit negativen Verhaltensweisen, wie beispielsweise Defensivität, Selbstaufwertung und Vorurteilen verbunden ist. Auf der Grundlage neuerer Befunde und theoretischer Überlegungen wird jedoch argumentiert, dass Diskrepanzen zwischen ISW und ESW generell maladaptiv sind und somit auch die Kombination niedriger ESW und hoher ISW mit negativen Konsequenzen verbunden sein kann. Ergebnisse eigener Untersuchungen zeigen entsprechend, dass diese Kombination mit Defensivität und Gesundheitsproblemen einhergeht. Hohe ISW stellt damit nicht grundsätzlich eine Ressource dar, sondern kann (in Kombination mit niedriger ESW) auch dysfunktional sein. Zusätzlich zu diesen abgeschlossenen Studien werden in der Phase der Datenerhebung befindliche Untersuchungen zu ISW bei klinischen Stichproben sowie in längsschnittlichen Zusammenhängen vorgestellt.

Teilnehmerliste

Aktive TeilnehmerInnen:

Anne-Grit Albrecht	a.albrecht@uni-lueneburg.de
Mitja Bak	mback@uni-leipzig.de
Franz Gresser	franz.gresser@uni-koeln.de
Stefanie Kern	s.kern@uni-lueneburg.de
Jonas Lang	jonas.lang@psych.rwth-aachen.de
Inga Mertin	Inga.Mertin@t-online.de
Roman Osinsky	roman.osinsky@psychol.uni-giessen.de
Karen Oster	Karen.Oster@gmx.de
Lothar Schmidt-Atzert	schmidt-atzert@staff.uni-marburg.de
Manfred Schmitt	schmittm@uni-landau.de
Anja Schmitz	anja.schmitz@psychol.uni-giessen.de
Michaela Schröder	michela.schroeder@phil.tu-chemnitz.de

Passive TeilnehmerInnen:

Anna Baumert	baumert@uni-landau.de
Sabine Bergner	sabine.bergner@uni-graz.at
Friedericke Dislich	dislich@uni-landau.de
Tobias Gschwendner-Lukas	gschwendner@uni-landau.de
Freda-Marie Hartung	f.hartung@iu-bremen.de
Stefan Krumm	krumms@staff.uni-marburg.de
Axel Zinkernagel	zinkernagel@uni-landau.de