

Friedemann W. Nerdinger
Susanne Curth



AOW TAGUNG

**ARBEIT
ORGANISATION
WIRTSCHAFT**

7. TAGUNG DER FACHGRUPPE ARBEITS-, ORGANI-
SATIONS- UND WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE DER
DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR PSYCHOLOGIE

WISSENSCHAFT FÜR DIE PRAXIS

Friedemann W. Nerdinger / Susanne Curth (Hrsg.)

Arbeit – Organisation – Wirtschaft

Wissenschaft für die Praxis

7. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

© 2011 Universität Rostock

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten.

Druck: Stadtdruckerei Weidner GmbH, Rostock

Printed in Germany

ISBN 978-3-00-035421-2

Vorwort

Der vorliegende Tagungsband präsentiert die Beiträge zur 7. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, die vom 7. bis 9. September 2011 in Rostock stattgefunden hat. Das Interesse an dieser Tagung war enorm groß, aus der großen Zahl eingereichter Beiträge wurden letztlich knapp 400 Vorträge und Poster für die Tagung ausgewählt. An dem Auswahlverfahren der Beiträge waren neben dem Veranstalter die Vertreter der Fachgruppenleitung – Jürgen Wegge, Simone Kauffeld und Sandra Ohly – sowie die Kollegen Gerhard Blicke und Niclas Schaper beteiligt. Durch Ihren großen Einsatz haben sie wesentlich zur Sicherung der wissenschaftlichen Qualität der Tagung beigetragen.

Die Themen der Beiträge spiegeln den Stand und die Entwicklung unseres Faches wider. Zum einen finden sich die klassischen Themen. Mit Blick auf die Arbeitspsychologie sind das v.a. die Themen Stress und Belastung, wobei mittlerweile der Schwerpunkt auf der Frage der Erhaltung der Gesundheit liegt. In der Organisationspsychologie dominieren Arbeiten zum Thema Führung – speziell mit Fokus auf die transformationale Führung –, Fragen der Eignungsdiagnostik und besonders des Assessment Centers, Studien zum Training von Mitarbeitern, zu Problemen der Arbeitsgruppe und der Innovation in Organisationen. In der Wirtschaftspsychologie sind es in erster Linie Fragen des Konsumentenverhaltens, die eine Konstante der angewandt-psychologischen Forschung bilden.

Neben diesen klassischen Themen findet sich aber auch eine Vielzahl aktueller Entwicklungen, die in Arbeitsgruppen und Forschungsreferaten thematisiert werden. In der Arbeitspsychologie zählen dazu Fragen der Automatisierung, der Mensch-Maschine-Interaktion, der virtuellen Teamarbeit oder, mit methodischem Schwerpunkt, dem Data Mining und der prognostischen Modellierung. In der Organisationspsychologie haben die Konsequenzen des demographischen Wandels eine Vielzahl von Forschungen angeregt, die auf der Tagung als Arbeitsgruppen über Lebensalter und Arbeit bzw. als Referatengruppen zu den Folgen alternder Belegschaften thematisiert werden. Aber auch neuere wissenschaftliche Konzepte wie das Psychological Ownership, die Aufstiegskompetenz oder das freiwillige Engagement in Wirtschaft und Gesellschaft werden intensiv bearbeitet. Schließlich finden sich auch in der Wirtschaftspsychologie Studien zu sehr aktuellen Themen, u.a. die wichtigen Forschungen zu den Auswirkungen der Finanzmarktkrise.

Die Wirtschaftspsychologie, die seit kurzem den ursprünglichen Namen der Fachgruppe um das „W“ erweitert hat, ist noch mit relativ wenigen Beiträgen vertreten. Diese fügen sich aber bestens in das Programm, sodass zu hoffen ist, dass dieser Bereich unseres Faches künftig ebenso umfangreich vertreten sein wird wie die „Stammbereiche“ Arbeit und Organisation.

Als Herausgeber dieses Bandes möchten wir allen Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme an der Tagung und die Präsentation ihrer Forschungen danken. Ein besonderer Dank gilt Carina Bumke für die gelungene grafische Gestaltung des Erscheinungsbildes des Bandes – wie auch der ganzen Tagung – sowie Marie Langhof, Susanne Kansy, Maxi Bergel, Kathleen Kleinhempel, Jonas Vetterick und Pauline Just für die redaktionellen Arbeiten.

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Struktur | 5 |
| 2. Keynotes | 6 |
| Gerhard Blickle: Persönlichkeit und Arbeitsleistung: Eine sozioanalytische Perspektive | 6 |
| Bruno S. Frey: Glück – empirisch analysiert..... | 7 |
| Denise M. Rousseau: Evidence-Based Practice in Psychology and Management: Reasoning, Repair, and Reflection | 7 |
| Arnold B. Bakker: Work engagement through job crafting | 8 |
| 3. Überblicksreferate | 9 |
| Frank M. Schneider, Helen Hertzsch und Michaela Maier: Was kann die Führungsforschung von der Kommunikations-psychologie lernen? – Empirische Befunde und ein Rahmenmodell | 9 |
| Gisa Junghanns, Jörn Hurtienne und Ulrike Stilianow: Arbeitsintensität/Zeit- und Leistungsdruck bei Dienstleistungstätigkeiten – Entstehungszusammenhänge und Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsorganisation | 10 |
| Hugo M. Kehr, A. Mader, M. Rawolle, K. Schattke, A. Schiepe und S. Steiner: Apropos Motivation – Neue Theorie, neue Forschung, neue Anwendungsmöglichkeiten | 11 |
| Klaus G. Melchers: Erfolglose Suche oder Licht am Ende des Tunnels? Konstruktvalidität von Dimensionsbeurteilungen in Assessment Centern..... | 12 |
| Klaus Moser, Hans-Georg Wolff und Roman Soucek: Deescalation von Commitment: Ein Überblick | 12 |
| Sandra Ohly: Ideen entwickeln und Verbesserungsvorschläge einreichen: Alles eine Frage der intrinsischen Motivation? | 13 |
| Manfred Bornewasser und Rolf van Dick: Commitment: Ein Konzept mit vielen Bedeutungen und theoretischen Bezügen..... | 14 |
| 4. Arbeitsgruppen | 15 |
| Experimentelle Wirtschaftsforschung I: Müdigkeit und Erholung..... | 15 |
| Kommunikations- und Informationsverarbeitungsprozesse in Teams | 19 |
| Karriereerfolg im Kontext von Fähigkeiten, Orientierungen und individuellen Vergleichsmaßstäben..... | 23 |
| Unterbrechungen und Multitasking | 28 |
| Lebensalter und Arbeit I | 32 |
| Mensch-Maschine-Interaktion I: Automatisierung und komplexe Systeme | 36 |
| Netzwerke im Management – vier Perspektiven | 39 |
| Arbeitsplatzunsicherheit | 43 |
| “‘This organization ist mine/ours!’” – New perspectives on psychological ownership (english symposium)..... | 46 |
| Aktuelle Herausforderungen bei der Qualitätssicherung von Assessment Centern | 50 |
| Experimentelle Wirtschaftspsychologie II: Anwendungsfeld Mensch-Maschine-Interaktion | 54 |
| Zeitmanagement | 58 |

| | |
|--|-----|
| Freiwilliges Engagement in Organisation und Gesellschaft..... | 62 |
| Motivation und Persönlichkeit als Einflussfaktoren von Karriereverläufen..... | 67 |
| Handeln in komplexen Arbeitssystemen I: Erfassung und Unterstützung individueller Arbeitsprozesse..... | 71 |
| Lebensalter und Arbeit II..... | 75 |
| Wie kann Wohlbefinden gefördert werden? Betrachtung von Prozessen und Interventionsmöglichkeiten auf Ebenen der Person, der Führung und der Organisation | 78 |
| Erfassung und Bedeutung von sozialer Kompetenz und Impression Management im Kontext der Personalpsychologie | 82 |
| Taxonomien von Arbeitsergebnissen und Zusammenhänge mit affektivem Erleben und Verhalten | 87 |
| Mensch-Maschine-Interaktion II: Nutzungsevaluation und -erleben von Software und Konsumgütern | 92 |
| How subjective perceptions of team diversity influence team outcomes (english symposium)..... | 95 |
| Aufstiegskompetenz – Entwicklungspotentiale und Hindernisse: Ergebnisse aus dem Verbundprojekt..... | 98 |
| Experimentelle Wirtschaftspsychologie III: Biosignalbasierte Messinstrumente | 103 |
| Handeln in komplexen Arbeitssystemen II: Prozesse in Organisationen | 107 |
| Führung und Personalentwicklung von WissenschaftlerInnen..... | 112 |
| The role of social relationships in the interface of work and private life | 115 |
| Experimentelle Wirtschaftspsychologie IV: Data Mining und Prognostische Modellierung..... | 118 |
| Mensch-Maschine Interaktion III: Die Bedeutung von Ästhetik und kognitiven Aspekten bei der Bewertung und Nutzung interaktiver Software und Konsumgüter..... | 122 |
| Effects of cultural diversity and diversity interventions on team processes, job satisfaction and employee well-being (english symposium) | 126 |
| Challenging Citizenship Performance, Proactive Behavior & Personal Initiative: Der Einfluss organisationaler Autoritäten auf konstruktiv-kritisches Arbeitsengagement von MitarbeiterInnen | 129 |
| Experimentelle Wirtschaftspsychologie V: Blickbewegungsanalyse..... | 133 |
| Commitment und Zeitarbeit..... | 137 |
| Wertschätzung und positive Interaktionen in der Dienstleistungsarbeit..... | 140 |
| Work-Life-Balance – Perspektiven zur Schärfung des Konzepts..... | 145 |
| Virtuelle Teamarbeit..... | 149 |
| Arbeitspsychologische Beiträge zur Entrepreneurshipforschung..... | 153 |
| Faking von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl..... | 158 |

| | |
|---|-----|
| 5. Forschungsreferatgruppen | 162 |
| Berufswahl I | 162 |
| Transformationale Führung | 164 |
| Training I | 168 |
| Marktpsychologie | 171 |
| Arbeitsengagement | 174 |
| Führung I | 177 |
| Gesundheit I | 180 |
| Leistung und Leistungsbeurteilung | 184 |
| Dienstleistungen | 187 |
| Eignungsdiagnostik I | 190 |
| Arbeitsgruppen I | 194 |
| Gesundheit II | 196 |
| Innovation I | 199 |
| Training I | 202 |
| Ökonomische Psychologie | 205 |
| Arbeitszufriedenheit und Commitment | 207 |
| Extrarollenverhalten | 210 |
| Führung II | 213 |
| Alternde Belegschaften | 217 |
| Innovation II | 219 |
| Geschlecht und Karriere | 221 |
| Berufswahl II | 224 |
| Arbeitsgruppen II | 226 |
| Eignungsdiagnostik II | 229 |
| Stress | 231 |
| Work-Family-Conflict und Erleben der Arbeit | 234 |
| Macht, Ethik und politisches Handeln | 237 |
| Ergonomie, Arbeitsplatz und Arbeitssicherheit | 239 |
| Arbeitsgestaltung | 242 |
| Belastung und Beanspruchung | 245 |
| 6. Praxisberichte | 249 |
| Praxisberichte 1 | 249 |
| Praxisberichte 2 | 252 |
| Praxisberichte 3 | 254 |
| Praxisberichte 4 | 258 |

| | |
|---|-----|
| 7. Workshops | 261 |
| Anja Göritz: Conducting Webbased Studies in Industrial-, Organisational- and Economic Psychology with Free Software | 261 |
| Maik E. Debus: Akquise von Untersuchungsteilnehmenden..... | 261 |
| Sebastian Schnieder und Jarek Krajewski: Stimmakustisches Screening zur Erkennung von Depressivitätszuständen. Ein Tool der betrieblichen Gesundheitsförderung | 262 |
| Jarek Krajewski und Sebastian Schnieder: Paradigmenwechsel Ambulatory Emotional Monitoring? Wie automatisierte video-, bio- und sprachbasierte Verfahren neue Forschungsfelder erschließen..... | 262 |
| Christian Gerhards und Ina Dehnhard: Gemeinsamer Workshop des DSZ-BO und des ZPID zur Sekundärnutzung arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologischer Forschungsdaten: Archivierungsmöglichkeiten für Datenproduzenten und Nutzungsmöglichkeiten für Forscher . | 263 |
| 8. Posterbeiträge | 265 |
| 9. Autorinnen und Autoren | 293 |

1. Struktur

Alle eingereichten Abstracts sind sechs Beitragsarten (Keynotes, Überblicksreferate, Arbeitsgruppen/Forschungsreferatengruppen, Praxisberichte, Workshops und Posterbeiträge) zugeordnet. Im AutorInnenverzeichnis sind alle Autoren alphabetisch gelistet.

Alle Beiträge sind chronologisch, d.h. nach der Reihenfolge im Programm, geordnet. Zur besseren Orientierung sind zudem die Bezeichnungen der Sessions analog zum Programm angegeben (Überblicksreferat 1, Überblicksreferat 2 etc.).

Alle Keynotes, Überblicksreferate und Workshops sind einzeln im Inhaltsverzeichnis gelistet.

Die Forschungsreferatengruppen sind nach folgenden Themen geordnet:

- Arbeitsengagement
- Führung
- Gesundheit
- Leistung und Leistungsbeurteilung
- Berufswahl
- Lebensalter und Arbeit
- Transformationale Führung
- Training
- Marktpsychologie
- Arbeitszufriedenheit und Commitment
- Alternde Belegschaften
- Innovation
- Ökonomische Psychologie
- Geschlecht und Karriere
- Eignungsdiagnostik
- Ergonomie, Arbeitsplatz und Arbeitssicherheit
- Macht, Ethik und politisches Handeln
- Work-Family-Conflict und Erleben der Arbeit
- Belastung und Beanspruchung
- Extrarollenverhalten
- Arbeitsgestaltung

Innerhalb der Beschreibung zu den Arbeitsgruppen sind sowohl ein Sammelabstracts der Arbeitsgruppe wie auch die einzelnen Abstracts der Arbeitsgruppenmitglieder zu finden. Analog zum Programm sind die Einzelbeiträge auch hier nach der angegebenen chronologischen Reihenfolge sortiert.

2. Keynotes

Keynote 1: Persönlichkeit und Arbeitsleistung: Eine sozioanalytische Perspektive

Gerhard Blickle

Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn, Institut für Psychologie, Deutschland /

gerhard.blickle@uni-bonn.de

Session: Keynote 1

Nach einer Renaissance des Konzepts der Persönlichkeit als Prädiktor von Arbeitsleistung ab den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts kam es in der zweiten Hälfte der vergangenen Dekade wieder zu einer starken Infragestellung (Are we getting fooled again? Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy & Schmitt, 2007). In der sozioanalytischen Persönlichkeitstheorie von Hogan (Hogan & Shelton, 1998) wurde jedoch ein elaborierter theoretischer Bezugsrahmen entwickelt, der Vorhersagen darüber erlaubt, unter welchen Bedingungen Arbeitsleistung erfolgreich durch Persönlichkeitsmerkmale vorhergesagt werden kann. In dem Vortrag wird ein Überblick über die neuesten empirischen Befunde zur Debatte um die Bedeutung von Persönlichkeit als Prädiktor der Arbeitsleistung gegeben, welche die Vorhersagen der sozioanalytischen Theorie stark stützen (Blickle et al., 2011, Connelly & Ones, 2010; Oh, Wang & Mount, in press). Beispielsweise fanden Connelly und Ones (2010), dass Gewissenhaftigkeit berufliche Leistung stärker vorhersagen kann als Intelligenz. Weitere Implikationen der sozioanalytischen Persönlichkeitstheorie für die Arbeits- und Organisationspsychologie werden aufgezeigt.

Literatur:

Blickle, G., Fröhlich, J. Ehlert, S., Pirner, K., Dietl, E., Hanes T. J. & Ferris, G. R. (2011). Socioanalytic theory and work behavior: Roles of work values and political skill in job performance and promotability assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 136-148.

Connelly, B. S. & Ones, D. (2010). Another perspective on personality: Meta-analytic integration of observers' accuracy and predictive validity. *Psychological Bulletin*, 136, 1092-1122.

Hogan, R., & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. *Human Performance*, 11, 129-144.

Morgeson, F.P., Campion, M.A., Dipboye, R.L., Hollenbeck, J.R., Murphy, K. & Schmitt, N. (2007). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests for personnel selection. *Personnel Psychology*, 60, 1029-1049.

Oh, I-S., Wang, G., & Mount, M. K. (in press). Validity of observer ratings of the five-factor model of personality traits: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. DOI: 10.1037/a0021832.

Keynote 2: Glück – empirisch analysiert

Bruno S. Frey

Universität Zürich, Institut für Empirische Wirtschaftsforschung, Schweiz /

bruno.frey@econ.uzh.ch

Session: Keynote 2

Während der letzten Jahre ist „Glück“ zu einem wichtigen Thema der Wirtschaftswissenschaft geworden. Die ökonomische Glücksforschung sucht zu erfassen und zu erklären, wie glücklich sich ein Mensch fühlt. Die Individuen werden als fähig angesehen, ein Urteil über ihren eigenen Glückszustand bilden.

Das menschliche Glück lässt sich auf verschiedene Weise messen. Im Vordergrund steht eine allgemeine Bewertung der individuellen Lebenszufriedenheit mit Hilfe repräsentativer Umfragen. Diese Messungen sind valide und stabil; sie geben Veränderungen in den Lebensbedingungen gut wieder.

Es lassen sich fünf unterschiedliche Gruppen von Bestimmungsgründen der subjektiven Lebenszufriedenheit unterscheiden:

- Genetische Einflüsse;
- sozio-demographische Einflüsse;
- kulturelle Einflüsse;
- wirtschaftliche Einflüsse; sowie
- Einflüsse politischer Institutionen

Die Glücksökonomie vermittelt der Politik wichtige Hinweise, wie die Lebenszufriedenheit in der Bevölkerung erhöht werden kann. Allerdings darf sich eine Regierung nicht als Glücksbringer verstehen. Die Aufgabe einer Regierung in einer Demokratie muss vielmehr sein, Voraussetzungen dafür zu liefern, dass die einzelnen Personen auf ihre eigene Weise glücklich werden können.

Keynote 3: Evidence-Based Practice in Psychology and Management: Reasoning, Repair, and Reflection

Denise M. Rousseau

Carnegie Mellon University, Pennsylvania USA / rousseau@andrew.cmu.edu

Session: Keynote 3

The zeitgeist in evidence-based practice initiatives, from medicine to management, provides a evolutionary opportunity for scholars and practitioners, Through these initiatives, scholars can better target research findings to practice and at the same time, practitioners are better able to improve their practice by acting on best available scientific knowledge. The benefits obtained via the "evidence" movement capitalize on the three R's of evidence-based practice: Informed reasoning, social and cognitive repairs for the biases and bounded rationality that limit human judgment, and reflection that challenges assumptions and promotes deeper learning. Psychological research is the primary contributor to the knowledge that the evidence movement relies on to motivate and guide processes of reasoning, repair, and reflection.

Keynote 4: Work engagement through job crafting

Arnold B. Bakker

Erasmus University Rotterdam, Institute of Psychology, Niederlande / bakker@fsw.eur.nl

Session: Keynote 4

Engaged employees have high levels of energy and are enthusiastic about their work. Moreover, they are often fully immersed in their work activities so that time flies. The concept of work engagement is becoming more and more popular among scientists and practitioners, because the empirical evidence suggests that engagement is predictive of organizational performance and client satisfaction. Research has consistently shown that job resources including social support from colleagues and supervisors, performance feedback, skill variety, and learning opportunities are positively associated with work engagement. However, only a few studies have examined how engaged employees stay engaged. In my presentation, I will discuss my research program on work engagement and job crafting, and show how engaged employees stay engaged by proactively changing their own work environment.

3. Überblicksreferate

Überblicksreferat 1: Was kann die Führungsforschung von der Kommunikationspsychologie lernen? – Empirische Befunde und ein Rahmenmodell

Frank M. Schneider, Helen Hertzsch und Michaela Maier

Universität Koblenz-Landau, Deutschland / schneiderfm@uni-landau.de

Session: 2.07-ÜR

Kommunikation ist in Organisationen von zentraler Bedeutung. Am offensichtlichsten wird dies durch ihre Abstimmungs- und Koordinationsfunktion, beispielsweise wenn eine Führungskraft Aufgaben an Mitarbeiter delegiert. Darüber hinaus wird der Erfolg einer Organisation wesentlich vom kompetenten Kommunikationsverhalten ihrer Führungskräfte gesteuert (Tourish & Hargie, 2009). Erstaunlicherweise weist die Forschung zur Schnittstelle von Führungs- und Kommunikationstheorien dennoch deutliche Defizite auf (Cohen, 2004). Beispielsweise wird bislang Kommunikationskompetenz weder als eine explizite Komponente von Führung berücksichtigt noch ist das Konstrukt Kommunikationskompetenz von Führungskräften umfassend konzeptualisiert. Stattdessen ist Kommunikationskompetenz in Führungstheorien häufig implizit enthalten, was sich in vorwiegend kommunikationsbasierten Items einschlägiger Erhebungsinstrumente zeigt (z.B. LBDQ, Stogdill, 1963). In jüngster Zeit widmen sich erste Untersuchungen der Kommunikationskompetenz von Führungskräften in Organisationen (u.a. Madlock, 2008; Payne, 2005). Diese belegen die Verbindung zwischen Kommunikationskompetenz, Führung und weiteren organisationspsychologischen Konstrukten (z.B. Arbeitszufriedenheit). Es fehlt jedoch bislang ein theoretischer Rahmen, der verdeutlicht, wie die Konstrukte zusammenhängen. Wir schlagen daher in Anlehnung an Jablin und Kollegen (1994) ein integratives Rahmenmodell der Kommunikationskompetenz von Führungskräften vor, das Antezedenzen, Konsequenzen und Moderatoren der interpersonalen Kommunikation im Organisationskontext abbildet.

Den Kern bildet dabei die Theorie der Führungsdynaden (Graen & Uhl-Bien, 1995), die sich hervorragend für die Integration in ein Kommunikationsprozessmodell eignet, da sie Interaktionsprozessen einen zentralen Stellenwert einräumt. Ergänzt wird die Führungskraft-Mitarbeiter-Dyade durch einen ressourcenorientierten, mehrdimensionalen Ansatz der interpersonalen Kommunikationskompetenz (Jablin & Sias, 2001). In unserem Überblicksbeitrag beleuchten wir zunächst die Schnittstelle von Führungs- und Kommunikationspsychologie, präsentieren den aktuellen Forschungsstand und integrieren anschließend beides in einem Rahmenmodell, das wir im Hinblick auf seine organisationspsychologische Bedeutung diskutieren.

Überblicksreferat 2: Arbeitsintensität/Zeit- und Leistungsdruck bei Dienstleistungstätigkeiten – Entstehungszusammenhänge und Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsorganisation

Gisa Junghanns, Jörn Hurtienne und Ulrike Stilijanow

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Deutschland /

junghanns.gisa@baua.bund.de

Session: 2.07-ÜR

Hoher Zeit- und Leistungsdruck gilt als zentraler Belastungsfaktor unserer heutigen Arbeitswelt. Gemäß der BIBB/BAuA-Erhebung 2005/2006 (n = 20.000) geben 53 % der Erwerbstätigen an, unter starkem Termin- und Leistungsdruck zu arbeiten. Diese Werte sind alarmierend, wenn man bedenkt, dass hohe Arbeitsintensität bedeutsame gesundheitliche Risikofaktoren für Erschöpfung, hohen Blutdruck und sogar depressive Störungen darstellen. Zeit- und Leistungsdruck scheint im Zusammenhang mit neuen Formen der Organisation und Steuerung von Arbeit zuzunehmen. Stichworte in diesem Zusammenhang sind: Nutzung der IuK-Technologien und damit verbundene hohe Arbeitskomplexität, Arbeitsunterbrechungen und Multitasking, verstärkte Team- und Projektarbeit, Zielvereinbarungen und Zielkonflikte, wachsende Anforderungen an Dokumentation und Controlling, Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit.

Worüber wir wenig wissen ist, wie Zeit- und Leistungsdruck im Zusammenwirken unterschiedlicher Einflussfaktoren im Betrieb entsteht, wie hierbei betriebliche Bedingungen und persönliche Einstellungs- und Verhaltensmuster zusammenwirken. Es wird ein Projektbündel mit Eigen- und Fremdforschung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin vorgestellt, das dieser Thematik nachgeht. Ziel ist die Gewinnung neuer Erkenntnisse zu Ausprägungen und Entstehungszusammenhängen von Zeit- und Leistungsdruck in qualifizierten Dienstleistungsbereichen (bzw. bei eher geistiger Arbeit), einem stetig wachsenden Tätigkeitsbereich. Es sollen arbeitsorganisatorische, unternehmenskulturelle und individuelle Gestaltungsansätze für stressreduziertes und gesundes Arbeiten ermittelt werden.

Am Beginn des Projektes standen Interviews mit Experten aus Wissenschaft, Beratung und Unternehmen zur Hypothesendiskussion. Parallel erfolgte die Sichtung und Auswertung relevanter Literatur. Dabei wurde auch das Konstrukt „Arbeitsintensität“ und der Term „Zeit- und Leistungsdruck“ einer näheren Betrachtung unterzogen. Über die bisher getrennten Diskurse zu unserem Thema in Psychologie, Soziologie und Wirtschaftswissenschaften wird in diesem Beitrag ein Überblick gegeben.

Überblicksreferat 3: Apropos Motivation – Neue Theorie, neue Forschung, neue Anwendungsmöglichkeiten

Hugo M. Kehr, A. Mader, M. Rawolle, K. Schattke, A. Schiepe und S. Steiner

Technische Universität München, Deutschland / sekretar@wi.tum.de

Session: 3.07-ÜR

Das Kompensationsmodell der Motivation und Volition (Kehr, Academy of Management Review, 2004) unterscheidet drei Motivationskomponenten, die auf distaler sowie auf proximaler Ebene wirken. Auf distaler Ebene sind dies implizite Motive, explizite Motive und subjektive Fähigkeiten. Dem entsprechen auf proximaler Ebene affektive Präferenzen, kognitive Präferenzen und skriptgesteuerte Verhaltensroutinen. Idealerweise sollten alle drei Komponenten erfüllt sein. Ist das nicht der Fall, so besteht entweder ein Motivations- oder ein Fähigkeitsdefizit. Ersteres wird durch Volition kompensiert, letzteres durch Problemlösung. Das Kompensationsmodell wirft neues Licht auf verschiedene motivationale Phänomene, denen bislang der theoretische Rahmen gefehlt hat: Flow-Erleben, Motivdiskrepanzen, volitionale Erschöpfung und der Korrumpierungseffekt. Was das Flow-Erleben betrifft, so legt das Kompensationsmodell nahe, dass angeregte implizite Motive affektive Präferenzen auslösen, die wiederum mit kognitiven Präferenzen und subjektiven Fähigkeiten interagieren und so zu Flow-Erleben führen. Ein weiterer Forschungsschwerpunkt sind Motivdiskrepanzen. Diese führen annahmegemäß nur dann zu einer konkreten Beeinträchtigung des Wohlbefindens, wenn das betreffende implizite Motiv zuvor salient gemacht wurde. Außerdem besteht die Annahme, dass Motivdiskrepanzen Volition erfordern, was zu volitionaler Erschöpfung führt. Es besteht ferner die Vermutung, dass bestimmte Erziehungsstile die Entstehung von Motivdiskrepanzen begünstigen. Im Hinblick auf den Korrumpierungseffekt wird erwartet, dass extrinsische Anreize nur dann intrinsische Motivation unterminieren, wenn sie neue kognitive Präferenzen aktivieren, die nicht zur bisherigen, intrinsisch motivierten Tätigkeit passen. Passen die extrinsischen Anreize dagegen zu der bisherigen, intrinsisch motivierten Tätigkeit, dann können sie die intrinsische Motivation sogar steigern. Eine Serie von Experimenten und korrelativen Feldstudien sowie eine Re-Analyse historischer Datensätze hat diese Annahmen überprüft. Die Ergebnisse belegen die Kernannahmen des Kompensationsmodells.

Überblicksreferat 4: Erfolgreiche Suche oder Licht am Ende des Tunnels? Konstruktvalidität von Dimensionsbeurteilungen in Assessment Centern

Klaus G. Melchers

Universität Zürich, Schweiz / k.melchers@psychologie.uzh.ch

Session: 3.07-ÜR

Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Assessment Centern (ACs) durchlaufen verschiedene tätigkeitsbezogene Übungen. In der Regel wird ihre Leistung anschließend jeweils bezüglich mehrerer Anforderungsdimensionen bewertet. Aufgrund dieser Bewertungen lassen sich gute Vorhersagen für eine Reihe relevanter Variablen ableiten, wie zum Beispiel für die spätere Ausbildungs- oder Arbeitsleistung oder für den späteren beruflichen Erfolg. Mehr als drei Jahrzehnte A&O-psychologischer Forschung haben jedoch immer wieder gezeigt, dass diese Dimensionsbeurteilungen eine schlechte Konstruktvalidität aufweisen und dass sich die Konstruktvalidität auch kaum verbessern lässt. Diese Ergebnisse wecken Zweifel, ob die intendierten Dimensionen in ACs tatsächlich erfasst werden können und haben zur Frage geführt, warum ACs kriteriumsvalide sind, wenn sie anscheinend nicht die intendierten Anforderungsdimensionen messen. Darüber hinaus haben diese Befunde auch zu Forderungen geführt, von Dimensionsbeurteilungen in ACs gänzlich abzusehen und weitere Anstrengungen zur Verbesserung ihrer Konstruktvalidität zu unterlassen. Das erste Ziel meines Vortrags ist es nach einem kurzen Überblick über Einflussfaktoren auf die Konstruktvalidität aufzuzeigen, inwieweit sich Maßnahmen zur Verbesserung der Konstruktvalidität trotzdem lohnen, da sie gemäß dem unitären Validitätskonzept zu Verbesserungen der Kriteriumsvalidität beitragen können. Anschließend wird ein neuer Ansatz zur Modellierung von AC-Dimensionen vorgestellt, der die Ähnlichkeit der beurteilten Dimensionen berücksichtigt. Im Gegensatz zu früheren Studien fanden erste Studien zur Überprüfung dieses Ansatzes auf Basis von Daten aus realen Auswahl-ACs tatsächlich Dimensionsfaktoren in konfirmatorischen Faktoranalysen. Zudem trugen diese Dimensionsfaktoren substantiell zur Kriteriumsvalidität der ACs bei. Zusammen sprechen diese Befunde dafür, dass Anstrengungen zur Erfassung von Dimensionsfaktoren in ACs nicht vorschnell für überflüssig erklärt werden sollten.

Überblicksreferat 5: Deescalation von Commitment: Ein Überblick

Klaus Moser, Hans-Georg Wolff und Roman Soucek

Universitaet Erlangen-Nuernberg, Deutschland / moser@wiso.uni-erlangen.de

Session: 5.07-ÜR

Eskalation von Commitment bezeichnet das Festhalten an einer gewählten Entscheidungsoption (z.B. einer Beziehung, einer Geldanlage, einem eingestellten Mitarbeiter, einer Softwareentwicklung, einer militärischen Intervention), obwohl negatives Feedback die Qualität dieser Option und damit die Zielerreichung in Frage stellt. Eskalationssituationen sind definiert durch Entscheidungssequenzen in denen bereits eine erste Investition getätigt wurde, für die der Entscheidende negatives Feedback erhalten hat und die Zielerreichung unsicher ist bzw. nun unsicherer geworden ist. Die Person steht nun vor der Entscheidung, ob sie weiter in diese Option investiert oder den Handlungsstrang abbricht. Eskalationsverhalten liegt dann vor, wenn sich eine Person für die Fortsetzung entscheidet. Wir geben einen Überblick zu

Techniken bzw. Interventionen, die ein (weiteres) Eskalieren verhindern sollen: Neben kontextuellen Maßnahmen wie das Austauschen von Entscheidern und der Installierung von „exit champions“ wurden folgende Maßnahmen als wirksam identifiziert: Limit setzen, Definition spezifischer Ziele, Ankündigung einer Rechtfertigungspflicht vor unbekannter Zuhörerschaft, Prozessrechtfertigung, explizite Reduktion der Bedrohlichkeit der Situation, Hervorhebung von Opportunitätskosten und Aufforderung zum Abwägen vor der Alternativenauswahl (deliberation). Während einige der Maßnahmen an allzu spezifische Randbedingungen geknüpft sind (z.B. Quantifizierbarkeit des Ziels), sind bei anderen die beteiligten, insbesondere mediiierenden kognitiven Prozesse trotz erster ermutigender Befunde weitgehend offen. Diskutiert wird zudem die Erkennbarkeit vorzeitiger Deeskalation, die Unterscheidbarkeit von Deeskalation vs. Ausbleiben von Eskalation sowie die weiterhin bestehende erhebliche Diskrepanz zwischen angenommenen beteiligten kognitiven Prozessen im (De)Eskalationsprozess einerseits und bisher allenfalls andeutungsweise aufgezeigten kognitiven Prozessen andererseits.

Überblicksreferat 6: Ideen entwickeln und Verbesserungsvorschläge einreichen: Alles eine Frage der intrinsischen Motivation?

Sandra Ohly

Universität Kassel, Deutschland / ohly@uni-kassel.de

Session: 6.07-ÜR

Das Paradigma, dass der Arbeitskontext sich auf die Kreativität von Arbeitnehmern vermittelt durch die erzeugte intrinsische Motivation auswirkt, ist weitgehend akzeptiert in der internationale Kreativitätsforschung, obwohl die Ergebnisse von empirischen Studien zu diesem Thema uneinheitlich ist. In dem Beitrag werden die empirischen Befunde zu dieser Annahme kritisch beleuchtet sowie eigene Ergebnisse zu diesem Thema vorgestellt. Beispielsweise wird die Operationalisierung von intrinsischer Motivation und die zeitliche Dimension, in der Arbeit eine Wirkung auf diese entfaltet, diskutiert. Im zweiten Teil des Vortrags stehen empirische Befunde bezüglich intrinsischer und anderen Formen der Motivation, etwa über extrinsische Anreize, und dem Einreichen von Verbesserungsvorschlägen im Mittelpunkt. Hier wird klar, dass das Einreichen eines Vorschlags als zusätzliche Leistung etwa im Sinne der proaktiven Leistung gesehen werden muss, und nicht einfach mit Kreativität gleichzusetzen ist.

Überblicksreferat 7: Commitment: Ein Konzept mit vielen Bedeutungen und theoretischen Bezügen

Manfred Bornewasser¹ und Rolf van Dick²

¹Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Deutschland, ²Goethe-Universität Frankfurt, Deutschland / bornewas@uni-greifswald.de

Session: 6.07-ÜR

Commitment stellt ein zentrales Konzept der Arbeits- und Organisationspsychologie dar und beschreibt eine Form der Bindung von Personen an Organisationen und Unternehmen. Diese Zusammenfassung gibt bei genauerem Hinsehen vielfältige Differenzierungen zu erkennen: Commitment beschreibt unterschiedliche Formen der Bindung, die vom attachment bis hin zur Internalisierung reichen, es ist mit unterschiedlichen hypothetischen Prozessannahmen verbunden, mit verschiedenen Konzepten assoziiert (z.B. investment, force oder continuance) und mit verschiedenen Antezedenten und Konsequenzen verknüpft. Damit stellt sich die Frage, welche spezifischen Zusammenhänge zwischen theoretischen Bezügen, begrifflichen Bedeutungen und konkreten Anwendungen bestehen.

In diese Problematik wird auf der Basis des Beitrags von Klein, Molloy und Cooper eingeführt und dann in einem austarierten Zwiegespräch zwischen den beiden Referenten näher eingegangen. Dabei vertritt Rolf van Dick eine theoretische Position, die der social identity-Theorie nahesteht, während Manfred Bornewasser eine austauschtheoretische Position darlegt. Es wird geprüft, zu welchen Konsequenzen diese beiden Positionen führen und wie sich beide Positionen auf die Grundannahmen eines Commitment-Konzepts im traditionellen Kontext der Forschung auswirken.

Ziel des Dialogs ist es, zunächst einmal darauf aufmerksam zu machen, dass Commitment als theoretisches Konstrukt immer nur in Zusammenhang mit seiner jeweiligen theoretischen Fundierung verstanden werden kann. Dadurch erhält es eine spezifische Bedeutung auf der Basis von unterschiedlichen Grundannahmen, die herausgearbeitet werden sollen. Sodann werden die unterschiedlichen theoretisch begründeten Konzepte einander gegenübergestellt und geprüft, wie unterschiedlich die beiden Konzepte dann methodisch operationalisiert werden. Es wird geprüft, wo Gemeinsamkeiten und Differenzen liegen.

4. Arbeitsgruppen

Experimentelle Wirtschaftsforschung I: Müdigkeit und Erholung

Jarek Krajewski

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / krajewsk@uni-wuppertal.de

Session: 1.01-AG

Arbeitsgruppe

In Zeiten zunehmend flexibilisierter und verdichteter Arbeitswelten gewinnt ein effektiver Umgang mit Belastungsfaktoren an Bedeutung, der die gesundheits-, sicherheits-, leistungs- und lebensqualitätsbezogenen Konsequenzen von Beanspruchung und Erschöpfung begrenzt. Um chronischer Erschöpfung und reduzierter Arbeitsfähigkeit entgegenzuwirken, sind sowohl eine Reduktion von Dauer und Intensität der Belastungsphase als auch eine Verlängerung und Intensivierung von Erholungsprozessen mögliche Ansatzpunkte. In dieser Arbeitsgruppe werden Ursachenmodelle, Begleiterscheinungen, Messverfahren von Müdigkeit und unmittelbare Gegenmaßnahmen ihrer Bewältigung dargestellt.

Wichtige Faktoren für gelungene Erholungsprozesse sind Erholungsnormen, -infrastruktur und -kompetenz. Die personenbezogene Komponente Erholungskompetenz wird zunächst in einem Beitrag zur Entwicklung und Validierung eines Fragebogeninstruments aufgegriffen (Kai Seiler). Ferner werden in zwei weiteren Beiträgen Maßnahmen zur Steigerung des Erholungswertes vorgestellt. So werden im Flugzeugkabinen-Kontext die Wirkung (de-)aktivierender LED-Beleuchtungssysteme auf Erholungs- und Komfortprozesse getestet (Achim Leder). Eine weitere erholungsförderliche Maßnahme, die in ihrer Wirksamkeit beurteilt wird, ist die Variation von Arbeits-Pausenregelungen im Anwendungsfeld Flugsicherung (Christiane Fricke-Ernst). Circadiane Müdigkeitsmodelle wiederum bilden die Grundlage eines Schichtplanungs-Systems zur Reduktion von Müdigkeitsrisiken (Udo Trutschel). Um die durch Erholungsmaßnahmen erzielten Müdigkeitsreduktionen zu bewerten, werden in einem abschließenden Beitrag auf der Grundlage physiologischer und psychologischer Begleitsymptome von Müdigkeit (automatisierte) Messansätze vorgestellt (Klaus Reinprecht).

Arbeitsgruppenbeiträge

Vergeht die Zeit mit (de)-aktivierendem Licht entspannt und wie im Flug? – Psychophysiologische Untersuchung des Einsatzes von LED-Technik auf Langstreckenflügen

Achim Leder¹, Frank Renken², Jarek Krajewski³ und Sebastian Schnieder³

¹FH Südwestfalen; ²Airbus Deutschland GmbH, Cabin Concept Centre–TBCEU;

³Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / leder@fh-swf.de

Die Wahrscheinlichkeit, nach einem Langstreckenflug das Ziel entspannt zu erreichen, hängt von vielen Faktoren ab. Neben Sitzen, Kabinenklima, Vibrationen und äußeren Turbulenzeinflüssen auf den Flug spielt das Licht in der Flugzeugkabine eine weitere wichtige Rolle.

Der Einsatz (de)-aktivierender Beleuchtungssysteme auf LED-Basis (Lichtemittierende Diode) könnte Erholungs- und Komfortwerte für Passagiere (PAXe) auf Langstreckenflügen optimieren. Warmes weißes Licht ist bspw. der Behaglichkeit und Entspannung (Stichwort: Wellbeing) dienlich und könnte den Verlauf eines Fluges für den PAX angenehmer machen. Kaltes weißes Licht mit einem hohen Blauanteil wirkt aktivierend und könnte den PAX vor der Landung durch die Unterdrückung der Ausschüttung des Schlafhormons Melatonin das Ziel fitter erreichen lassen und dem Jetlag entgegenwirken. Die zu diesem Zweck initiierte Validierungsstudie vergleicht die Nutzung aktuell eingebauter Kabinenbeleuchtung mit LED-Technik mit größerer Lichtvarianz. Im Rahmen simulierter Langstreckenflüge (incl. Einspielung der realen akustischen Kabinen-Geräuschsituation) werden von 25 Probanden (Within-Subject-Design; 18.00 – 02.00 Uhr) Variablen zur Beurteilung der Beanspruchung und Befindlichkeit multimodal erfasst. So kommen neben Selbst und Fremdratings auch automatisierte mimik- und stimmbasierten Systeme, sowie psychoneuroendokrinologische (Salivacortisol) Messgrößen zum Einsatz. Zusätzlich zur videobasierten Mimikdetektion wird auch erstmalig eine videobasierte plethysmographische Herzratenkennung und ein videobasiertes Sitzbewegungstracking zur Beurteilung von Beanspruchung und Komfort durchgeführt. Ferner wird die zentralnervöse Aktiviertheit über die im Pupillographischen Schläfrigkeitstest erfasste Pupillengrößenstabilität bestimmt. Zukünftige Forschungsbemühungen könnten sich in diesem Kontext mit der Entwicklung und Bewertung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung des Reisekomforts wie z.B. der Active Noise Cancellation beschäftigen. Schließlich ist auch die Entwicklung von Messverfahren zur aufwandsarmen Beurteilung von Befindlichkeiten im Alltagskontext ein lohnenswertes Ziel ökologisch valider Forschungsbemühungen (vgl. Ambulatory Emotional Assessment).

Gibt es für die Flugsicherung eine „beste“ Arbeits-Pausenregelung in der Nachtschicht?

Christiane Fricke-Ernst und Annette Kluge

Universität Duisburg-Essen, Deutschland / christiane.fricke-ernst@uni-due.de

Nachtschichten haben nicht nur einen negativen Einfluss auf die Gesundheit, sie stellen in der Flugsicherung auch ein erhöhtes Sicherheitsrisiko dar. Da die kognitiven Leistungen in der Nacht sinken (Monk, 1996) steigt das Sicherheitsrisiko ab der zweiten Arbeitsstunde ohne Pause (Folkard et al., 2005). Bei Eurocontrol Maastricht Upper Area Control wechseln sich zurzeit nachts zwei Teams mit jeweils zwei Fluglotsen ab, sodass das eine Team Pause hat, während das andere arbeitet. Der Verkehr ist in der Nacht sehr gering und steigt erst wieder um 5 Uhr morgens.

Ziel dieser Untersuchung war, die Arbeitszeit-Pausenregelung für Fluglotsen zu herauszuarbeiten, die über die gesamte Nacht die höchste Konzentration ermöglicht. Dazu wurden 189 Fluglotsen in drei verschiedenen Arbeits-Pausenregelungen (entweder mit fünf Stunden Pause, vier Stunden Pause oder Schichtwechsel in der Mitte der Nacht) während ihrer Nachtschicht jeweils dreimal zu festgelegten Zeiten hinsichtlich ihrer Konzentration, und Müdigkeit getestet. Zunächst schätzten sie ihre Schläfrigkeit anhand der Stanford Sleepiness Scale ein, anschließend wurde objektiv ihre Konzentration in dem Konzentrationstest d2 gemessen.

Es zeigt sich, dass die Aufmerksamkeit in allen drei Bedingungen gleichermaßen zwischen allen Messwiederholungen sank ($p < .001$ zwischen erster und zweiter und zwischen erster

und dritter Messung; $p < .05$ zwischen der zweiten und dritten Messung) und die subjektiv empfundene Müdigkeit vergleichbar stieg. Es konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den verschiedenen Bedingungen nachgewiesen werden. Die externe Validität ist hoch, da die Studie während der normalen Nachtarbeit durchgeführt wurde, allerdings konnten daher nur wenige Störvariablen kontrolliert werden, sodass diese in Folgestudien unter kontrollierten Bedingungen untersucht werden müssen.

Arbeiten ohne Rast und Ruh? Konzeptualisierung und Validierung der Erholungskompetenz-Skalen (EKS)

Inga Mühlenbrock¹, Jarek Krajewski¹, Kai Seiler² und Rainer Wieland¹

¹Bergische Universität Wuppertal; ²Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW, Deutschland / inga.muehlenbrock@googlemail.com

Burnout, Erschöpfung und permanente Müdigkeit sind weit verbreitete Symptome einer erhörungsgestörten Arbeitsgesellschaft. Folgen dieser suboptimalen Erholung sind eine beeinträchtigte Gesundheits-, Sicherheits-, und nicht zuletzt Lebensqualitätssituation. Wichtige Faktoren für gelungene Erholungsprozesse sind jedoch in Erholungsnormen, -infrastruktur und -fähigkeit (zusammenfassend Erholungskompetenz) zu sehen. Um Erholungskompetenz (EHK) zu konzeptualisieren wurde das folgende Messmodell zugrundegelegt: EHK = Erholungsaufgabenschwierigkeit x Erholungsergebnisse. Die Erholungsergebnisse werden zum einen unmittelbar aus der Erholungsdauer und -intensität ermittelt. Zum anderen werden sie aus erhörungsförderlichen Personeneigenschaften erschlossen. Diese aus der „Theory of reasoned action“ und dem Rubikon-Modell abgeleiteten Eigenschaften sind (als Subskalen der EKS): Verausgabungstendenz, Belastungsabschirmung/ Simplifizierung, sekundärer Belastungsgewinn, leistungsbezogenes Selbstbild/Erholungsselbstkonzession, Nonkonformität/Kreativität /Durchsetzungsfähigkeit, Erholungs-Literacy, Distanzierungsfähigkeit und Erholungswertigkeit/ dysfunktionale Erholungseinstellungen. Die EKS ermöglichen somit eine direkte und eine indirekte Variante zur Bestimmung der EHK.

Die EKS wurde im Rahmen einer betrieblichen Stichprobe einer empirischen Itemselktion unterzogen und über teststatistische Gütekriterien wie der faktoriellen, kongruenten und externen Validität empirisch überprüft. So finden sich deutliche Zusammenhänge zu bewährten Skalen des Erholungsgeschehens wie der Recovery Experience Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007) und dem Erholungs-Belastungs-Fragebogens (Kallus, 1996). Des Weiteren finden sich auch Zusammenhänge zu externen Validierungskriterien wie Gesundheit oder Irritation (Mohr, 1998).

Müde Autofahrer: Was fühlen sie, was zeigen sie, was sagen sie?

Klaus Reinprecht¹, Elke Muhrer¹, Jarek Krajewski² und Mark Vollrath¹

¹TU Braunschweig, Deutschland; ²Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / k.reinprecht@tu-bs.de

Die Fehleinschätzung der eigenen Müdigkeit am Steuer und die negativen Folgen für die Leistungsfähigkeit der Fahrer ist ein häufiger Unfallgrund. Assistenzsysteme, die Müdigkeit

detektieren und davor warnen sollen werden jedoch meist auf Basis subjektiver Einschätzungen entwickelt. In dieser Untersuchung soll eine neue und effiziente Methode vorgestellt werden, die Müdigkeit der Fahrer festzustellen.

In der vorliegenden Fahrsimulatorstudie wurde eine Nachtfahrt bestehend aus 140 km Autobahn und 100 km Landstraße ohne Vorderfahrzeug realisiert. Zur Erhebung der subjektiven Müdigkeit wurde eine Skala mit 5 Oberkategorien („Wach“, „Leichte Müdigkeit“, „Mittlere Müdigkeit“, „Starke Müdigkeit“ und „Sehr starke Müdigkeit“) und 3 Subkategorien („-,“, „0“, „+“) verwendet und im Rhythmus von 10 Minuten in die Simulation eingeblendet. Objektiv wurde die Müdigkeit der Fahrer mit der Methode der Fremdbewertung (Videorating) erhoben. Mit dieser Methode werden beobachtbare Müdigkeitsmerkmale (z.B. Lidschluß, Mimik, ...) von Expertinnen notiert und einer entsprechenden Müdigkeitskategorie zugeordnet. Als weiteres objektives Müdigkeitsmerkmal wurden die Äußerungen der Teilnehmer per Mikrofon für eine Stimmanalyse aufgezeichnet.

Es zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang von subjektiv eingeschätzter und objektiv beobachteter Müdigkeit ($r = .81$; $p = .000$). Hinsichtlich der Höhe der subjektiven und objektiven Müdigkeitsbeurteilungen konnten keine Unterschiede gefunden werden ($t = .129$; $p = .000$). Weiters wurden die objektiven Müdigkeitswerte in drei Kategorien (wach, mittlere- und starke Müdigkeit) eingeteilt und eine Zuordnung anhand der aufgezeichneten Stimmanalyse unterzogen. Eine korrekte Klassifizierung der Fahrer wird in 80.8% erreicht.

Die vorgestellte Methode zeigt eine große Übereinstimmung von subjektiver und objektiver Müdigkeit. Die Auswertung der Fahrparameter dient zur weiteren Validierung der neu entwickelten Methode.

Workforce Scheduling based on Emergency Call Distribution

U. Trutschel, T. Dawson, B. Davis und B. Sirois

CIRCADIAN® 2 Main Street, Stoneham, MA 02180, USA / utrutschel@circadian.com

In operations based on emergency calls, the determination of the staffing level and the distribution of the workforce for the 24/7 coverage is critical. Unfortunately, in many cases too simple shift schedules allow only uniform distribution of the workforce, creating shift schedule inefficiencies. Often due to budget constraints, many such organizations are also not fully staffed. To address both of these issues, the solution presented will focus on optimally distributing a finite workforce according to the call pattern. The determination of the optimal shift types that best cover the work demand requires a mathematical solution based on a system of linear algebraic equations. Shift type determination can be realized by linear integer programming. The more shift types allowed will provide greater flexibility to cover workload requirements and will also provide a greater range of schedules types to accommodate the needs and preferences of the workforce. In addition, optimum schedule design also minimizes the disturbances to the circadian system and the accumulation of sleep deprivation.

Kommunikations- und Informationsverarbeitungsprozesse in Teams

Michael J. Burtscher¹ und Joachim Hüffmeier²

¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Deutschland/
m.burtscher@psychologie.uzh.ch

Session: 1.02-AG

Arbeitsgruppe

Mit dem vermehrten Einsatz von Teams in Unternehmen in den letzten Jahrzehnten ist auch ein entsprechender Anstieg des wissenschaftlichen Interesses an Teams zu beobachten (vgl. Cohen & Bailey, 1997). Das erhöhte Interesse hat insbesondere in den letzten Jahren dazu geführt, dass aus vormaligen, relativ einfachen „input-process-outcome-models“ durch vielfältige empirische Forschung differenziertere „inputs-mediators-outcome time-sensitive models“ wurden (vgl. Mathieu, Maynard, Rapp, & Gilson, 2008). In den entsprechenden Untersuchungen wurden zusätzlich zu den Teamergebnissen vor allem Mediationsprozesse aufgeklärt sowie zunehmend beachtet, dass viele Teamprozesse sich erst über die Zeit entwickeln. Kommunikation und Informationsverarbeitung werden dabei zu den wichtigsten Mediatoren von Teamleistung gezählt. Das vorliegende Symposium umfasst vier Beiträge, die ebenfalls komplexe Teamprozess-Modelle untersuchen und damit zu einem verbesserten Verständnis von Teams im Arbeitsprozess beitragen wollen.

1. Bertolt Meyer und Kollegen weisen in ihrem Beitrag nach, dass transformational geführte Teams deshalb gute Leistungen in einer Aufgabe zum Informationsaustausch zeigen, weil die Führungskraft den Informationsaustausch besonders effektiv initiiert und strukturiert.
2. Joachim Hüffmeier und Kollegen zeigen, dass der Informationsaustausch zwischen Teams dafür verantwortlich ist, dass Teams - auch über die Zeit hinweg - bessere Verhandlungsergebnisse erzielen als Einzelpersonen.
3. Christine Gockel und Rebecca Schmidt demonstrieren, dass positive Effekte von geteilter Führung, wie beispielsweise. hohes Commitment, mit dem eigenen Team weniger auf Führungsverhaltensweisen anderer Teammitglieder als vielmehr auf eigene zurückzuführen ist.
4. Silke Bündgens und Thomas Ellwart zeigen schließlich, dass hoch mit ihrem Team identifizierte Mitglieder sich als sehr ähnlich hinsichtlich aufgabenrelevanter Wissensinhalte, Einstellungen und Überzeugungen wahrnehmen und deswegen weniger Zeit für Informationsaustausch einplanen und vorhandenes Konfliktpotenzial unterschätzen.

Führung ist Kommunikation: Sprechverhalten mediiert den Effekt des Führungsstils auf die Gruppenleistung

Bertolt Meyer¹, Michael J. Burtscher¹, Sebastian Feese², Bert Arnrich², Gerhard Tröster² und Klaus Jonas¹

¹Universität Zürich, Schweiz; ²ETH Zürich, Schweiz / bmeyer@sozpsy.uzh.ch

Bestimmte Führungsstile, insbesondere transformationale Führung, können die Leistung von Arbeitsgruppen erhöhen. Über die Wirkmechanismen dieses Effektes ist jedoch wenig bekannt. Insbesondere fehlen Erkenntnisse zum Einfluss des beobachtbaren (Sprech-)verhaltens der Führungskraft auf Gruppenprozesse. In der vorliegenden Studie untersuchten wir daher, ob die Fähigkeit einer Führungskraft, Gruppenmitglieder zur Teilung von aufgabenrelevanten Wissen zu bewegen, in Abhängigkeit des Führungsstils variiert und so den Einfluss von Führung auf Leistung in Arbeitsgruppen mediiert. In einem Laborexperiment mit 55 Dreiergruppen, die an einer simulierten Hidden-Profile Bewerberauswahl arbeiteten, wurde eine Führungskraft bestimmt, die ein videobasiertes Führungstraining erhielt. Dabei wurde der trainierte Führungsstil (transformational vs. autoritär) manipuliert. Im Anschluss arbeiteten die Gruppen gemeinsam an der Aufgabe. Die Diskussion wurde auf Video aufgezeichnet und mit dem Instrument zur Kodierung von Diskussionen (IKD) kodiert. Die Gruppen mit einer transformationalen Führungskraft erzielten deutlich bessere Leistungen als die Gruppen mit einer autoritären Führungskraft. Die Führungskraft in der transformationalen Bedingung wurde von den Gruppenmitgliedern mittels MLQ-Fragebogen als deutlich transformationaler bewertet als die Führungskraft in der Kontrollbedingung. Es zeigte sich, dass die Anzahl der Fragen, die die Führungskraft während der Diskussion stellte, den Zusammenhang zwischen Manipulation und Gruppenleistung vollständig mediierte. Eine Mediation der Manipulation auf die Leistung über die Wahrnehmung des Führungsstils durch die Mitarbeiter war hingegen nicht vorhanden. Das Ergebnis zeigt, dass Führung durch bestimmte, klar definierte und trainierbare beobachtbare (Sprech-) Verhaltensweisen auf Gruppenprozesse und Leistung wirkt. Durch diese Erkenntnisse kann erfolgreiches Führungsverhalten entmystifiziert, leichter trainiert und besser gemessen werden.

Gibt es in Verhandlungen „echte“ Prozessgewinne durch Teams? Eine Längsschnittuntersuchung mit verschiedenen Aufgaben

Joachim Hüffmeier¹, Alfred Zerres¹, Alexander Freund², Klaus Backhaus¹ und Guido Hertel¹

¹Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Deutschland; ²Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland / hueffmeier@uni-muenster.de

Da Verhandlungen als komplexe Aufgaben starke Anforderungen an die VerhandlungsteilnehmerInnen stellen, werden hier häufig Teams eingesetzt. Damit ist die Hoffnung verbunden, dass Verhandlungsteams bessere Verhandlungsergebnisse erzielen als Einzelpersonen. Erste Studien, die Teamleistungen in Verhandlungen mit dem Durchschnitt der beobachteten interindividuellen Verhandlungen vergleichen, scheinen diese Hoffnung empirisch zu bestätigen (vgl. Morgan & Tindale, 2002; Thompson, Peterson & Brodt, 1996). Neben ungeklärten

Fragen wie den zugrundeliegenden Prozessen und der zeitlichen Stabilität dieses Unterschieds werfen die bestehenden Untersuchungen Fragen hinsichtlich des adäquaten Vergleichsmaßstabs auf: Integrative Verhandlungen als disjunktive Aufgaben (vgl. Thompson, 1991) sollten nicht mit dem Durchschnitt der individuellen Leistungen (s. Morgan & Tindale, 2002; Thompson et al., 1996), sondern mit den Leistungen der besten individuellen Verhandlungsteilnehmer verglichen werden, während die Anzahl der in den Vergleich einbezogenen VerhandlungsteilnehmerInnen vergleichbar zur Teambedingung gehalten wird (vgl. Steiner, 1972).

Um diese ungeklärten Fragen zu untersuchen, führten wir ein längsschnittliches Experiment mit drei verschiedenen Verhandlungsaufgaben durch, in dem wir interindividuelle und Teamverhandlungen miteinander verglichen. Zunächst konnten wir die bekannten Ergebnisse in der ersten Verhandlungsrunde replizieren (bessere Teamleistungen verglichen mit dem Durchschnitt der Leistungen aus interindividuellen Verhandlungen). Dieser Unterschied blieb auch in weiteren Verhandlungsrunden bestehen und wird durch besseren Informationsaustausch in Teamverhandlungen vermittelt. Im Vergleich mit der für disjunktive Aufgaben adäquaten Baseline der besten interindividuellen Verhandlungsleistungen zeigt sich jedoch, dass Verhandlungsteams keineswegs bessere Verhandlungsergebnisse erzielen als ihre besten Mitglieder. Ein Nachweis „echter“ Prozessgewinne durch den Einsatz von Verhandlungsteams steht somit noch aus.

Geteilte Führung unter der Lupe: Akteur- und Partnereffekte von Führungsverhalten

Christine Gockel und Rebecca Schmidt

Technische Universität Chemnitz, Deutschland / christine.gockel@unifr.ch

Wenn Teammitglieder gemeinsame Ziele erreichen wollen, nehmen sie meist aufeinander Einfluss. Dieser Prozess der Einflussnahme wird als geteilte Führung bezeichnet und unterliegt einer starken Dynamik (Pearce & Conger, 2003). Geteilte Führung kann Teameffektivität vorhersagen – auch bei Kontrolle von vertikaler Führung (Pearce & Sims, 2002) – und hat positive Auswirkungen auf Teammitglieder, Team und Organisation (Wassenaar & Pearce, 2011). Doch warum genau hat geteilte Führung positive Auswirkungen? Zwei mögliche Effekte sollen hier näher betrachtet werden: Einerseits könnten Gedanken, Gefühle und Verhalten eines Teammitglieds durch eigenes Führungsverhalten beeinflusst werden (= Akteureffekt). Andererseits könnten sie durch Führungsverhalten anderer Teammitglieder beeinflusst werden (= Partnereffekt). Wir untersuchten beide Effekte mit dem Akteur-Partner-Interdependenz-Modell (APIM; Kenny, Kashy, & Cook, 2006) am Beispiel von Commitment und konnten so Interdependenzen zwischen Teammitgliedern abbilden. In einer Längsschnittstudie bearbeiteten 26 studentische Teams mit je 3-4 Mitgliedern über 5 Monate ein Forschungsprojekt. Am Anfang, in der Mitte und am Ende des Projektes wurden konstruktive Führungsverhaltensweisen und Commitment jedes Teammitglieds per Fragebogen erfasst. Zu Beginn und am Ende des Projektes zeigte sich ein signifikanter Akteureffekt von Führungsverhalten: Je mehr Führung das Teammitglied ausübte, desto höher war das eigene Commitment. Der Partnereffekt war nicht signifikant: Führungsverhaltensweisen anderer Teammitglieder hatten keinen Einfluss auf Commitment. Lediglich in der Mitte des Projektes wurde der Partnereffekt signifikant. Folglich wirkte sich eigenes Führungsverhalten generell stärker

auf Commitment aus als Führungsverhaltensweisen anderer Teammitglieder. Positive Effekte von geteilter Führung scheinen eher auf aktiver Einflussnahme als auf Beeinflussung durch andere zu liegen. Wir diskutieren wichtige Implikationen für die Theoriebildung zu geteilter Führung und die Praxis.

Der Einfluss subjektiver Diversitätswahrnehmungen auf Kommunikation und Informationsverarbeitung in Gruppen

Silke Bündgens und Thomas Ellwart

Universität Trier, Deutschland / buendsi@uni-trier.de

Bisherige Forschung untersuchte verstärkt die Beeinträchtigung von Informationsverarbeitungsprozessen durch hohe subjektive Diversitätswahrnehmungen in Gruppen. Weitgehend unberücksichtigt blieb jedoch die Frage, welchen Einfluss niedrige subjektive Diversitätswahrnehmungen auf Kommunikation und Informationsverarbeitungsprozesse in Gruppen haben. Es wird angenommen, dass aufgrund von niedrigen subjektiven Diversitätswahrnehmungen tatsächlich existierende Unterschiede zwischen den Gruppenmitgliedern übersehen werden und es in Folge dessen zu einer verkürzten Informationsverarbeitung und reduzierten Konflikterwartungen in Gruppen kommt. Ziel dieser Untersuchung ist es zu zeigen, dass eine hohe Identifikation mit der Gruppe die subjektiven Diversitätswahrnehmungen der Gruppenmitglieder reduziert, obwohl die objektiven mentalen Repräsentationen aufgabenrelevanter Wissensinhalte, Einstellungen und Überzeugungen innerhalb der Gruppe deutlich heterogener sind. In einem quasiexperimentellen Design wurden bei 82 Probanden die Identifikation mit der Gruppe sowie die subjektiven Diversitätswahrnehmungen in Bezug auf aufgabenrelevante Wissensinhalte, Einstellungen und Überzeugungen erfasst. Zusätzlich wurden mentale Wissensrepräsentationen der Gruppe in Form von Team Mental Models erfasst, um einen objektiven Indikator für die aufgabenrelevante Diversität zu generieren. Die Ergebnisse zeigen, dass bei einer hohen Identifikation mit der Gruppe die subjektiv wahrgenommenen Unterschiede auf aufgabenrelevanten Dimensionen gering sind (i.e., niedrige subjektive Diversitätswahrnehmungen). In Folge dessen wird von den Gruppenmitgliedern weniger Zeit für einen aufgabenrelevanten Informationsaustausch eingeplant und potenzielle Konflikte werden unterschätzt. Die Effekte von Identifikation auf den geplanten Informationsaustausch und die Konflikterwartungen werden vollständig durch die subjektiven Diversitätswahrnehmungen mediiert. Diskutiert werden soll, wie die Differenz zwischen subjektiver und objektiver Diversität auf aufgabenrelevanten Dimensionen sichtbar gemacht werden kann und auf welche Weise diese Differenz reduziert werden kann, um potenzielle Prozessverluste in Gruppen zu vermeiden.

Karriereerfolg im Kontext von Fähigkeiten, Orientierungen und individuellen Vergleichsmaßstäben

Daniel Spurk und Judith Volmer

Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland / daniel.spurk@sozpsy.phil.uni-erlangen.de

Session: 1.03-AG

Arbeitsgruppe

Das Konstrukt des Karriereerfolgs ist mehrdimensional und kann in eine subjektive und objektive Komponente aufgeteilt werden (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). Gehalt und Beförderungen werden oft als Indikatoren von objektivem Karriereerfolg herangezogen (Spurk & Abele, 2011). Subjektiver Karriereerfolg kann wiederum in sog. „self-referent“ versus „other-referent“ subjektiven Erfolg unterteilt werden. Beim „selbst-bezogenen“ subjektiven Karriereerfolg liegt der Referenzpunkt für die Einschätzung des Erfolgs innerhalb der eigenen Person, d.h. man beurteilt den eigenen Karriereerfolg in Bezug auf eigene Standards, z.B. Karrierezufriedenheit. Beim „auf andere-bezogenen“ subjektiven Karriereerfolg liegt der Referenzpunkt der Beurteilung außerhalb der eigenen Person, d.h. man vergleicht eigene Errungenschaften mit denen von anderen, z.B. Vergleiche mit aktuellen Arbeitskollegen (Abele, Spurk & Volmer, 2011; Volmer & Spurk, 2011).

In dieser Arbeitsgruppe wird Karriereerfolg im Kontext von individuellen Fähigkeiten, Orientierungen und dem Vergleichsmaßstab (welcher bei Einschätzung des subjektiven Erfolgs verwendet werden kann) betrachtet. Zwei Beiträge thematisieren individuelle Fähigkeiten, welche einen zentralen Stellenwert in der Prognose von Karriereerfolg besitzen. Zum einen wird die „emotionale Intelligenz“ (Beitrag von Momm & Blickle), zum anderen die berufliche Flexibilität, der berufliche Optimismus sowie das Arbeitsmarkt- und Berufswissen (Beitrag von Spurk & Volmer) genauer betrachtet. In beiden Beiträgen werden Konstrukte untersucht, welche in der Karriereerfolgsvorschung noch relativ wenig Aufmerksamkeit gefunden haben, aber aus Sicht des Employability Konzeptes (Van der Heijden, de Lange, Demerouti & Van der Heijde, 2009) und verschiedener Laufbahnthorien (Hall, 2002) durchaus relevant sein könnten.

Ein dritter Beitrag (Volmer, Reichert & Spurk) untersucht den Zusammenhang von Zielorientierungen (Lernzielorientierung, Annäherungs-Leistungszielorientierung, Vermeidungs-Leistungszielorientierung) mit objektivem (Gehalt, Beförderungen) und subjektivem (Karrierezufriedenheit, interner & externer Marktwert) Berufserfolg. Obwohl Zielorientierungen in früheren Untersuchungen bereits mit zahlreichen positiven Ergebnissen in Zusammenhang gebracht wurden (z.B. Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007), gibt es kaum Studien, die den Zusammenhang von Zielorientierungen mit dem Berufserfolg untersucht haben (Creed, Fallon, & Hood, 2009). Dieser Beitrag erweitert die Karriereforschung somit um ein zentrales Konzept.

Der vierte Beitrag (Tschopp, Gubler, Grote, & Gerber) geht speziell auf subjektiven Karriereerfolg ein und befasst sich mit unterschiedlichen Vergleichsmaßstäben, welche bei den eigenen subjektiven Einschätzungen des Erfolgs zur Anwendung kommen können. Dabei wird zum einen überprüft ob vermehrt selbst-bezogene oder auf andere-bezogene Standards rele-

vant sind, und welche Personen im Falle des auf andere-bezogenen Erfolgs besonders als Vergleichsobjekt verwendet werden.

Schließlich thematisieren Grote, Tschopp, Gubler und Gerber in dem fünften Beitrag der Arbeitsgruppe inwieweit Personen mit unterschiedlichen Laufbahnorientierungen unterschiedliche Dimensionen des Karriereerfolgs als bedeutsam empfinden. Neben Gemeinsamkeiten zeigen sich auch relevante Unterschiede zwischen Personen mit einer eigenverantwortlichen bzw. aufstiegsorientierten Laufbahnorientierung.

Alle Beiträge liefern neue Ergebnisse und Diskussionsmaterial für die Rolle von individuellen Fähigkeiten, Orientierungen und dem individuellen Vergleichsmaßstab im Zusammenhang mit unterschiedlichen Aspekten von Karriereerfolg. Die Ergebnisse werden in Bezug zu neuen Entwicklungen innerhalb der Karriereforschung gesetzt.

Literatur:

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The Construct of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example. *Journal for Labour Market Research*, 43, 196-306.
- Creed, P.A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Payne, S.C., Youngcourt, S.S., & Beaubien, J.M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.
- Spurk, D., & Abele, A. E. (2011). Who earns more and why? A multiple mediation model from personality to salary. *Journal of Business and Psychology*, 26, 87-103.
- Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E. & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.
- Volmer, J. & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success. *Journal for Labour Market Research*, 43, 207-218.

Arbeitsgruppenbeiträge

Hilft emotionale Intelligenz bei einem starken Aufstiegswillen dem Karriereerfolg? Ergebnisse einer Längsschnittstudie über 2 Jahre

Tassilo Momm und Gerhard Blickle

Universität Bonn, Deutschland / tassilo.momm@uni-bonn.de

In einer Längsschnittstudie über 2 Jahre wurde der Zusammenhang von Karriereorientierung (Arbeitswerte nach Super, s. Seifert & Bergmann, 1983), Emotionaler Intelligenz (Test Emotionaler Intelligenz [TEMINT] nach Schmidt-Atzert und Bühner [2002; s. Blickle et al. 2009]) und dem Karriereerfolg (Einkommen, Marketability; Eby, Butts & Lockwood, 2003) bei 71 AbsolventInnen betriebswirtschaftlicher Studiengänge untersucht. Kontrolliert wurden Alter, Geschlecht und das Einkommen zum ersten Erhebungszeitpunkt. Es zeigte sich eine Interak-

tion von Karriereorientierung und Emotionaler Intelligenz. Emotionale Intelligenz moderierte den Zusammenhang zwischen Karriereorientierung und Karriereerfolg. Bei hoher Emotionaler Intelligenz lag ein positiver Zusammenhang von Karriereorientierung und Karriereerfolg vor. Theoretische und praktische Implikationen sowie Grenzen der Studie werden diskutiert.

Literatur:

Blickle, G., Momm, T. D., Kramer, J. Mierke, J., Liu, Y. & Ferris, G. R. (2009). Construct and criterion related validation of a measure of emotional reasoning skills: A two-study investigation. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 101-118.

Eby, L. T., Butts, M. M., & Lockwood, A. L. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-709.

Schmidt-Atzert, L., & Bühner, M. (2002). *Development of a performance measure of Emotional Intelligence. Paper presented at the 43rd congress of the German Psychological Society.* Humboldt-Universität, Berlin, Germany.

Seifert, K. H., & Bergmann, C. (1983). Deutschsprachige Adaptation des Work Values Inventory von Super. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 160-172.

Eine deutsche Version des „Career Future Inventory“ – Zusammenhänge mit Karriereerfolg

Daniel Spurk und Judith Volmer

Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland / daniel.spurk@sozpsy.phil.uni-erlangen.de

Das Career Future Inventory (CFI; Rottinghaus, 2007) misst mit drei Subskalen die subjektive Einschätzung einer Person bezüglich beruflichem Optimismus, beruflicher Flexibilität sowie Arbeitsmarkt- und Berufswissen. Diese Faktoren werden als zentrale Bestandteile verschiedener Employability Konzeptionen (Van der Heijden, de Lange, Demerouti & Van der Heijde, 2009) sowie aktueller Karrieretheorien (Hall, 2002) betrachtet.

In diesem Beitrag werden eine deutsche Version und eine erste Validierung des CFI vorgestellt. Zudem werden anhand von zwei Stichproben Zusammenhänge mit objektivem (Gehalt und Beförderungen) und subjektivem (Karrierezufriedenheit, interner Marktwert, externer Marktwert) Karriereerfolg hergestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die deutsche Version des CFI eine gute interne Konsistenz aufweist. Außerdem lässt sich die 3-faktorielle Struktur aus der Originalskala weitgehend replizieren. Beruflicher Optimismus und berufliche Flexibilität zeigen konsistente positive Zusammenhänge mit nahezu allen Karriereerfolgsindikatoren über beide Stichproben hinweg. Beim Arbeitsmarkt- und Berufswissen hingegen sind die positiven Zusammenhänge lediglich beim Einkommen in beiden Stichproben zu finden. Zusätzlich zeigte sich in einer Stichprobe ein positiver Zusammenhang von Arbeitsmarkt- und Berufswissen mit dem externen Marktwert, aber nicht mit dem internen Marktwert einer Person. Dies wurde im Sinne einer konvergenten Validität der Konstrukte so erwartet.

Bei der Kontrolle von weiteren relevanten Einflussgrößen (Alter und Arbeitszeit) sowie der Persönlichkeit (Big Five), konnte gezeigt werden, dass einzelne Subfacetten des CFI auch inkrementelle Varianz bezüglich verschiedener Karriereerfolgsmaße aufklären. Die Ergebnis-

se werden im Hinblick auf den Beitrag von „neuen“ Karriere Einstellungen im Kontext aktueller Karrieretheorien diskutiert.

Literatur:

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.

Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E. & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.

Der Zusammenhang von Zielorientierungen mit objektivem und subjektivem Karriereerfolg

Judith Volmer, Natalia Reichert und Daniel Spurk

Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland / judith.volmer@sozpsy.phil.uni-erlangen.de

Zielorientierungen spielen eine wichtige Rolle im beruflichen Kontext. Nach VandeWalle (1997) werden Zielorientierungen in Lernzielorientierung, Annäherungs-Leistungszielorientierung, und Vermeidungs-Leistungszielorientierung unterteilt. Bisherige Forschung hat Zielorientierungen mit zahlreichen arbeitsrelevanten Ergebnissen, wie beispielsweise Arbeitsleistung, Selbstwirksamkeit und Feedbacksuche in Verbindung gebracht (z.B. Payne, Youngcourt, & Beaubien, 2007). Jedoch wurde die Rolle von Zielorientierungen im Kontext der Karriereforschung kaum untersucht (Creed, Fallon, & Hood, 2009).

Die vorliegende Studie untersucht anhand einer Stichprobe von Mitarbeitern aus verschiedenen mittelständischen Betrieben der IT-Branche den Zusammenhang von Zielorientierungen mit objektivem (Gehalt, Beförderung) und subjektivem (Karrierezufriedenheit, interner & externer Marktwert) Berufserfolg.

Insgesamt zeigen sich differentielle Ergebnisse für die unterschiedlichen Zielorientierungen im Hinblick auf objektiven und subjektiven Berufserfolg. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf den Beitrag von Zielorientierungen im Kontext der Karriereforschung diskutiert.

Literatur:

Creed, P.A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.

Payne, S.C., Youngcourt, S.S., & Beaubien, J.M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, 92, 128-150.

VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1015.

Wie wird beruflicher Erfolg beurteilt? Die Bedeutung verschiedener Vergleichsgruppen

Cécile Tschopp, Martin Gubler, Gudela Grote und Marius Gerber

ETH Zürich, Schweiz / ctschopp@ethz.ch

In der neueren Laufbahnforschung wird zunehmend die traditionelle, an objektiven Kriterien orientierte Definition von Berufserfolg hinterfragt (Dries, Pepermans, & Carlier, 2008). Neben Salär und hierarchischer Stufe werden vermehrt auch subjektive Aspekte (Arbeitszufriedenheit und Karrierezufriedenheit) berücksichtigt (Heslin, 2005). Außerdem stellt sich die Frage, welche Vergleichsgruppen herangezogen werden, um den eigenen Erfolg zu beurteilen und ob sich diese z.B. bei organisationsinternen versus organisationsübergreifenden Laufbahnen unterscheiden. Heslin (2003) beispielsweise untersuchte, wie stark MBA Studierende sich selbst oder andere als Maßstab nutzten. Verschiedene angestrebte Laufbahnen wurden nicht unterschieden und es blieb auch offen, ob Studierende u.U. beide Maßstäbe mit möglicherweise unterschiedlichen Resultaten nutzen und welche Referenzgruppen für den Fremdvergleich berücksichtigt wurden.

Mit unserer qualitativen Interviewstudie versuchen wir diese Forschungslücke zu schließen. Basierend auf 52 Interviews mit Studierenden eines Master of Advanced Studies in Management und eines Executive MBA Programms identifizierten wir drei Gruppen von Personen bezüglich des verwendeten Erfolgsmaßstabs: 1) Eigener Maßstab ist zentral. 2) Vergleich mit anderen ist zentral. 3) Eigener Maßstab und Vergleich mit anderen sind gleichermaßen bedeutsam. Beim Vergleich mit anderen wurden zahlreiche Referenzgruppen genannt: Partner/Partnerin, Familie, Freunde, Studienkollegen, (frühere) Berufskollegen, (frühere) Vorgesetzte, Peers (Personen in ähnlicher Funktion), oder Kunden. Hintergründe für die Wahl des Erfolgsmaßstabs und der Vergleichsgruppe sowie maßstababhängige Unterschiede in der Erfolgseinschätzung werden im Vortrag diskutiert.

Die Resultate verdeutlichen die vielfältige Verwendung von Referenzmaßstäben und -gruppen bei der subjektiven Einschätzung von Berufserfolg. Diese große Individualität des Konstruktes verlangt nach stärkerer Individualisierung bei Messinstrumenten für Berufserfolg.

Profile des Erfolgserlebens bei eigenverantwortlichen und aufstiegsorientierten Laufbahnorientierungen

Gudela Grote, Cécile Tschopp, Martin Gubler und Marius Gerber

ETH Zürich, Schweiz / ggrote@ethz.ch

Untersuchungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass vermeintlich an heutige Anforderungen besser angepasste eigenverantwortliche Laufbahngestaltung nicht mit mehr, sondern mit weniger Karriereerfolg einhergehen kann. Generell wird in der Karriereforschung diskutiert, ob beruflicher Erfolg neu zu definieren sei und welche Konsequenzen dies gegebenenfalls für die Personalentwicklung haben könnte.

In einer Erhebung bei Teilnehmenden zweier Managementweiterbildungen wurde deshalb nicht nur nach den gängigen Kriterien für Karriereerfolg (Lohn, hierarchische Stufe, Arbeitszufriedenheit) gefragt, sondern die befragten Personen wurden gebeten, alle für sie wichtigen Kriterien zu benennen und sich anschließend auf sich selbst bezogen und im Vergleich zu anderen auf diesen Kriterien zu beurteilen. In der Stichprobe waren eigenverantwortlich ori-

enterte Personen sehr stark vertreten (N = 36), die zweitgrößte Gruppe machten die aufstiegsorientierten Personen (N = 11) aus. Im Vergleich dieser beiden als Vertreter einer "neuen" gegenüber einer "traditionellen" Karriereorientierung geltenden Gruppen zeigte sich, dass im Schnitt ähnlich viele (N = 3.5) Kriterien als relevant angesehen wurden, die Kriterien aber teilweise variieren. Leistung, eigene Entwicklung, Arbeitszufriedenheit, einen Beitrag zu einem höheren Ziel leisten und Lohn sahen beide Gruppen als ähnlich wichtig an, während berufliches Vorwärtskommen und Anerkennung bei den aufstiegsorientierten Personen und Herausgefordert sein bei den eigenverantwortlichen Personen wichtiger war. In der Gesamtbewertung ihres Erfolges ergaben sich keine Gruppenunterschiede, wohl aber bei einzelnen Kriterien (Arbeitszufriedenheit höher bei den Eigenverantwortlichen; Anerkennung höher bei den Aufstiegsorientierten), wobei die Unterschiede in der an Vergleichsgruppen orientierten Bewertung weniger ausgeprägt waren. Diese Ergebnisse werden in einer größeren Stichprobe der Alumni beider Managementprogramme überprüft, sie geben aber bereits einen Einblick in die Vielschichtigkeit von Laufbahnorientierungen und Berufserfolg.

Unterbrechungen und Multitasking

Anja Baethge

Universität Leipzig, Deutschland / baethge@uni-leipzig.de

Session: 1.04-AG

Arbeitsgruppe

In einer Erhebung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von 20 000 Arbeitnehmern gaben 46% Prozent an, häufig in ihrer Arbeit unterbrochen zu werden, 60% empfanden dies als Belastung. Arbeitsunterbrechungen resultieren häufig in dem gleichzeitigen Bearbeiten von mehreren Aufgaben. In dieser Befragung gaben 59% an, während ihrer Arbeitszeit mehrere Aufgaben gleichzeitig betreuen zu müssen. Um mit diesen Arbeitssituationen besser umgehen zu können, ist ein fundiertes Wissen über Wirkprozesse und Auswirkungen dieser Stressoren erforderlich. In dieser Arbeitsgruppe mit Beiträgen aus fünf verschiedenen Forschergruppen sind aktuelle Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen gebündelt. Im ersten Beitrag (Baethge/Rigotti) wird ein neues Rahmenmodell vorgestellt und erste empirische Evidenz dazu berichtet, welches die Wirkprozesse von Arbeitsunterbrechungen beleuchtet. Danach folgen zwei Beiträge zu Arbeitsunterbrechungen im Pflegekontext. Zunächst werden negative Zusammenhänge von Unterbrechungen mit Gesundheitsindikatoren berichtet (Herms et al.), dann wird über partizipative Ansätze als Intervention gegenüber Unterbrechungen gesprochen (Weigl et al.). Der vorletzte Beitrag erweitert den Blickwinkel und thematisiert Unterbrechungsereignisse während der Freizeit im Rahmen von Arbeit auf Abruf (Dettmers et al.). Es werden Ergebnisse präsentiert inwieweit Erholungserfahrungen die negativen Auswirkungen von Rufbereitschaft auf das Wohlbefinden medieren. Im Beitrag von Zimber et al. geht es um die Frage, inwieweit Handlungsspielräume die Leistung bei Multitaskingaufgaben beeinflusst.

Bitte nicht stören – Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen auf Wohlbefinden und Leistung

Anja Baethge und Thomas Rigotti

Universität Leipzig, Deutschland / baethge@uni-leipzig.de

Arbeitsunterbrechungen sind ein zentraler Stressor in vielen Berufen. Basierend auf einer Integration von Theorien und praktischen Befunden der Grundlagen- und angewandten Forschung haben wir ein Modell entwickelt, welches den Prozess, der durch Arbeitsunterbrechungen angestoßen wird, beschreibt und sowohl medierende als auch moderierende Faktoren auf die Auswirkungen von Unterbrechungen einschließt. Während in Laborstudien die (kognitiven) Prozesse einzelner Unterbrechungsereignisse recht gut beforscht sind, ist über die kumulative Wirkung von Arbeitsunterbrechungen im realen Arbeitskontext vergleichsweise wenig empirische Evidenz vorhanden. Das vorgestellte Modell soll helfen diese Lücke zu schließen. Es werden erste Ergebnisse aus einer 5-tägigen Tagebuchstudie an N=133 Pflegekräften vorgestellt, die einen Teil der Modellannahmen prüfen und unterstützen. Die Probanden wurden mittels PDA dreimal während einer Frühschicht nach aktuellen Arbeitsanforderungen und Stimmungen befragt. Zusätzlich wurden Befindensmaße und die subjektive Leistungsfähigkeit nach dem Aufstehen und vor dem Zubettgehen erhoben. In einer einmaligen Messung wurden außerdem Tätigkeitscharakteristika ermittelt. Mehrebenenanalysen ergaben signifikante Zusammenhänge zwischen der Anzahl an Unterbrechungen und der Arbeitsleistung als auch dem Wohlbefinden (während der Arbeitszeit und der Freizeit). Tagebuchstudien erlauben einen differenzierteren Einblick in within- und between-person Phänomene, als dies durch konventionelle Fragebogenstudien möglich ist. Bezugnehmend auf das vorgestellte Modell, werden Empfehlungen für Studiendesigns und die Operationalisierung von Arbeitsunterbrechungen in Feldstudien diskutiert.

Das Für und Wider von Unterbrechungen – Ergebnisse einer Befragung von Pflegekräften in der stationären Altenpflege

I. Herms, K. Rieder, M. Schröder und Anita Hausen

Hochschule Aalen, Deutschland / Isabel.Herms@htw-aalen.de

Zahlreiche Studien legen nahe, dass Unterbrechungen zentrale Bestandteile von Pflegearbeit sind und neben Zeitdruck als einer der Hauptbelastungsfaktoren angegeben werden. Dieser Beitrag geht der Frage nach, inwieweit speziell Unterbrechungen in der interaktiven Arbeit Zusammenhänge mit Burnout der Pflegekräfte sowie der Pflegequalität aufweisen.

In dem vom BMBF und ESF geförderten Forschungsprojekt „Professionalisierung interaktiver Arbeit“ (PiA) wurde eine schriftliche Befragung von 88 Pflegekräften durchgeführt. Zudem wurde in einer Pilotstudie eine für die Altenpflege adaptierte Version des Verfahrens Kontrastive Aufgabenanalyse (KABA) eingesetzt. KABA kombiniert Beobachtung und Interview und ermöglicht daher eine differenzierte (objektive) Beschreibung und Bewertung der Arbeitsabläufe.

Das Ergebnis der Fragebogenstudie zeigt, dass die Pflegekräfte bei ihrer Arbeit im Durchschnitt „selten“ bis „manchmal“ unterbrochen werden. Dieses Resultat steht allerdings im Kontrast zu dem, was die Forschenden in den Seniorenzentren mittels KABA beobachten konnten.

Es zeigt sich ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen Unterbrechungen in der interaktiven Arbeit und emotionaler Erschöpfung sowie Depersonalisation. Weiterhin zeigen sich negative Korrelationen mit persönlicher Dienstleistungsorientierung der Mitarbeitenden sowie der Dienstleistungsqualität des Unternehmens aus Sicht der Mitarbeitenden. Denkbar wäre allerdings, dass bestimmte qualitätsförderliche Aspekte der Arbeit mit Unterbrechungen verknüpft sind. Beispielsweise könnte die Tolerierung von Unterbrechungen durch Bewohner mit der Möglichkeit zusammenhängen, auf Bewohnerwünsche flexibel einzugehen. Geprüft wurden daher auch Zusammenhänge zwischen Unterbrechungen in der interaktiven Arbeit und kundenorientiertem Handlungsspielraum. Hier zeigt sich jedoch eine negative Korrelation.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass Unterbrechungen in der interaktiven Arbeit klare negative Zusammenhänge mit der Gesundheit der Mitarbeitenden aufweisen. In Bezug auf Pflegequalität sind die Ergebnisse kritisch zu diskutieren.

Partizipative Reorganisation von Arbeitsabläufen und Arbeitsunterbrechungen bei Krankenhausärzten: Eine kontrollierte Interventionsstudie

Matthias Weigl, Jürgen Glaser, Severin Hornung und Peter Angerer

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland /

Matthias.Weigl@med.uni-muenchen.de

Arbeitsunterbrechungen sind ein häufiger Belastungsfaktor im Krankenhaus. Potentielle Konsequenzen sind vermehrtes Stresserleben wie auch die beeinträchtigte Qualität medizinischer Leistung, bspw. Medikationsfehler, Informationsprobleme. Zur effektiven Verringerung von Arbeitsunterbrechungen im Krankenhaus bedarf es sozio-technischer Systemgestaltung unter Beteiligung des Personals (Rivera-Rodriguez & Karsh, 2010).

Fragestellung: Lassen sich durch eine partizipative Arbeitsgestaltungsmaßnahme im Krankenhaus Arbeitsunterbrechungen reduzieren?

In einem Krankenhaus der Normalversorgung wurden in einer internistischen und einer chirurgischen Abteilung Qualitätszirkel durchgeführt (vgl. Aust & Ducki, 2004), in welchen die Ärzte Lösungen zur Reduktion häufiger Arbeitsunterbrechungen erarbeiteten und versuchten umzusetzen. Die Dauer betrug 11 Monate. Zur Effektabschätzung wurden zudem auch fachgleiche Kontrollabteilungen hinzugezogen. Vor (T1) und nach Abschluss (T2) wurden standardisierte Befragungen (T1 N=37, T2 N=35) und Ganzschichtbeobachtungen (N T1=21, N T2=17) durchgeführt.

Häufige Arbeitsunterbrechungen wurden für die Intensivstation (alle M (Mittelwert) = 9,2 Minuten) und die Notaufnahme (alle M=10,4 Minuten) beobachtet. Unterbrechungen durch Telefon/Beeper sowie Pflegepersonal waren die häufigsten Unterbrechungsquellen. In Kooperation mit der lokalen pflegerischen Stationsleitung wurde auf beiden Interventionsstationen eine Re-Organisation des Stationsablaufes – insbesondere vormittags – in Angriff genommen. Die Evaluation zeigt heterogene Effekte: Im Selbstbericht der Ärzte lassen sich keine Positiveffekte zugunsten der Interventionsbereiche finden, anhand objektiver Beobachtungen ist ein positiver Trend zu beobachten. In zusätzlichen interviewbasierten Aussagen ließen sich

Informationen zu Prozessfaktoren und Umsetzungsproblemen der Maßnahme identifizieren (bspw. kollegiale Unterstützung, Schnittstellengestaltung, technische Unterstützung).

Um Arbeitsunterbrechungen im Krankenhaus wirkungsvoll zu begegnen, erweisen partizipative Ansätze der soziotechnischen Systemgestaltung als geeignet. Neben einer theoretischen Einordnung schließt der Beitrag mit der Diskussion methodischer Einschränkungen, Erkenntnisse für die Praxis sowie eventueller Anknüpfungspunkte zukünftiger Interventionsforschung.

Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft – Wirkung von Abrufarbeit auf Freizeitaktivitäten, Erholung und Wohlbefinden

Jan Dettmers, Tim Vahle-Hinz, Monika Keller, Niklas Friedrich und Eva Bamberg
Universität Hamburg, Deutschland / jan.dettmers@uni-hamburg.de

Flexible Arbeitszeitregelungen, bei denen Beschäftigte auch nach ihrer regulären Arbeitszeit für anfallende Arbeitstätigkeiten auf Abruf verfügbar sein müssen, können die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung einschränken bzw. laufende Freizeitaktivitäten unterbrechen. Die ständige Verfügbarkeit kann auf diese Weise Erholungsprozesse behindern und das Wohlbefinden beeinträchtigen. Es stellt sich die Frage, ob die in vorangegangenen Untersuchungen gezeigte Wirkung von andauernder Verfügbarkeit etwa bei Rufbereitschaft durch die Einschränkung von Freizeitaktivitäten und Erholungserfahrungen mediiert wird. Der vorliegende Beitrag beschreibt eine Tagebuchstudie mit Rufbereitschaftbeschäftigten unterschiedlicher Branchen. Die präsentierten Ergebnisse beruhen auf einer ersten Stichprobe von 50 Beschäftigten, die an vier Tagen in Rufbereitschaft und vier Tagen ohne Rufbereitschaft mithilfe von elektronischen Tagebüchern zur Befinden, Freizeit und Erholung befragt werden. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass vor allem Erholungserfahrungen wie Relaxation, Control, Mastery und Detachment den Zusammenhang zwischen Rufbereitschaft und Wohlbefinden mediiieren. Tatsächliche Arbeitseinsätze spielen eine untergeordnete Rolle. Der Befund deutet darauf hin, dass die in vielen Arbeitsformen praktizierte ständige Verfügbarkeit unter anderem dadurch negative Auswirkungen auf das Befinden haben kann, da häufig Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung und Erholung eingeschränkt werden.

Welchen Einfluss hat der Handlungsspielraum auf Leistung und Beanspruchung in Multitasking-Situationen? Ergebnisse eines Fahrsimulatorexperiments

Andreas Zimmer, Claudio Thunsdorff und Willi Neuthinger
SRH Hochschule Heidelberg, Deutschland / andreas.zimmer@fh-heidelberg.de

Wie Doppelaufgabenexperimente belegen, birgt Multitasking die Gefahr einer Informationsüberlastung; beim Autofahren geht dies z. B. mit einem erhöhten Unfallrisiko einher. Bislang nicht experimentell untersucht wurde, ob die Kontrollierbarkeit der Paralleltätigkeit einen Einfluss auf die Leistung und die erlebte Beanspruchung hat. Nach den Annahmen der Handlungsregulationstheorie und des Demand-Control-Modells wirkt sich ein verfügbarer Handlungsspielraum positiv im Sinne einer „vollständigen Tätigkeit“ bzw. „aktiven Arbeit“ aus.

Zur Überprüfung dieser Annahme wurde ein Experiment am Fahrsimulator durchgeführt, in dem insgesamt 100 Versuchspersonen parallel zum Autofahren einen Aufmerksamkeitstest (d2) bearbeiteten. In dem 2x2-Design wurden die Schwierigkeit der Strecke (60 bzw. 90 km/h) und der Handlungsspielraum bei der Bearbeitung des Aufmerksamkeitstests variiert. Letzteres geschah, indem eine Versuchsgruppe die Möglichkeit erhielt, gemachte Fehler selbstständig zu korrigieren, einzelne Aufgaben zu überspringen, zu wiederholen oder mehrere Aufgaben am Stück zu bearbeiten, während die andere Gruppe keine Kontrolle auf die Aufmerksamkeitsverteilung hatte. Als abhängige Variablen wurden die Fahrleistung (Zeit, Fehler-rate), psychophysiologische Parameter (EEG, EDA, Puls, Temperatur, PVA) sowie das subjektive Beanspruchungserleben gemessen.

In Varianzanalysen zeigte sich ein signifikanter Interaktionseffekt der Schwierigkeit und des Handlungsspielraums, der die positive Wirkung auf die Leistung und die Beanspruchung bestätigte. Die Kombination „einfache Strecke“ und „kein Handlungsspielraum“ erwies sich dagegen als ungünstig, was mit einer geringen physiologischen Aktivierung erklärt werden kann.

Die Ergebnisse können dazu genutzt werden, softwareergonomische Kriterien bei der Einrichtung von Infotainment- Systemen oder Navigationsgeräten zu entwickeln, um die Aufmerksamkeitsanforderungen möglichst gering zu halten und dadurch mehr Sicherheit im Straßenverkehr zu gewährleisten.

Lebensalter und Arbeit I

Guido Hertel¹ und Jürgen Wegge²

¹ Universität Münster, Deutschland; ² TU Dresden, Deutschland / ghertel@uni-muenster.de
Session: 1.06-AG

Arbeitsgruppe

Der demografische Wandel und damit zusammenhängende Herausforderungen für ein weit-sichtiges und erfolgreiches Personalmanagement beschäftigen Arbeitsorganisationen im zu-nehmenden Maße. Die arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologische Forschung hat in den letzten Jahren - u.a. gefördert durch die DFG im Rahmen eines Schwerpunktpro-gramms (SPP 1184) - vielfältige und differenzierte Ergebnisse für ein altersdifferenziertes Personalmanagement hervor gebracht. In zwei zusammenhängenden Arbeitsgruppen mit ins-gesamt 10 empirischen Beiträgen aus 7 verschiedenen Forschungsstandorten sollen aktuellste Forschungsergebnisse zu diesem Thema diskutiert werden. In der ersten Arbeitsgruppe liegt der Fokus auf Einflüsse des Lebensalters auf das berufliche Erleben und Verhalten. Neben Ergebnissen einer neuen repräsentativen Befragung zu Altersdiskriminierung in Deutschland (Liebermann, Wegge, Jungmann & Schmidt) sowie einer Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen Alter und Stress bzw. Irritation (Rauschenbach, Thielgen, Krumm & Hertel) werden Einzelstudien zu Alterseffekten auf die Selbstregulation (Stamov Rossnagel) und neue Befun-de zur Ruhestandsplanung (Maxin & Deller) sowie zu Arbeitstätigkeiten im Ruhestand (Wöhrmann, Deller & Maxin) vorgestellt.

Altersdiskriminierung in Deutschland: Ergebnisse der iga-Umfrage

Susanne C. Liebermann¹, Jürgen Wegge¹, Franziska Jungmann¹ und Klaus-Helmut Schmidt²

¹ TU Dresden, Deutschland; ² IFADO, TU Dortmund, Deutschland /

liebermann@psychologie.tu-dresden.de

Dieser Beitrag fasst zentrale Ergebnisse zur Befragung „Das Miteinander der Generationen“ im iga-Barometer 2010 zusammen. Sie zielt darauf ab, neue Erkenntnisse zu Ursachen und Folgen erlebter Altersdiskriminierung bei der Arbeit zu gewinnen. Dazu wurde eine repräsentative Stichprobe der deutschen Erwerbsbevölkerung (n=2000) telefonisch interviewt.

Nach der Vorstellung theoretischer und methodischer Grundlagen der Befragung folgt ein Überblick über die Ergebnisse im Vergleich zwischen Berufsgruppen, Geschlechtern, Altersgruppen und verschiedenen Unternehmensgrößen. Insbesondere wurde untersucht, inwiefern Männer und Frauen als Vorgesetzte unterschiedliche Werte bei zentralen Variablen aufweisen, vor allem bei der erlebten Altersdiskriminierung, der Salienz von Altersunterschieden im Team sowie bei Vorurteilen gegenüber Ältern. Empirisch belegbar ist u.a., dass Männer Altersunterschiede stärker wahrnehmen, während Frauen diese tendenziell positiver bewerten. Die männlichen Befragten berichten eher von einem Arbeitsumfeld, das Ältere benachteiligt.

Im dritten Teil wird vorgestellt, wie die untersuchten Variablen bei der Erklärung von vier Ergebnisvariablen zusammenspielen: Gesundheit, erlebte Altersdiskriminierung, Wechselbereitschaft und Ausmaß altersspezifischen Führens. Modeltests zeigen, dass erlebte Altersdiskriminierung mit schlechter Gesundheit und hoher Fluktuationsneigung assoziiert ist.

Basierend auf diesen Erkenntnissen werden schließlich Handlungsempfehlungen zur Gestaltung des Miteinanders der Generationen bei der Arbeit abgeleitet. Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass es im Wesentlichen darauf ankommt, die Salienz von Altersunterschieden zu verringern, dem Erleben von Altersdiskriminierung entgegenzuwirken und allgemeine Vorurteile gegenüber Älteren zu verringern. Entsprechende Präventionsmaßnahmen mit Blick auf diese eher psychologischen Variablen sollten eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und eine das Alter wertschätzende Führung ergänzen.

Arbeit in der Rente: Determinanten der Ruhestandsplanung von Ingenieuren

Anne Marit Wöhrmann, Jürgen Deller und Leena Maxin

Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland / woehrmann@leuphana.de

In diesem Beitrag wird eine Untersuchung zur Ruhestandsplanung von Ingenieuren im Hinblick auf die Bereitschaft für eine entgeltliche Weiterbeschäftigung nach Eintritt in den Ruhestand vorgestellt. Das Interesse an Arbeit in der Rente hat in den letzten Jahren zugenommen (z. B. Pengcharoen & Shultz, 2010). In ersten deutschen Arbeiten wurden die Gründe für Arbeitsaktivität in der Rente und die Motivstruktur von ehrenamtlich arbeitenden Rentnern untersucht (Deller, Liedtke & Maxin, 2009; Maxin & Deller, 2010). Ziel des vorgestellten Projekts ist es, in Anlehnung an bestehende Modelle zur Ruhestandsplanung (z. B. Beehr, 1986; Feldman, 1994) beeinflussende Faktoren der Entscheidungsfindung auf individueller, tätigkeitsspezifischer und organisationaler Ebene zu bestimmen (vgl. Wang & Shultz, 2010). Des

Weiteren sollen Rahmenbedingungen ermittelt werden, die eine Weiterbeschäftigung in der Rente für Ingenieure attraktiv machen. Unser Kooperationspartner ist ein Unternehmen aus der Luft- und Raumfahrtbranche, das bereits Rentner weiterbeschäftigt. Der Projektablauf gliedert sich in drei Phasen. Zunächst wurde eine Altersstrukturanalyse durchgeführt. In einer zweiten qualitativen, explorativen Phase werden Interviews mit den Stakeholdern in Bezug auf das Thema Ruhestandsplanung und Arbeit in der Rente geführt. Auf Basis der qualitativen Untersuchung wird in einem dritten Schritt eine quantitative Untersuchung durchgeführt. Befragt werden ca. 500 hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte des Kooperationspartners, insbesondere Ingenieure, die demnächst das Ruhestandsalter erreichen bzw. schon erreicht haben. Neben der Projektstruktur werden in dem Beitrag erste Ergebnisse zu Determinanten der Ruhestandsplanung von Ingenieuren vorgestellt. Im Hinblick auf den beginnenden Fachkräftemangel im Ingenieursbereich (Gramke et al., 2009) ist die Untersuchung der Stichprobe von hoher wissenschaftlicher und praktischer Relevanz.

Altersunterschiede in der aufgabenspezifischen Motivationsregulation

Christian Stamov Roßnagel

Jacobs University Bremen, Deutschland / c.stamovrossnagel@jacobs-university.de

Für die Beschreibung von Altersunterschieden der Arbeitsmotivation ist die Analyse der Motivation at work (Kanfer, 2009) hilfreich. Diese wird aufgabenspezifisch reguliert, kann im Rahmen der Theorie sozioemotionaler Selektivität (Carstensen, 2006) erklärt werden und sagt qualitative Motivationsunterschiede vorher: über ein Profil unterschiedlicher Aufgaben hinweg ist bei Jüngeren auf anderen Aufgaben hohe Motivation zu erwarten, als bei Älteren (Stamov Roßnagel & Hertel, 2010). In der Summe hingegen sollte die aufgabenspezifische Motivation altersunabhängig sein.

In einer Tagebuchstudie untersuchte ich aufgabenspezifische Motivation als Ergebnis des Grads der Erfüllung arbeitsbezogener Präferenzen. 126 Beschäftigte (56% weiblich, Durchschnittsalter 42,4 Jahre, Range 21-63 Jahre) gaben in einem Eingangsfragebogen ihre generellen Präferenzen an (z.B. kognitive anspruchsvolle Aufgaben lösen, Entscheidungsfreiräume haben, positive Kontakte zu Kollegen haben). In fünf aufeinanderfolgenden Wochen gaben die TeilnehmerInnen jeweils an, wie häufig sie Gelegenheit hatten, an präferierten Aufgaben zu arbeiten. Zudem stuften sie auf der Work Effort Scale (WES; de Cooman et al., 2009) ihre Motivation hinsichtlich Intensität, Richtung, und Dauer ein.

Unabhängig vom Alter sagte die Passung zwischen generellen Präferenzen und wöchentlicher Aufgabenstruktur die Höhe der Motivation im Sinne der WES vorher. Allerdings hing die Beziehung von Passung und Motivation bei älteren Beschäftigten von anderen Aufgabentypen ab. Aufgaben mit positiven Sozialkontakten oder Leistungsrückmeldung von Kollegen erhöhten die Motivation. Bei den Jüngeren hingegen waren kognitiv anspruchsvolle Aufgaben und Entscheidungsfreiräume mit hoher Motivation verknüpft. Während bei den Jüngeren die Beziehung von Passung und Motivation vom Organisationsklima moderiert wurde, moderierte bei den Älteren das Verhalten der Führungskräfte.

When I'm sixty-four... Unterschiede der früheren beruflichen Tätigkeit zur Aktivität im Ruhestand

Leena Maxin und Jürgen Deller

Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland / maxin@uni.leuphana.de

Tätigkeiten im eigentlichen "Ruhe"stand werden schon länger als ein möglicher Ausweg aus dem Fachkräftemangel-Dilemma diskutiert. Vor dem Hintergrund steigender gesunder Lebenserwartung wird für einen Großteil der aktuellen Kohorte der Rentenbezieher der Ruhestand auch von quasi-beruflichen Aktivitäten bestimmt. Bisherige Forschung hat gezeigt, dass Tätigkeitsfelder im Ruhestand vielfältig und Tätigkeitsbedingungen sehr unterschiedlich sind (AARP, 2007; Maxin & Deller, 2010). Dieser Beitrag untersucht in zwei Schritten die erlebten Unterschiede der beruflichen Tätigkeit vor dem Eintritt in den Ruhestand und Tätigkeitsmerkmalen der ausgeübten Aktivität im Ruhestand. Zunächst wurde an einer Stichprobe von 135 Rentnern offen nach den Unterschieden zwischen der früheren Tätigkeit und dem heutigen Erleben der Tätigkeit im Ruhestand gefragt. Die Antworten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring, 2010) und ergaben insgesamt zehn Kategorien, u. a. „freihere Zeiteinteilung“, „andere Fähigkeiten verlangt“ oder „weniger Stress“. In einer zweiten Stichprobe von aktiven Rentnern (N=618) wurden die Ausprägungen dieser Kategorien mit einem Online-Fragebogen erhoben (z. B. „Im Vergleich zu meiner früheren Arbeitstätigkeit werden in meiner aktuellen Tätigkeit im Ruhestand ganz andere Fähigkeiten von mir verlangt.“). Die faktoranalytische Auswertung dieser Items ergab drei Faktoren, die Unterschiede zwischen der früheren beruflichen Tätigkeit und der aktuellen Aktivität im Ruhestand beschreiben (erklärte Gesamtvarianz: 51,8%): 1. Art der Tätigkeit, 2. Freiheitsgrade und 3. Ausmaß der Verantwortung. Die Ergebnisse werden in Bezug zu weiteren Befunden diskutiert, weiterer Forschungsbedarf wird definiert. Ableitungen für die organisationale Praxis wurden mit Vertretern verschiedener Wirtschaftsunternehmen entwickelt und zeigen konkrete Handlungsoptionen für Organisationen auf, die das Potenzial aktiver Rentner wertschätzen und einsetzen möchten.

„Gereizt und grüblerisch?“ - Ergebnisse einer Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen Alter und Irritation

Cornelia Rauschenbach, Markus Thielgen, Stefan Krumm und Guido Hertel

Universität Münster, Deutschland / rauschenbach@uni-muenster.de

Fundierte Kenntnisse über Altersunterschiede in berufsbezogenen Kriterien sind zentral für ein altersdifferenziertes Personalmanagement. Während metaanalytische Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Alter und Leistung, Einstellungen zur Arbeit und Burnout vorliegen, fehlen systematisch aggregierte Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Alter und Irritation. Irritation beschreibt die psychische Beanspruchung infolge von berufsbezogenen Stressoren sowohl auf emotionaler (Gereiztheit) als auch kognitiver (Rumination) Ebene. Während in vielen Unternehmen ein eher negatives Altersstereotyp vorherrscht, kann der Zusammenhang zwischen Alter und Irritation theoretisch sehr unterschiedlich ausfallen. Einerseits kann aufgrund nachlassender kognitiver Ressourcen und physiologischer Flexibilität von einem positiven Zusammenhang zwischen Irritation und Alter ausgegangen werden. Andererseits ist aufgrund von verbesserten emotionsregulativen Fähigkeiten älterer Mitarbeiter, auch ein ne-

gativer Zusammenhang möglich. Drittens kann man aufgrund der multiplen Anforderungen im mittleren Alter annehmen, dass mittelalte Berufstätige die meiste Irritation berichten. Ziel dieser Metaanalyse ist die Analyse dieses Zusammenhangs sowie die Identifikation möglicher Moderatoren (Geschlecht, Art des Berufs, Handlungsspielraum, etc.). Durch eine systematische Literaturrecherche konnten $k = 64$ Primärstichproben mit $N = 28.401$ berufstätigen Personen ermittelt werden. Die Ergebnisse zeigen einen kleinen signifikanten Zusammenhang zwischen Alter und Irritation, in der Art, dass ältere Berufstätige mehr Irritation berichten ($\rho = .03$). Dieser Zusammenhang zeigt sich insbesondere für arbeitsbezogene Rumination, und wird durch die Art des Berufs moderiert. Einerseits unterstreichen die Ergebnisse damit die Bedeutung eines präventiven Gesundheitsmanagements insb. für ältere MitarbeiterInnen, andererseits aber wird auch deutlich dass nicht generell von beanspruchten älteren Mitarbeitern ausgegangen werden kann.

Mensch-Maschine-Interaktion I: Automatisierung und komplexe Systeme

Jürgen Sauer, University of Fribourg, Schweiz / juergen.sauer@unifr.ch
Session: 2.01-AG

Arbeitsgruppe

In der Arbeitsgruppe werden Untersuchungen zur Gestaltung von Arbeit in komplexen und auch hochautomatisierten technischen Systemen vorgestellt. Diese befassen sich mit verschiedenen Problemen, für die geeignete arbeitsgestalterische Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen sind. Im Einzelnen werden mehrere Arbeiten zur empirischen Untersuchung verschiedener Gestaltungsvarianten des technischen Systems präsentiert, wie die Gestaltung von großflächigen Systemanzeigen, Eigenschaften von Alarmsystemen und adaptiver Automation. Die Wirksamkeit von Interventionen wird auch unter der Präsenz von Stressoren (z.B. Lärm) evaluiert. Des Weiteren werden methodische Ansätze zur kooperativen Automatisierung unter Einbeziehung der Entwickler sowie der Systembediener vorgestellt. Schließlich wird ein Instrument zur Bewertung der Usability von sicherheitskritischen Systemen vorgestellt. Neben der Betrachtung eher grundlegender Fragestellungen in der Gestaltung von Mensch-Maschine Systemen, beziehen sich die vorgestellten Arbeiten auch auf spezifische Anwendungsfelder wie beispielsweise die Prozesssteuerung.

Arbeitsgruppenbeiträge

Das ATEO Lab System – Ansätze zur Kooperativen Automatisierung aus Entwickler- und Operateursperspektive

Charlotte Meyer, Nicolas Niestroj, Saskia Kain und Jens Nachtwei
Technische Universität Berlin, Deutschland / cmeyer@zmms.tu-berlin.de

Klassische Ansätze zur Mensch-Maschine-Funktionsteilung wie die MABA-MABA-Listen von Fitts (1951) betrachten die Fähigkeiten von Mensch versus Maschine, um darüber die Interaktion beider zu optimieren. Im Projekt ATEO (Arbeitsteilung Entwickler-Operateur)

werden stattdessen die Entwickler hinter der Maschine/Automatik einbezogen und in Ihren Potentialen und Defiziten mit Operateuren verglichen. Darauf aufbauend steht in der angelaufenen dritten Projektphase die Koexistenz von Menschen und Maschinen (Sheridan & Parasuraman, 2006) als Resultat von Konzeption und Implementierung durch Entwickler im Mittelpunkt mit dem Ziel, Empfehlungen für eine dynamische Funktionsallokation (Wandke & Nachtwei, 2008) abzuleiten und auf reale, komplexe dynamische Systeme zu übertragen. Unterschiedliche Formen und Aspekte dieser sogenannten Kooperativen Automatisierung (z.B. Hakuli, Bruder, Flemisch, Löper, Rausch, Schreiber & Winner, 2009) werden im Rahmen eines theoretischen Modells integriert und anschließend in Studien mit dem über die vergangenen Jahre entwickelten ATEO Lab System empirisch überprüft. Der aktuelle Stand des ATEO Projekts soll im Beitrag vorgestellt und die zukünftige Ausrichtung aus Entwickler- und Operateursperspektive diskutiert werden.

Bediener- und maschinenbasierte Steuerung der adaptiven Automation

Jürgen Sauer, Chung-Shan Kao und David Wastell

University of Fribourg, Schweiz / juergen.sauer@unifr.ch

Die Untersuchung hat zum Ziel, die Effektivität mehrerer Formen der Automationsgestaltung empirisch zu evaluieren. Drei Gestaltungsvarianten der Automation wurden in einem Experiment mittels einer Computersimulation modelliert (vom Bediener adaptierbare Automation, adaptive Automation basierend auf kritischen Ereignissen, adaptive Automation basierend auf Bedienerleistung). 36 Versuchsteilnehmer aus natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern nahmen an der Untersuchung teil, welche aus einer 3-stündigen Trainingsphase und einem 4-stündigen Leistungstest mit und ohne Lärmeinwirkung bestand. Bei der Bearbeitung von Systemstörungen während des Leistungstests führten die Versuchsteilnehmer Primäraufgaben (Überwachung und Steuerung des Systems, Diagnose der Störungen) sowie Sekundäraufgaben (Reaktionszeit, prospektive Gedächtnis) aus. Neben der Leistungsmessung wurden psychophysiologische Daten (z.B. Herzschlagvariabilität) und subjektive Daten (z.B. Anstrengung, Müdigkeit) erhoben. Die Ergebnisse zeigen Unterschiede in der Effektivität der drei Automationsmodi für mehrere Messgrößen. So waren beispielsweise die subjektive Beanspruchung sowie der subjektive Ermüdungsgrad bei auf Bedienerleistung basierender adaptiver Automation höher als bei den beiden anderen Automationsmodi. Schliesslich ergaben sich unterschiedliche Beanspruchungsmuster unter dem Einfluss von Industrielärm.

Verhaltenseffektivität von Alarmsystemen: Ist der cry-wolf Effekt unvermeidbar?

Dietrich Manzey, Nina Gérard und Rebecca Wiczorek

Technische Universität Berlin, Deutschland / dietrich.manzey@tu-berlin.de

Die Gestaltung effektiver Alarmsysteme setzt eine Kenntnis der Auswirkungen von Alarmen auf das Verhalten von Operateuren voraus. Dabei kann der Umgang mit Alarmen als komplexes Entscheidungsproblem verstanden werden. Im Rahmen eines derartigen Verständnisses werden weniger die syntaktischen/semantischen Merkmale von Alarmsignalen betrachtet, als vielmehr die Auswirkungen ihrer Validitätseigenschaften, definiert als bedingte Wahrchein-

lichkeit des Vorliegens eines kritischen Ereignisses bei gegebenem Alarm (positive predictive value, PPV). Ein besonderes Problem stellen dabei falsche Alarme dar, die zu geringen PPVs führen und damit das Vertrauen der Operateure in das Alarmsystem so beeinträchtigen können, dass Alarme zunehmend ignoriert werden (cry-wolf Effekt).

In zwei Laborexperimenten wurde das Antwortverhalten von Operateuren auf Alarme in Abhängigkeit der Alarmeigenschaften untersucht. Die Untersuchungsteilnehmer bearbeiteten im Rahmen einer simulierten Leitwartentätigkeit zwei Aufgaben parallel, von denen eine durch ein Alarmsystem unterstützt wurde. Variiert wurden dabei die Alarmeigenschaften (PPV) sowie die Möglichkeit die Validität eines gegebenen Alarms an anderen Systeminformationen zu überprüfen. Die Ergebnisse zeigen, dass im Falle einer fehlenden Prüfmöglichkeit eine „extreme responding“ Strategie gewählt wird, bei der auf Alarme mit sehr hoher PPV immer in erwarteter Richtung reagiert wird, während Alarme mit geringer PPV entsprechend des cry-wolf Effekts ignoriert werden. Besteht eine Prüfmöglichkeit, so wird diese Strategie nur noch bei hohen PPVs gewählt, während auf Alarme mit geringer PPV selbst dann noch mit einer Überprüfung reagiert wird, wenn es sich überwiegend um falsche Alarme handelt. Die Ergebnisse beschreiben den Einfluss unterschiedlicher Alarmcharakteristika auf das Antwortverhalten von Operateuren und zeigen, dass Möglichkeiten zur einfachen Überprüfung von Alarmen den cry-wolf Effekt verhindern können.

Die Wirkung einer Großbildprojektion des technischen Gesamtprozesses auf die Kongruenz von Shared Mental Models und die Teamleistung in der Leitwarte eines Hochofens

Annette Kluge, Björn Badura, Vanessa Jobst und Vera Hagemann
Universität Duisburg Essen, Deutschland / annette.kluge@uni-due.de

In vielen Leitwarten werden heutzutage Großbildprojektionen genutzt, um dem dort verantwortlichen Schichtpersonal einen gemeinsamen Überblick über die ablaufenden Prozesse zu ermöglichen. Zu der teamleistungsbezogenen Wirkung dieser Großbildprojektionen ist bisher aber noch wenig bekannt, da keine systematischen Evaluationen vorliegen. Es wird in unserer Studie vermutet, dass sich die Wirkung der Großbildprojektion in der Kongruenz der mentalen Modelle eines interdependent arbeitenden Schichtteams zeigt. Die Kongruenz der mentalen Modelle gilt auf Grund ihrer Wirkungen auf die Team-Koordinationsprozesse als zentrale Voraussetzung für optimale Teamleistungen. Geteilte („shared“) mentale Modelle (SMM) hinsichtlich der Aufgabe und der Teaminteraktion wirken durch gegenseitige Erwartungen in Bezug auf die Verhaltensweisen der Teammitglieder zu einem spezifischen Zeitpunkt. Somit ermöglichen sie tazine Koordination, gegenseitiges Monitoring der Leistungen und proaktives Anbieten von Unterstützung. In einem Pre-Posttest Design wurden 20 (ingenieurwissenschaftliche) studentische 3er- Bedienteams in zwei Gruppen (Großbildprojektion on/off) im Hinblick auf den Erwerb ihrer SMM an einem Hochofensimulator untersucht. Nach einem Vorwissenstest und einem 45-minütigen Training der 3 Bediener folgte die erste Messung der Task- und Team-SMMs. Anschließend arbeiteten die Bedienteams 45 Min. im Produktionsbetrieb, davon 10 3er-Teams mit Großbildprojektion, 10 Teams ohne. Dann erfolgten die zweite Messung der Task- und Team-SMMs sowie ein zweiter Wissenstest. Zusätzlich wurde die teambezogene Selbstwirksamkeit erhoben. Die Teamleistung (AV) wurde als Menge und

Qualität des erzeugten Roheisens gemessen. Der gesamte Versuch dauert/e pro Bedienteam 2 h. Erste Auswertungen zeigen, dass die Großbildprojektion das Teaminteraktion-SMM fördert und dass die Teammitglieder in der Bedingung ohne Großbildprojektion häufiger miteinander Informationen über die Anlagenzustände austauschen.

ReMUS: Ein Usability-Scoring-Verfahren für rechnerbasierte Sicherheitstechnik

Katharina Sachse und Manfred Thüring

Technische Universität Berlin, Deutschland / katharina.sachse@tu-berlin.de

Um rechnerbasierte Sicherheitstechnik zu entwickeln, die dem Bediener eine effektive, effiziente und zufriedenstellende Nutzung ermöglicht, müssen möglichst frühzeitig im Entwicklungsprozess software-ergonomische Mängel identifiziert werden. In diesem Zusammenhang sind Evaluationsverfahren erforderlich, die auf die Sicherheitsdomäne zugeschnitten sind und die Bewertung der Benutzerfreundlichkeit dieser Software erlauben. Da Sicherheitstechnik sicherheitsrelevanten Normen genügen muss, sind Anforderungen aus software-ergonomischen Normen dann nur eingeschränkt realisierbar, wenn sie nicht in Einklang mit Sicherheitskriterien gebracht werden können.

Wir entwickeln ein Rechnerbasiertes Multiattributes Usability Scoring Tool (ReMUS), das die Evaluation der Benutzbarkeit sicherheitskritischer Software mit der Prüfung ihrer Konformität mit Anforderungen aus sicherheitsrelevanten Normen kombiniert. Die Bewertung der Benutzungsfreundlichkeit erfolgt durch standardisierte Nutzerfragebögen (z.B. ISOMetrics, ISO-NORM, AttrakDiff). Die Konformität mit den Sicherheitskriterien wird durch Experten geprüft.

Ergänzt werden die Bewertungs- durch Gewichtungungsverfahren. Es wird also nicht nur erfragt, in welchem Ausmaß einzelne Anforderungen im rechnerbasierten System realisiert sind, sondern auch, wie wichtig die erfragten Aspekte erscheinen. Der Gewinn in diesem Vorgehen besteht in der Identifizierung derjenigen Aspekte, die für die Entwicklung von benutzerfreundlicher rechnerbasierter Sicherheitstechnik auch bedeutsam sind.

Da ReMUS modular – im Sinne einer Shell – aufgebaut ist, lässt es sich flexibel erweitern und konfigurieren. So können Normen, Checklisten und bestehende Befragungsinstrumente aus verschiedenen Domänen (z.B. Energieerzeugung, Medizintechnik, Transportwesen) integriert werden, um deren spezifische Anforderungen zu erfüllen.

Eine erste Validierung von ReMUS erfolgt, indem es für die Evaluation von sicherheitsrelevanter Software zum Einsatz in Kernkraftwerken genutzt wird.

Netzwerke im Management – vier Perspektiven

Martin Gubler, ETH Zürich, Schweiz / martingubler@ethz.ch

Session: 2.02-AG

Arbeitsgruppe

Soziale Netzwerke von Managern spielen sowohl für Individuen als auch für Organisationen eine zentrale Rolle. Sie beeinflussen die eigene Leistungsfähigkeit, das berufliche Fortkom-

men, die Innovationserfolge etc. Trotz ihrer grossen Bedeutung werden Netzwerke aber oft nur unter einem engen, fachspezifischen Fokus untersucht. Ein Austausch zwischen verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit einzelnen Facetten der Netzwerkperspektive im Management befassen, kommt damit oftmals zu kurz.

Diese Lücke will das interdisziplinäre Symposium schliessen. Es beleuchtet Netzwerke von Managern aus unterschiedlichen Perspektiven, nämlich aus Sicht der Managementforschung, der Soziologie und der Psychologie. Dabei werden Resultate sowohl von empirischen Studien als auch konzeptionellen und theoretischen Arbeiten präsentiert. Das Ziel ist es, eine disziplinenübergreifende Diskussion anzuregen und Potentiale für die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu identifizieren.

Im ersten Beitrag gibt Andreas Wald einen Überblick über verschiedene Netzwerkansätze in der Managementforschung. Auf den Ebenen der Theorie, Methode und der betrachteten Netzwerkphänomene werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet.

Im zweiten Referat beleuchtet Nicoline Scheidegger die Wirkung von Netzwerken im Management und geht der Kombinierbarkeit unterschiedlicher Netzwerkcharakteristika wie struktureller Löcher und Strong Ties in einem spezifischen organisationalen Kontext nach.

Hans-Georg Wolff vergleicht im dritten Referat individuelles Networkingverhalten von Managern und Nicht-Managern. Mit Quer- und längsschnittlichen Analysen zeigt er Unterschiede zwischen diesen Gruppen und Veränderungen von Networkingverhalten beim Aufstieg ins Management auf.

Der vierte, qualitative Beitrag beleuchtet das Zusammenspiel von Netzwerken und Laufbahnen von Managern. Martin Gubler zeigt auf, wie stark sich deren Netzwerke z.B. bezüglich Heterogenität, Grösse und erhofftem Nutzen unterscheiden.

Im Anschluss an die Referate werden Implikationen für die weitere Forschung diskutiert.

Arbeitsgruppenbeiträge

Der Netzwerkansatz in der Management- und Führungsforschung

Andreas Wald

European Business School Paris, Frankreich / andreaswald@ebs-paris.com

In vielen sozialwissenschaftlichen Teildisziplinen hat sich Netzwerkansatz zu einem eigenständigen Paradigma entwickelt. Auch in der Managementforschung ist in der jüngeren Vergangenheit eine erhebliche Zunahme von Arbeiten zu beobachten, die eine Netzwerkperspektive einnehmen. Mit einigen Einschränkungen ist dies auch für die Führungsforschung der Fall.

Dieser Beitrag gibt einen Überblick über Netzwerkansätze in der Management- und Führungsforschung. Basierend auf einer anfänglichen Begriffsklärung wird anhand von Beispielen gezeigt, welche Netzwerkphänomene untersucht werden und welche Netzwerktheorien dabei zugrunde liegen. Darüber hinaus werden die unterschiedlichen methodischen Zugänge der Netzwerkanalyse in den Phasen der Datenerhebung und Datenanalyse besprochen.

Als Ergebnis zeigt sich zwar auf allen drei Ebenen eine Reihe von Gemeinsamkeiten in den bisher vorliegenden Forschungsarbeiten, es bestehen jedoch auch grundsätzliche Unterschiede, insbesondere im Hinblick auf die eingesetzten Methoden. Der Beitrag schließt mit der Diskussion von Implikationen für die weitere Forschung auf diesem Gebiet.

Brokerage und Strong Ties in innerorganisationalen Managernetzwerken: Wechselseitiger Ausschluss oder Promotor für Einfluss und Karriereerfolg?

Nicoline Scheidegger

Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Schweiz / nicoline.scheidegger@zhaw.ch

Soziale Netzwerke oder soziales Kapital spielen – darüber herrscht ein breiter Konsens – eine zentrale Rolle für die Zusammenarbeit in Organisationen. Sie steuern den Zugang zu Informationen, sind zentral für die Leistungsfähigkeit, steigern den Einfluss und steuern den innerbetrieblichen Aufstieg. Allerdings werden für die positiven Effekte unterschiedliche und teils sich ausschliessende Mechanismen verantwortlich gemacht. Während einige die relationalen Eigenschaften untersuchen, fokussieren andere die Netzwerkstruktur, die Netzwerkzusammensetzung im Sinne der Heterogenität der Akteure oder direkt die erreichten Ressourcen. Die verschiedenen Netzwerkansätze weisen Ambiguitäten auf und sind zudem oftmals universalistisch formuliert. Sie nehmen somit organisationale Besonderheiten kaum in den Blick. In diesem Paper prüfen wir die gemeinsamen Netzwerkeffekte von strukturellen Löchern, Strong Ties und der funktionalen Heterogenität auf den innerbetrieblichen Einfluss und subjektiven Karriereerfolg. Wir adaptieren die Annahmen bezüglich der Netzwerkeffekte auf die Spezifika wissensintensiver Dienstleistungsorganisationen. Bei der Lösung komplexer Aufgaben optimieren strukturelle Löcher die Erwerbung neuartiger Wissensbestände, ein ähnlicher funktionaler Hintergrund erhöht das gemeinsame Problemverständnis und Strong Ties begünstigen die Übertragung komplexer Wissensbestände.

Die Hypothesen werden in einem wissensintensiven Dienstleistungsbetrieb getestet. Mittels sechs Namensgeneratoren werden egozentrierte Netzwerke von 288 Managern erhoben. Die Resultate öffnen die Diskussion für die Bedeutung kontextspezifischer Unterschiede bezüglich des Nutzens verschiedener Netzwerkcharakteristika und weisen auf die Notwendigkeit hin, deren Mechanismen feingradiger zu untersuchen. Dabei würde gerade bei Fragen der Netzwerkentstehung die Integration psychologischer Konzepte die Diskussion bereichern.

NetzwerkEN und Management

Hans-Georg Wolff

Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland / Hans-Georg.Wolff@wiso.uni-erlangen.de

Querschnittliche Studien zeigen, dass Manager (Angestellte mit Personalverantwortung) größere Kontaktnetzwerke besitzen und mehr Networking betreiben als Nicht-Manager. Daran anknüpfend geht der vorliegende Beitrag auf die Bedeutung von individuellen Networkingverhalten für Manager ein und untersucht, im Sinne des Einflusses von Person versus Position, ob Manager aufgrund ihres Networkingverhaltens aufgestiegen sind oder aufgrund der Rollenanforderungen ihrer Position mehr Networkingverhalten zeigen.

In einem ersten Schritt werden querschnittliche Reanalysen von vier Datensätzen ($989 < N < 1012$) präsentiert. Dabei wird die differenziertere facettentheoretische Sichtweise von Wolff und Moser (2006) verwendet, die zwischen 1) internem vs. externem Networking, sowie 2) Aufbau vs. Pflege vs. Nutzung von Kontakten unterscheidet. Die Ergebnisse zeigen, dass Manager interne und externe Kontakte stärker aufbauen und pflegen als Nicht-Manager. Diese Gruppen unterscheiden sich nicht in der Nutzung von internen und externen Kontakten.

Das Effektmuster bleibt auch bei Kontrolle von Alternativerklärungen (z.B. Organisationsgröße, Kooperationserfordernisse, Berufserfahrung) bestehen.

In einem zweiten Schritt werden Ergebnisse einer längsschnittlichen Untersuchung über 3 Jahre herangezogen (N = 250). Dabei werden drei Personengruppen unterschieden, die 1) von Beginn an eine Managerrolle bekleiden, 2) eine Managerrolle erstmalig übernehmen und 3) im Beobachtungszeitraum keine Managerrolle innehaben. Mehrebenenanalysen zeigen, dass Individuen, die im Beobachtungszeitraum eine Managementposition übernehmen, bereits vor dem Positionswechsel eine stärkere Pflege interner Kontakte betreiben als Personen der anderen beiden Gruppen. Gleichzeitig zeigt sich nach dem Positionswechsel ein stärkerer Aufbau interner Kontakte.

Insgesamt weisen die Ergebnisse auf einen bidirektionalen Einfluss hin und zeigen, dass Networkingverhalten nicht nur zur Erlangung von Managementpositionen bedeutsam ist, sondern auch eine Anpassung der Kontaktnetzwerke erfordert.

Laufbahnbezogene Netzwerke von Managern – eine qualitative Betrachtung

Martin Gubler, Cécile Tschopp und Gudela Grote

ETH Zürich, Schweiz / martingubler@ethz.ch

Die Debatte über „neue Laufbahnen“ (new careers) ist eines der zentralen Themen in der akademischen Laufbahnliteratur. Die meisten Konzepte von „new careers“ neigen jedoch dazu, individuellen Akteuren eine weitgehend proaktive Rolle für ihre Laufbahnen zuzuschreiben. Gleichzeitig wird der Einfluss von Arbeitgebern oft marginalisiert und die Rolle anderer potentiell relevanter Einflussgruppen, wie z.B. Familie oder Kollegen, kaum thematisiert. Zwar betonten DeFillippi und Arthur (1996) die Wichtigkeit persönlicher Netzwerke für „new careers“. Dennoch gibt es bislang nur wenige Studien, die sich mit dem Einfluss persönlicher Netzwerke auf individuelle Laufbahnen und deren Funktionen darin befassen.

Eine aktuell laufende Längsschnittstudie der ETH Zürich adressiert diese Lücke. Da Laufbahnen von Managern oft typische Charakteristika von „new careers“ aufweisen, untersucht die Studie am Beispiel zweier Management-Ausbildungen an Schweizer Universitäten unter anderem persönliche Netzwerke von Absolventen.

Die Auswertungen aus 53 Interviews ergaben eine deutliche Varianz bezüglich der Grösse und Art der Netzwerke dieser Manager. Zum Beispiel bewegen sich die einen in sehr kleinen Netzwerken aus beruflich eng verwandten Personen. Andere Manager hingegen pflegen bewusst grosse, beruflich heterogene Netzwerke oder bauen sich gezielt Netzwerke ausschliesslich aus berufsfremden Personen auf. Gleichzeitig wurde sichtbar, wie unterschiedlich intensiv und zu welchen verschiedenen Zwecken die Individuen ihre Netzwerkpartner zur Gestaltung der eigenen Laufbahn nutzen.

Dieser qualitative Beitrag beleuchtet die Arten und Rollen der persönlichen Netzwerke dieser Manager und leitet daraus mögliche Implikationen ab. Dadurch trägt er zu einem vertieften Verständnis des Zusammenspiels von Netzwerken und individuellen Laufbahnen bei.

Arbeitsplatzunsicherheit

Thomas Staufenbiel¹ und Cornelius J. König²

¹ Universität Osnabrück, Deutschland; ² Universität des Saarlandes, Deutschland /
thomas.staufenbiel@uos.de

Session: 2.03-AG

Arbeitsgruppe

Um am Markt erfolgreich zu sein, sind in vielen Organisationen strukturelle und organisationale Veränderungen bis hin zu Firmenzusammenschlüssen an der Tagesordnung. Die damit häufiger einhergehende Einsparung und immer flexiblere Nutzung von Personal führt bei vielen Arbeitnehmern zu einer erhöhten Arbeitsplatzunsicherheit: Die Mitarbeiter fürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren oder auf einen weniger attraktiven Arbeitsplatz wechseln zu müssen. Die negativen Konsequenzen dieser Arbeitsplatzunsicherheit in Bezug auf Variablen wie Arbeitszufriedenheit, Commitment und Wohlbefinden sind inzwischen gut belegt. Weniger klar ist, von welchen Bedingungen die Stärke dieser Zusammenhänge abhängt.

Alle in dieser Arbeitsgruppe vorgestellten Studien knüpfen hier an und betrachten – unter ganz unterschiedlichen Perspektiven – potentielle Moderatoren der Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und deren Konsequenzen. Debus et al. untersuchen an einer großen Stichprobe, ob Unterschiede zwischen Ländern in Bezug auf das Ausmaß an Unsicherheitsvermeidung und dem bestehenden Sicherheitsnetz den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitseinstellungen beeinflussen. In dem Beitrag von Haupt werden als Konsequenzen aufwendig an einer ebenfalls großen Stichprobe erhobene Gesundheitsindikatoren untersucht, deren Zusammenhang mit der Arbeitsplatzunsicherheit in Abhängigkeit von Geschlecht, Alter und sozioökonomischem Status betrachtet wird. In der Studie von Otto & Holstad wird unter anderem die Pufferwirkung eines positiven Führungs- und Teamklimas auf den Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzunsicherheit und Wohlbefinden und Leistung thematisiert. Seppelfricke und Staufenbiel schließlich untersuchen für unterschiedliche Gruppen von Auszubildenden im Längsschnitt Antezedentien und Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit und betrachten dabei auch den moderierenden Einfluss von sozialer Unterstützung und positiver Affektivität.

Arbeitsgruppenbeiträge

Catch Me if I Fall! Ressourcen auf Länderebene als Moderatoren des Zusammenhangs von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitseinstellungen

Maike E. Debus¹, Tahira M. Probst², Cornelius J. König³ & Martin Kleinmann¹

¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Washington State University Vancouver, USA; ³ Universität des Saarlandes, Deutschland / m.debus@psychologie.uzh.ch

Metaanalysen zeigen, dass Arbeitsplatzunsicherheit zahlreiche negative Korrelate hat, allen voran eine niedrige Arbeitszufriedenheit und ein niedriges Commitment. Diese Metaanalysen belegen auch, dass zwischen einzelnen Untersuchungen große Unterschiede bzgl. der Effekt-

stärken herrschen, was für Moderatorvariablen spricht. Basierend auf dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus (1984) nahmen wir an, dass die Ausprägung der manifesten Unsicherheitsvermeidung und des sozialen Sicherheitsnetzes in Ländern die negativen Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit bzw. Commitment puffern. Personen, die in Ländern mit hoher Unsicherheitsvermeidung leben, stufen unsichere Ereignisse und Situationen als aversiv ein. Die Manifestation der Unsicherheitsvermeidung kennzeichnet das daraus resultierende Aufstellen von Regeln, Gesetzen und Institutionen, um mit unsicheren Situationen besser umgehen zu können. Das soziale Sicherheitsnetz kennzeichnet durch die Regierung eingerichtete Programme zur sozialen Absicherung (z.B. Arbeitslosenhilfe). Wir testeten die Hypothesen über Multilevel-Modelle in einer Stichprobe von 15200 Personen aus 24 Ländern. Die Ergebnisse bestätigten unsere Annahmen, d.h. sowohl die manifeste Unsicherheitsvermeidung als auch das soziale Sicherheitsnetz pufferten die negativen Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den beiden Arbeitseinstellungen Arbeitszufriedenheit und Commitment. Darüber hinaus unterstützen die Daten die Annahme einer mediierten Moderation: Der Moderatoreffekt der manifesten Unsicherheitsvermeidung wird durch den Moderatoreffekt des sozialen Sicherheitsnetzes erklärt. Unsere Studie macht praktisch und theoretisch deutlich, wie wichtig es ist, kulturelle Variablen in den individuellen Stressprozess einzubeziehen.

Arbeitsplatzunsicherheit und körperliche sowie psychische Gesundheit

Christiane M. Haupt

Wissenschaftliches Institut der AOK, Berlin, Deutschland / haupt.christiane@web.de

Zeitarbeit und andere Formen befristeter Arbeitsverhältnisse verstärken die Arbeitsplatzunsicherheit. Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Gesundheit bei Männern und selbst eingeschätzter psychischer Gesundheit bei Frauen werden vermutet (d'Errico 2010, Kalil 2009, Laszlo 2010).

Aus der bevölkerungsrepräsentativen Study of Health in Pomerania (SHIP) wurden 1942 Arbeitnehmer untersucht, die ihren Grad der Arbeitsplatzunsicherheit eingeschätzt hatten. Diese umfangreiche Erhebung umfasst ein standardisiertes Interview, klinische Untersuchungen (Blutdruck, Puls, Sonographie der Halsgefäße, Blut- und Urinuntersuchung u.a.) und ein Fragebogen. Untersucht wurden die 5 Bereiche (1) Blutdruck und Puls, (2) Schmerzen, (3) soziales Netz, und (4) Psychosomatik.

Analysen erfolgten mittels Student's t-Test sowie multivariabler statistischer Modelle mit Sonderauswertung nach Subpopulationen (Altersgruppen, Geschlecht, sozioökonomischer Status SES).

Personen mit häufiger Arbeitsplatzunsicherheit sind häufiger Frauen und haben einen schlechteren SES, häufiger Schmerzen, ein schlechteres soziales Netzwerk, Hypertonie, Schlaflosigkeit und Ängste.

Ältere Arbeitnehmer ohne Arbeitsplatzunsicherheit haben ein besseres soziales Netzwerk und seltener Hypertonie als ältere Arbeitnehmer ohne Arbeitsplatzunsicherheit. Männer mit Arbeitsplatzunsicherheit haben öfter als Frauen Kopfschmerzen, allgemeine Schmerzen und einen erhöhten systolischen Blutdruck. Frauen ohne Arbeitsplatzunsicherheit haben ein besseres soziales Netzwerk als Frauen mit Arbeitsplatzunsicherheit. Ein niedriger soziökonomi-

scher Status geht einher mit einer höheren Herzrate und bei zeitgleicher Arbeitsplatzunsicherheit mit mehr Schmerzen. Bei hohem sozioökonomischem Status ist der diastolische Blutdruck höher. Arbeitsplatzunsicherheit erweist sich als guter Prädiktor für Gesundheitsindikatoren.

Gesund und leistungsfähig bleiben trotz Arbeitsplatzunsicherheit: Welche Rolle spielen Führungskraft und Team?

Kathleen Otto und Torsten Joakim Holstad

Universität Leipzig, Deutschland / kathleen.otto@uni-leipzig.de

Aktuelle Studien zum Thema Arbeitsplatzunsicherheit (AU) berücksichtigen zunehmend intervenierende Faktoren im Zusammenhang von AU und verschiedenen abhängigen Variablen. Bekannt ist beispielsweise, dass Möglichkeiten der Partizipation sowie das Suchen von sozialer Unterstützung die negativen Konsequenzen von AU abfedern können. Wenig ist jedoch bisher bekannt über die Rolle, die die direkte Führungskraft und das Team für das Erleben von und den Umgang mit AU einnimmt. In einer querschnittlich angelegten Studie wurden 260 deutsche und finnische Beschäftigte (80% weiblich; 72% mit akademischem Abschluss) u.a. zu ihrer wahrgenommenen AU, der Einschätzung des Verhaltens ihrer Führungskräfte (destruktives Führungsverhalten, Kommunikationsqualität), wichtiger Klimaindikatoren (Teamklima, Führungsklima) sowie zu ihrem Wohlbefinden und ihrer Leistung (Arbeitsengagement, Arbeitsfähigkeit, Depression, Lebenszufriedenheit) befragt. Mediationsanalysen belegen, dass der Zusammenhang des Verhaltens der Führungskraft mit Wohlbefinden und Leistung über die AU erklärt werden kann: Destruktives Führungsverhalten verstärkte die Wahrnehmung von AU, wodurch sich Arbeitsengagement und Lebenszufriedenheit reduzierten. Eine positive Kommunikationsqualität der Führungskraft verringerte hingegen AU und führte über diesen Weg zu höherer Lebenszufriedenheit. Zusätzlich erwiesen sich Klimaindikatoren als wichtige Moderatoren für den Umgang mit AU: Erwartungsgemäß zeigte sich dabei ein schützender Effekt eines positiven Führungsklimas für die Arbeitsfähigkeit. Auch das Teamklima erwies sich als Moderator: Entgegen den Annahmen fand sich hier jedoch kein Puffereffekt, denn überraschenderweise ging AU nur dann mit mehr Depression einher, wenn das Teamklima als positiv bewertet wurde. Dies könnte so interpretiert werden, dass bei der Einbindung in ein als angenehm und kompetent erlebtes Team AU sich als besonders belastend erweisen kann, denn der Arbeitsplatzverlust würde einen Ausschluss aus dem Team bedeuten.

Antezedentien und Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit bei Auszubildenden

Thomas Seppelfricke und Thomas Staufenbiel

Universität Osnabrück, Deutschland / tseppelf@uni-osnabrueck.de

In der jüngeren Forschung zur Arbeitsplatzunsicherheit (AU) findet sich angesichts zunehmender Diversität in der Arbeitswelt vermehrt die Tendenz einer zielgruppenspezifischen Untersuchung des Konstruktes. So untersuchten beispielsweise Klein Hesselink, van Vuuren & Klandermans (2009) das AU-Erleben differenziert für fünf verschiedene Beschäftigungs-

gruppen (Festangestellte, befristet Beschäftigte, Zeitarbeiter, Freiberufler und Selbständige) und kamen zu differentiellen Befunden.

Eine innerhalb der AU-Forschung bisher nur wenig erforschte Untersuchungsgruppe stellen die Auszubildenden einer dualen Berufsausbildung dar. Angesichts hoher Jugendarbeitslosigkeit ist für viele Heranwachsende die Frage, ob es gelingt, sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, zu einem Faktor geworden, der ein hohes Beanspruchungspotential aufweist. Für die aktuelle Studie wurde ein von Menne und Staufenbiel (2009) validiertes AU-Instrument, das zwischen einer kognitiven und einer affektiven AU-Komponente (Borg & Elizur, 1992) sowie einer qualitativen und einer quantitativen AU-Komponente (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999) differenziert, für die Zielgruppe fortgeschrittener Auszubildender modifiziert (insgesamt n=392, Ausbildungsberufe in den vier Sektoren Handel, Handwerk, Industrie und Gesundheit). In einer Längsschnittstudie wurden bei diesen Auszubildenden zu zwei Messzeitpunkten potentielle Antezedentien und Konsequenzen der AU erfasst. Für die jungen Fachkraftsanwärter erwiesen sich die Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) und die geographische Mobilitätsbereitschaft als die besten Prädiktoren verschiedener AU-Komponenten. Verglichen mit metaanalytischen Befunden von nicht in Ausbildung befindlichen Berufstätigen (Cheng & Chan, 2008) resultieren hier geringere Zusammenhänge der AU mit Commitment und Arbeitszufriedenheit (ausgenommen der Auszubildenden der kleineren Handwerksbetriebe) und stärkere Zusammenhänge mit psychischen Befindlichkeitsstörungen. Dabei zeigen sich bei einigen Zusammenhängen moderierende Wirkungen der sozialen Unterstützung und der positiven Affektivität.

“This organization ist mine/ours!” – New perspectives on psychological ownership (english symposium)

Erko Martins

Universität Rostock, Deutschland / erko.martins@uni-rostock.de

Session: 2.04-AG

Arbeitsgruppe

Since the article of Pierce, Rubinfeld and Morgan in the Academy of Management Review in 1991 that – for the first time – explicitly dealt with the concept „psychological ownership“ (PO), researchers have begun to include this concept into their theoretical considerations in different research questions and have conducted several empirical studies examining PO – defined as the feelings of possession of employees towards their organization. While in the beginning mainly seen as an important variable mediating the effects of different forms of employee’s financial participation and employee’s work attitudes and behaviors, PO has increasingly been discussed as emerging even without financial participation. Researchers found that employees with stronger PO for instance show better work behaviors, higher motivation and organizational commitment and care more for their organization. Due to the apparent high importance of employee’s PO for the organizational performance, succeeding researchers focused on explaining how employees develop such feelings of possessions, on how to transfer PO to different contexts, on specifying and refining the concept, and on distinguishing, f.i., between individual and collective PO.

In this session some European PO-researchers show recent empirical findings and discuss theoretical extensions of the concept. The session includes theoretical considerations on collective PO and related concepts like territoriality (see Weber and Tuominen, Jussila, Tominen & Brown) as well as empirical studies focusing on individual PO: Studies about PO in small family-owned businesses (see Bernhard & O'Driscoll) and about leadership behavior as antecedents of PO (see Martins & Pundt) are presented. Additionally Flöter shows an application of the concept to customer's PO towards their service providers.

Arbeitsgruppenbeiträge

About a perspective enlargement of collective psychological ownership from the point of view of activity theory

Wolfgang G. Weber

Universität Innsbruck, Österreich / wolfgang.weber@uibk.ac.at

It is stated that the original benefit of the Psychological Ownership (PO) concept seems not to focus on economic enhancement as a means for of business ends. First, this will be discussed comparing basic human needs postulated by PO theory and Radical Humanism theory (the early Karl Marx, Erich Fromm). It will be reasoned whether the four "routes" to Collective Psychological Ownership (CPO; Pierce & Jussila, 2010) own a potential to reduce four processes of alienation stated by Radical Humanism. Second, concepts of Activity Theory (by A. N. Leontjev) like collective appropriation and objectification will be introduced that conceptualize a link between individuals, collaborating work activities, organizations, and society mediated by targets (e.g. tools): Collective objectifications created by collaborating workers (see Weber & Lampert, 2010) build a material base of investing of the self into the target and of the shared mind-set characteristic for CPO.

Activity theoretical concepts lead to two possible perspective enlargements concerning CPO: (1) Organizational level: While the emergence of CPO on the organizational level normally is unlikely in conventional hierarchical enterprises, democratically structured (small or medium-sized) enterprises owned by the employees often fulfill the conditions a target should contain concerning the creation of CPO.

(2) Societal level: Because democratic enterprises allow, under favourable circumstances, the experience of collectively planned environmental control to a higher extent than conventional firms it is conceivable that employees participating in strategic planning may develop a form of PO and responsibility that transcends their own organization and refers to societal targets.

The antecedents and consequences of marking and defending of collective territories with and between organizations

Heidi Tuominen, Iiro Jussila, Pasi Tuominen und Graham Brown

LUT, School of Business, Lappeenranta University of Technology, Finland /

heidi.j.tuominen@lut.fi

Territoriality has emerged as an important facet to explain everyday organizational behavior. It is seen as an outgrowth of psychological ownership directed toward a material or immateri-

al target. While preponderance of extant organizational literature examines territoriality from individual perspective, there is need to extend analyses to collective level. That is the purpose of this paper. We start with brief review of territoriality research showing the gap we are about to fill. We begin the filling with a conceptual definition of collective proprietary attachment and comments on its genesis as well as development. We give special attention to target attributes and the concept of sharing. Building on this discussion, we explain why and how various social entities engage in social behaviors, which we refer to as collective-based marking and defending. Moreover, we address a number of functional and attitudinal consequences of such behavior in and between organizations. The conclusions are extensive.

Psychological Ownership in Small Family-Owned Businesses: Leadership Style and Nonfamily Employees' Work Attitudes and Behaviors

Fabian Bernhard und Michael P. O'Driscoll

EBS Business School, Deutschland / fabian.bernhard@gmx.de

Using a sample of 229 nonfamily employees working in 52 small family-owned businesses, we examined the relationships between owner-managers' leadership style and employees' psychological ownership of the family business and their job. We also examined whether psychological ownership mediated the link between leadership style and employees' organizational attitudes and behaviors. Hierarchical linear modeling (HLM) analysis confirmed transformational and transactional leadership as contextual facilitators of psychological ownership for the family business and for the job. Passive (*laissez-faire*) leadership was negatively related to employees' ownership feelings for the family business. Psychological ownership of the organization and the job mediated the relationship between leadership style and affective organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions. In addition, feelings of psychological ownership for the family business mediated the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior (OCB). Implications for research and practice are discussed.

Leader-member-exchange and transformational leadership as antecedents of employee's psychological ownership

Erko Martins und Alexander Pundt

Universität Rostock, Deutschland / erko.martins@uni-rostock.de

Research on employee's psychological ownership (PO) has, up to now, scarcely focused on leadership styles and the relationship between leaders and employees to explain how employees develop such feelings of ownership towards their organization. Since leaders are important parts of organizations who interact more or less intensively with employees and influence the employee's attitudes and behaviors, we examined their behavior and characteristics as antecedents of employee's PO in greater detail. Based on current research on development of PO, we hypothesized that transformational leadership (TFL) and high-quality leader-member-exchange (LMX) between leaders and employees lead to higher employee's PO. In three questionnaire studies (N1=147, N2=119, N3=189), we could confirm our hypotheses. In

order to find an explanation for the process of how the leadership style and characteristics causes PO, we conducted further quantitative-exploratory analyses. We identified perceived organizational support and appreciation by the leader as mediators of the effect of TFL on PO and the organization's focus on employee welfare and individual consideration by the organization as mediators of the effect of LMX on PO. In our presentation, we will explain our studies more detailed. We will discuss implications of our results on research, especially concerning the identified mediators, and implications for practice.

Customer's psychological ownership towards their service providers – An explorative study

Thomas Flöter

Universität Rostock, Deutschland / thomas.floeter@uni-rostock.de

Psychological ownership (PO) is already established as a relevant concept in the area of work and organization psychology research. In contrast, the adaptability of PO in a marketing environment – especially in the context of services – is hardly investigated until now. This is astonishing because customers routinely refer to “their” service provider. Merely Asatryan & Oh (2008) tried to explain how feelings of ownership emerge between customers and a company in the restaurant industry. Furthermore, Heskett & Sasser (2010) refer to “ownership behaviors among customers” (S. 25). It can be expected that feelings of ownership in a service environment are accompanied by positive effects like competitive resistance, word-of-mouth communications and relationship intentions (Asatryan & Oh, 2008). Because of the fact that customers have to take an active co-producing role in services the development of PO should facilitate by the possibilities to invest the self into and to control the target of ownership.

To gain a deeper insight into the assignability and applicability of PO in a service context, an explorative qualitative interview study was conducted to

- a) investigate to what extent customers develop feelings of ownership toward a service provider,
- b) clarify what customers relate to ownership feelings and
- c) discriminate PO from other marketing relevant concepts like satisfaction, identification or commitment.

Primary content analyses of the collected data indicate only in a few cases the existence of ownership feelings in a service context on the one hand, even though the interviewees characterized the service organization as “theirs”. PO mainly emerges in personal and intimate relationships while customers actively co-produce the service and have the sense of being incorporated. Otherwise, the interviewees often had issues with describing their feelings of ownership and distinguishing PO from other marketing relevant concepts. Especially these facts insinuate the challenge of establishing the concept of PO in a service context.

Aktuelle Herausforderungen bei der Qualitätssicherung von Assessment CenternKlaus G. Melchers¹ und Stefan Höft²¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim, Deutschland / k.melchers@psychologie.uzh.ch

Session: 2.06-AG

Arbeitsgruppe

Assessment Center (ACs) werden sowohl im Rahmen der Personalauswahl als auch zur Diagnostik für anschließende Personalentwicklungsmaßnahmen eingesetzt. Um ihren jeweiligen Zweck möglichst gut erfüllen zu können, ist die Qualität der gewonnenen eignungsdiagnostischen Beurteilungen zentral. In dieser Arbeitsgruppe sollen deswegen aktuelle Herausforderungen für AC-Anwender und mögliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung beleuchtet werden. Die einzelnen Beiträge behandeln dabei erstens Einflussfaktoren auf die Qualität von ACs sowie mögliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung in ACs, die bei der Entwicklung und Durchführung von ACs wichtig sind. Dabei werden eine Reihe wichtiger Maßnahmen vorgestellt und es wird empirisch aufgezeigt, wie sich die Berücksichtigung dieser Maßnahmen auf die Vorhersage späterer beruflicher Leistung auswirkt. Zweitens geht es darum, ob sich Maßnahmen zur Verbesserung der Konstruktvalidität der in ACs gewonnenen Beurteilungen tatsächlich günstig auf die Kriteriumsvalidität auswirken, wie dies gemäß dem unitären Konzept der Validität postuliert wird. Drittens wird die für die Praxis wichtige Frage beleuchtet, welche Effekte Vorwissen bzw. Vorerfahren auf das Abschneiden von Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben und wie man möglichen negativen Effekten von Vorwissen und Vorerfahrung durch die Verwendung von parallelen Aufgaben begegnen kann. Methodisch spannen die verschiedenen Beiträge dabei einen weiten Bogen von experimentellen Arbeiten im Labor, über Befragungen von AC-Praktikern und -Forschern hin zu Analysen von AC-Daten aus realen eignungsdiagnostischen Anwendungen im Feld. Die Arbeiten aus diesem Arbeitskreis greifen so zum einen zentrale wissenschaftliche Fragen zu ACs auf, geben zum anderen aber auch wichtige Hinweise für die praktische Gestaltung und Umsetzung von ACs in Unternehmen.

Arbeitsgruppenbeiträge**Bedeutung von Qualitätsstandards für die prognostische Validität von Assessment Centern**Uwe Peter Kanning¹ und Jessica Boltz²¹ Hochschule Osnabrück, Deutschland; ² Deutsche Hochschule der Polizei, Deutschland / U.Kanning@hs-osnabrueck.de

Es wird von den Ergebnissen einer Feldstudie berichtet, in der die prognostische Validität von drei unterschiedlichen Assessment Centern untersucht wird. Die Assessment Center dienen der Potentialanalyse bereits im Unternehmen beschäftigter Personen. Sie unterscheiden sich deutlich hinsichtlich der Anzahl und Art methodischer Qualitätsstandards, die jeweils berücksichtigt wurden. Zu diesen Standards zählt z. B., dass die Entwicklung des Assessment Cen-

ters auf einer Anforderungsanalyse beruht, die Beobachter sich zwischen den Übungen nicht über die Bewerber austauschen dürfen, oder dass über mehrere Gruppenübungen hinweg eine Beobachterrotation erfolgt. Die Anzahl der Probanden in den drei Untersuchungsgruppen schwankte zwischen 27 und 155. Als Validierungskriterium diente das Ergebnis der Leistungsbeurteilung durch den direkten Vorgesetzten, mindestens ein Jahr nach dem AC. In den Ergebnissen spiegelt sich die zentrale Bedeutung der Qualitätsstandards. Je umfangreicher wissenschaftliche Standards berücksichtigt wurden, desto höher fiel die prognostische Validität der Verfahren aus. Die Werte lagen zwischen $r = .06$ für dasjenige AC, welches vergleichsweise wenige methodische Standards berücksichtigte und $r = .50$ für das AC mit der umfangreichsten Berücksichtigung methodischer Standards. Zieht man als Prädiktor nicht die durchschnittlich erreichte Punktzahl im Assessment Center heran, sondern die zusammenfassende Förderempfehlung der Beobachterrunde, so werden die Unterschiede zwischen den AC noch akzentuiert. In diesem Fall lagen die Koeffizienten zwischen $r = .00$ und $r = .62$.

Das Benchmark für Assessment Center Diagnostik (BACDi)

Carsten C. Schermuly¹ und Jens Nachtwei²

¹ Technische Universität Braunschweig, Deutschland; ² Humboldt-Universität Berlin, Deutschland / c.schermuly@tu-braunschweig.de

Die Qualität von Assessment Centern (ACs) ist sowohl für die Praxis als auch die Wissenschaft ein besonders relevantes Thema, da der Einsatz von ACs im Vergleich zu anderen Methoden mit besonders hohem Aufwand einhergeht. Das Projekt Benchmark für Assessment Center Diagnostik (BACDi) verfolgt das Ziel, die methodische Qualität von AC in Unternehmen systematisch und zuverlässig zu bewerten, zwischen den Unternehmen standardisiert zu vergleichen und darauf aufbauend gezielt zu verbessern. Das softwaregestützte Benchmark wurde in verschiedenen Stufen unter der Beteiligung einer Vielzahl von Praktikern und Wissenschaftlern entwickelt. Nach der Identifikation von Qualitätskriterien, die einen Bezug insbesondere zur prädiktiven Validität von Personalauswahl-ACs besitzen, wurden diese von 185 Praktikern und 41 Wissenschaftlern hinsichtlich ihrer Sinnhaftigkeit im Bezug zur prädiktiven Validität, praktischen Umsetzbarkeit und wissenschaftlichen Widerspruchsfreiheit bewertet. Die Studie zeigte, dass die Qualitätskriterien weitestgehend positiv eingeschätzt wurden. Aufgrund der Studienergebnisse konnten 67 Kriterien in das Benchmark aufgenommen werden. Diese lassen sich in die Bereiche Konzeption, Durchführung und Nachbearbeitung unterteilen und wurden in eine benutzungsfreundliche Softwarelösung integriert. Diese Software macht es auch für Anwender möglich, seine eigenen BACDi-Ergebnisse automatisch mit einer Norm deutscher AC zu vergleichen. Weiterhin erfolgte eine Validierungsstudie, in der die Reliabilität des Verfahrens sowie Zusammenhänge z. B. zwischen der Höhe des BACDi-Ergebnisses und der finanziellen Investition in das AC nachgewiesen werden konnten. Der nächste Schritt des BACDi-Projektes ist die Internationalisierung des Instruments, um Kulturvergleiche durchführen zu können.

Der Einfluss der Übungsähnlichkeit auf die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität eines Assessment Centers

Andreja Wirz, Stefan Schultheiss, Klaus G. Melchers und Martin Kleinmann

Universität Zürich, Schweiz / a.wirz@psychologie.uzh.ch

Assessment Center (ACs) sind kriteriumsvalide, zeigen aber Probleme bezüglich der Konstruktvalidität. Dieser Befund widerspricht dem unitären Validitätskonzept, welches annimmt, dass Kriteriums- und Konstruktvalidität miteinander einhergehen. Eine mögliche Erklärung dafür, weshalb ACs zwar kriteriums- nicht aber konstruktvalide sind, ist die situationale Spezifität des Teilnehmerverhaltens: Da unterschiedliche AC-Übungen unterschiedliche Anforderungen an AC-Teilnehmer stellen, ist die Leistung der Teilnehmer übungsspezifisch. Dies trägt bei zur geringen Konvergenz von Beurteilungen auf einer Dimension, die in verschiedenen Übungen erfasst werden, ermöglicht aber gleichzeitig, das gesamte Anforderungsspektrum an AC-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern besser abzubilden und somit, ihre berufliche Leistung besser vorherzusagen. Ziel unserer Studie war, diese Erklärung zu überprüfen und damit auch die Haltbarkeit des unitären Validitätskonzepts zu untersuchen. Konkret prüften wir die Annahme, dass die konvergente Validität von Dimensionsbeurteilungen besser, die Kriteriumsvalidität hingegen schlechter ist bei ähnlichen als bei unähnlichen Übungen. Dazu wurde ein eintägiges AC (N = 92), bestehend aus zwei Präsentationsübungen und drei Gruppendiskussionen, simuliert. Die Übungsähnlichkeit wurde anhand des Übungstyps bestimmt, d.h., die beiden Präsentationsübungen und die drei Gruppendiskussionen wurden jeweils als ähnlich angesehen. Die subjektive Einschätzung der Ähnlichkeit aller Übungspaare durch Experten bestätigte die Einschätzung der Übungsähnlichkeit aufgrund des Übungstyps. Für jedes ähnliche und unähnliche Übungspaar wurden die konvergente Validität und die Kriteriumsvalidität berechnet. Im Durchschnitt war die konvergente Validität von Dimensionsbeurteilungen höher bei Übungen desselben Übungstyps als bei unterschiedlichen Übungstypen. Die Übungsähnlichkeit hatte jedoch keinen Einfluss auf die Kriteriumsvalidität. Diese Resultate bestätigen den günstigen Einfluss der Übungsähnlichkeit auf die Konstruktvalidität eines ACs, stellen jedoch die Annahme des unitären Validitätskonzepts in Frage.

Übung macht den Manager? Der Einfluss von Übung und Coaching auf die Leistung in Postkorbaufgaben

Annika Wilhelmy¹, Petra Halder-Sinn² und Judith Nietsch³

¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Goethe-Universität Frankfurt am Main, Deutschland; ³ MC Marketing Corporation AG, Bad Homburg, Deutschland / a.wilhelmy@psychologie.uzh.ch

Bei der Durchführung von Assessment Centern ist es von zunehmender Relevanz, dass Teilnehmer unterschiedliche Vorerfahrungen mitbringen können. Erstens können Bewerber durch wiederholte Teilnahme an Assessment Centern Übungserfahrungen sammeln. Zweitens existieren immer mehr kommerzielle Trainings- und Coaching-Angebote für Bewerber, die Übungsaufgaben, Leistungsfeedback, Informationen zu den gestellten Anforderungen und konkrete Bearbeitungstipps beinhalten können. Für Unternehmen, die Assessment Center verwenden, stellt sich somit die Frage, wie sich solche Vorerfahrungen der Teilnehmer auf deren Leistung auswirken. Die vorliegende Studie untersucht daher, inwiefern wiederholte

Aufgabenbearbeitung und Coaching-Maßnahmen unterschiedlicher Intensität zu Leistungssteigerungen führen. Betrachtet wurde dies am Beispiel der Postkorbübung, die eine der weit verbreitetsten Aufgaben in Assessment Centern darstellt. Im Rahmen eines Pretest-Posttest-Designs bearbeiteten 82 studentische Teilnehmer im Abstand von ein bis sieben Tagen zwei parallele und auswertungsobjektive Postkorbübungen. Die Stichprobe wurde dabei auf drei Gruppen aufgeteilt: Eine Gruppe mit intensivem Coaching erhielt zwischen den beiden Postkorbbearbeitungen Leistungsfeedback, Transparenz der Anforderungsdimensionen, Bearbeitungstipps und eine Musterlösung. Eine zweite Gruppe nahm an einem moderaten Coaching teil, das lediglich aus Leistungsfeedback und Transparenz der Anforderungsdimensionen bestand. Im Gegensatz dazu wurden den Teilnehmern der Kontrollgruppe keine zusätzlichen Informationen zwischen den Postkorbbearbeitungen vermittelt. Dabei zeigte sich in der Gruppe mit intensivem Coaching eine deutliche Leistungsverbesserung, während sich in der Gruppe mit moderatem Coaching sowie in der Kontrollgruppe nur kleine Effekte fanden. Diese Ergebnisse belegen, dass Vorerfahrungseffekte einen Einfluss auf das Abschneiden im Assessment Center haben können. Es wird diskutiert, wie der Umgang mit heterogenen Vorerfahrungen der Teilnehmer gestaltet werden könnte.

Parallelitätsprüfung von AC-Rollenspielen

Stefan Höft, Claudia Huber und Gerda Schuster

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim, Deutschland /

stefan.hoefl@arbeitsagentur.de

Speziell bei dezentral durchgeführten Assessment Centern (AC) mit großen Einsatzzahlen werden durch einen (internetbasierten) Informationsaustausch unter Bewerbern Verfahrensinhalte schnell publik. Durch die Verwendung von im Wechsel eingesetzten Parallelübungen kann die Verbreitung aber zumindest erschwert werden. Um eine beliebige Austauschbarkeit zu gewährleisten, müssen Parallelverfahren formaltheoretisch unterschiedlichste Kriterien erfüllen, die sich an bekannten klassisch testtheoretischen Gütekriterien orientieren und grob in konzeptionelle und empirische Parallelitätskriterien unterteilt werden können (vgl. Brummel, Rupp & Spain, 2009; Görlich, Schuler & Golzem, 2007). In der vorgestellten Studie wird die Entwicklung und empirische Prüfung von als parallel ausgelegten Rollenspielen vorgestellt. Anwendungshintergrund stellt die Studierendenauswahl der HdBA für zwei Bachelor-Studiengänge dar. Während ihres Studiums erhalten die Studierenden eine Ausbildungsvergütung und eine mindestens befristete Übernahmegarantie. Dadurch ergibt sich eine hohe Nachfrage (2008: 4000 Bewerber auf 340 Studienplätze), und die dezentral an über 80 Agenturstandorten durchgeführte Auswahlsequenz hat den Charakter eines klassischen Personalauswahlverfahrens (Bewerbungsunterlagenanalyse, psychologische Testverfahren, Assessment Center, Interview). Im Herbst 2010 wurden für die Auswahlsequenz 2011 neue AC-Übungen entwickelt. Für die studiengangsspezifisch gestalteten Rollenspiele wurden jeweils zwei Parallelversionen orientiert an den Formalkriterien von Görlich et al. (2007) konzipiert. Zurzeit (Februar 2011) befinden sich die Verfahren bei zehn Modellagenturen (mit insgesamt ca. 100 Einzeldurchführungen) in der empirischen Erprobung. Hierbei werden die Parallelverfahren jeweils in einem umfassenderen Assessment Center in variierender Reihenfolge eingesetzt. Bei der empirischen Prüfung steht die Bewährung anhand der Anpassungskriterien von

Brummel et al. (2009) im Vordergrund. Die Diskussion konzentriert sich auf identifizierte Schwierigkeiten bei der Konzeption und Umsetzung von Parallelübungen. Dabei werden wissenschaftlichen Idealkriterien mit Praxiserfordernissen abgewogen.

Experimentelle Wirtschaftspsychologie II: Anwendungsfeld Mensch-Maschine-Interaktion

Jarek Krajewski

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / krajewsk@uni-wuppertal.de

Session: 3.01-AG

Arbeitsgruppe

Ein aussichtsreiches Forschungsfeld der Experimentellen Wirtschaftspsychologie ist die Beschreibung, Vorhersage und Optimierung von Mensch-Maschine-Interaktionen. In dieser Arbeitsgruppe wird neben der Vorstellung von Messverfahren der Nutzerzustandserkennung, der Fahrerintensionsprognose und der Mikroschlafdetektion auch die Bedeutung von Emotionen auf das Fahrverhalten aufgegriffen.

Ein wichtiger Entstehungsfaktor der mehr als 400000 Verkehrsunfälle pro Jahr ist unangepasstes Fahrverhalten (z.B. überhöhte Geschwindigkeiten oder verzögerte Reaktionen), das aufgrund von Müdigkeit, mentaler Beanspruchung und starken Fahreremotionen verursacht wird. Aus diesem Grund klärt wird in einem einleitenden Beitrag geklärt, welchen den Einfluss experimentell induzierte Emotionen tatsächlich auf das Fahrverhalten und die Fahr-sicherheit ausüben (Ernst Roidl). In einem weiteren Beitrag wird ein stimmphonetisches Messverfahren zur Erfassung von mentaler Beanspruchung vorgestellt (Mark Vollath). Ziel dieses Ansatzes ist es, sicherheitskritische Überforderungssituationen zu erkennen, die z.B. im Verkehr auftauchen und so einen Unterstützungsbedarf des Fahrers indizieren können. Ein weiterer Beitrag beschäftigt sich mit dem Problem der hohen inter- und intra-individuellen Variation von Messgrößen der Schläfrigkeit (Martin Golz), das über einen Ansatz zur Detektion von Mikroschlafereignissen aufgegriffen wird. Die Erfassung von Müdigkeitszuständen nicht in Verkehrssituationen, sondern im Kontext computergestützter Arbeitsplätze wird in einem Beitrag umgesetzt, der das Maus- und Tastaturverhalten von PC-Nutzern analysiert (Stefan Ungruh).

Nachdem in den bisherigen Beiträgen insbesondere die Erkennung von kritischen Befindlichkeitszuständen im Fokus stand, greift ein abschließender Beitrag die unmittelbare Analyse (sicherheitskritischer) Fahrerintentionen auf (Firas Lethaus).

Arbeitsgruppenbeiträge

Neuronale Netzwerkmodelle im Kontext prädiktiver Fahrerabsichtserkennung

Firas Lethaus

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Deutschland / firas.lethaus@dlr.de

Von intelligenten Fahrerassistenzsystemen wird erwartet, dass sie aus den zur Verfügung stehenden Eingangsdaten die Absichten des Fahrers korrekt ableiten und interpretieren können.

Hierfür werden unterschiedlich große Zeitfenster vor dem Moment der Entscheidungsfindung betrachtet, die einer geplanten Handlung vorausgehen. In bisherigen Arbeiten wurde gezeigt, dass signifikant unterschiedliche Muster im Blickverhalten bestimmten Fahrmanövern zugeordnet werden können, und somit als Ergänzung zu Eingangsdaten von bestehenden Fahrzeugsensoren verwendet werden könnten. Das Blickverhalten der Fahrer wurde vor (bei Querführungsmanövern) und während (bei Längsführungsmanövern) der Durchführung der Fahrmanöver in einem dynamischen Fahrsimulator untersucht. Jedes Manöver wurde dabei mindestens zehn Mal von zehn erfahrenen Fahrern in einem Autobahnscenario gefahren. Die Wirksamkeit von Modellen, die auf Neuronalen Netzen basieren, wurde hinsichtlich ihrer Lernfähigkeit, das Auftreten von bestimmten Fahrmanövern unter Verwendung von Fahrzeug- und Blickdaten zu präzisieren, untersucht. Hierbei wurden unterschiedliche Methoden betrachtet, die sich mit der Art der Präsentation und Kodierung der Eingangsdaten beschäftigen sowie auch die Genauigkeit der Modelle zu verschiedenen Zeitpunkten vor Ausführung der Fahrmanöver betreffen. Durch die Verwendung von Blickverhaltensdaten als zusätzlicher Input, konnte die Erkennung der Fahrmanöverabsicht deutlich gesteigert werden.

Biosignalbasierte Detektion von extremer Schläfrigkeit und Mikroschlaf

Martin Golz¹, David Sommer¹, Alexander Muttray², Udo Trutschel¹ und Jarek Krajewski³

¹ FH Schmalkalden, Deutschland; ² Universität Mainz, Deutschland; ³ Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / golz@fh-sm.de

Schläfrigkeit ist ein wichtiger Humanfaktor mit dem Problem der hohen inter- und intra-individuellen Variation von Messgrößen der Schläfrigkeit kann begegnet werden, indem man sich nur der Quantifizierung von eindeutigen Anzeichen, den Mikroschlafereignissen (MSE), widmet. Es wird gezeigt, dass eine neue MSE-Definition sowohl verhaltensbezogene als auch elektrophysiologische Kriterien vereint. Daraus lässt sich dann leicht der relative Anteil von so definierten MSE über eine feste Zeitspanne ableiten. Er erweist sich als neue Messgröße der Schläfrigkeit und korreliert hoch mit subjektiven Selbsteinschätzungen, Unfallwahrscheinlichkeiten und objektiven Variablen der Leistungsfähigkeit des Fahrzeugführers.

Auf Basis einer Pilotstudie wird folgenden weiteren Fragestellungen nachgegangen. Wieviele MSE treten durchschnittlich unmittelbar vor einem Unfall auf? Wieviele Unfälle treten ohne vorherige MSE auf? Wie verläuft die zeitliche Entwicklung über die Untersuchungsnacht? Wie hoch ist die inter-individuelle Variation?

Die Ergebnisse zeigen, dass MSE deutlich häufiger als Unfälle auftreten. Vor jedem Unfall konnte eine Reihe von MSE detektiert werden. Die mittlere Länge der MSE lag zwischen 5 und 8 Sekunden und variierte nicht wesentlich im Verlauf der Untersuchungsnacht. Unmittelbar vor Unfällen war der relative MSE-Anteil sehr hoch (60 - 80 %).

Aus den Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass mit modernen Signalanalysemethoden die hohen inter- und intra-individuellen Variationen beherrscht werden können und sich neue Variablen ableiten lassen. Die neuen Variablen variieren deutlich geringer und ermöglichen einen erweiterten Zugang zum spontanen Verhalten unter sehr hoher Schläfrigkeit.

Erfassung von mentaler Beanspruchung über phonetische Stimmveränderungen – Aufbau eines fahrsimulatorbasierten Fahrer-Beifahrergesprächs-Korpus

Mark Vollrath¹ und Jarek Krajewski²

¹ TU Braunschweig, Deutschland; ²Bergische Universität Wuppertal, Deutschland /
mark.vollrath@tu-bs.de

Das kontinuierliche Monitoring von mentaler Beanspruchung (MB) kann helfen sicherheitskritische Überforderungssituationen zu erkennen, die z.B. im Verkehr auftauchen und so einen Unterstützungsbedarf des Fahrers indizieren können. Ein Ansatzpunkt für die Entwicklung von Monitoring Systemen lässt sich aus der phonetischen Analyse von Fahrer-Beifahrergesprächen ableiten. So sollte entsprechend dem kognitiv-phonetischen Mediatormodell hohe MB kognitive Sprachplanungsprozesse und feinmotorische Ansteuerung der Artikulatoren stören. Aufgrund dieser Überlegungen sollte im Sinne eines Proof-of-Concept Ansatzes ein phonetisches Monitoring-System entwickelt werden. Dazu wurden in Rahmen einer Fahrsimulatorstudie (N=33) die Schwierigkeit der Fahraufgabe und somit die MB in 2 Stufen variiert und ausbalanciert: 2 leichte Landstraßenbedingungen mit guter Sicht, wenig Verkehr und Gegenverkehr und übersichtlichen Kurven; 3 schwierige Fahrbedingungen auf einer unübersichtlichen Waldstrecke, bei Nebel und im dichten Stadtverkehr. Parallel zur Fahraufgabe wurden die Probanden aufgefordert, kontinuierlich Gespräche mit einem Beifahrer zu führen. Insgesamt wurde ein Fahrer-Sprachkorpus von 5:39 Stunden aufgezeichnet. Die stimmlichen Veränderungen werden über ein phonetisches Merkmalsset charakterisiert (6678 Merkmale), das Veränderungen in Intonation, Lautstärke, Pausenstruktur, Rhythmizität, Sprechspannung, Artikulationspräzision und Stimmqualität abbildet. Bei hoher MB konnten zwei wesentliche Veränderungen beobachtet werden: Häufigere Wechsel von stimmhaften und stimmlosen Frames und kleinere mittlere Frame-zu-Frame Veränderungen des geglätteten Intonationsverlaufs (monotonerer Tonhöhenverlauf). Nachdem die Daten in Trainings- und Testsprecher gesplittet wurden, wurde an den Trainingsdaten ein nicht-lineares Diskriminanzanalyse-Modell (Support Vector Machine) berechnet und an den ungesesehenen Testsprechern überprüft, um die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu bestimmen. Die Genauigkeit, die MB des Fahrers anhand seiner Beifahrergespräche zu bestimmen, liegt bei 85.9% (Sensitivität 83.3% ; Spezifität 89.7%).

Emotionale Zustände des Fahrers und ihre Auswirkungen auf das Fahrverhalten – eine Simulatorstudie

Ernst Roidl, Berit Frehse, Rüdiger Pfister und Rainer Höger

Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland / roidl@leuphana.de

2009 waren mehr als 400000 Verkehrsunfälle mit über 4100 Todesopfern auf Deutschen Straßen zu beklagen. Ein wichtiger Entstehungsfaktor dieser Unfälle ist unangepasstes Fahrverhalten (z.B. überhöhte Geschwindigkeiten oder verzögerte Reaktionen), die durch starke Emotionen des Fahrers verursacht werden. Die spezifischen Eigenschaften einer Verkehrssituation wie z.B. Verschuldungsfrage, Zielkongruenz oder Art des verfolgten Ziels werden gemäß der Appraisal-Theorie der Emotionen als Ursächlich für Art und Intensität derselbigen gesehen. Nach zwei Onlinestudien konnten verschiedene, auf diesen Faktoren aufbauende

Situationen in den Fahrsimulator übertragen werden. Ziel war es, den Einfluss auf das Fahrverhalten von verschiedenen, durch diese Situationen hervorgerufenen Emotionen zu überprüfen. Achtundachtzig Probanden absolvierten insgesamt vier Verkehrssituationen, welche in der Lage waren, Ärger, Angst und Entsetzen auszulösen. Diese Emotionen wurden bezüglich ihres Einflusses auf Fahrverhaltensvariablen wie Geschwindigkeit, Beschleunigung und Spurverhalten in Kurven überprüft. Die Ergebnisse legen nahe, dass ausgelöster Ärger zu unangepassten Fahrverhalten führt, Angst und Entsetzen hingegen langfristig einen positiven, adaptiven Effekt besitzen, welcher das Fahrverhalten positiv beeinflusst. Die Implikationen der Ergebnisse für die Praxis werden diskutiert.

Maus- und tastaturunterstützte Detektion von Schläfrigkeitszuständen

Stefan Ungruh¹, Jarek Krajewski¹, Florian Eyben² und Björn Schuller²

¹ Bergische Universität Wuppertal, Deutschland; ² LMU München, Deutschland /
s.ungruh@image-management.net

Müdigkeitszustände an computergestützten Arbeitsplätzen können ein erhebliches Sicherheits- oder Komfortisiko darstellen. Der hier vorgestellte Messansatz nutzt die unmittelbare Interaktion des Nutzers mit Maus und Tastatur um seine Schläfrigkeit zu erfassen. Im Rahmen einer Untersuchung zur Ermittlung der Müdigkeit wurden 30 Probanden bei simulierter PC-Tätigkeit beobachtet. Die Probanden absolvierten eine Versuchsnacht, die vier vergleichbare Sitzungen beinhaltete. Jede Sitzung bestand dabei aus einer Reihe unterschiedlicher Tests. Diese begannen nach einer ersten Erläuterung um 20.00 Uhr und endeten gegen 04.00 Uhr, um eine möglichst große Bandbreite an Müdigkeitsstadien zu erfassen. Voraussetzung für die Probandenteilnahme war eine ununterbrochene Wachheit bei Testbeginn von mindestens 15 Stunden. Erfasst wurde die Referenzmüdigkeit mittels Selbst- und Fremdeinschätzung auf der Karolinska Sleepiness Scale (KSS, KSS-O), Pulsmessungen sowie mittels Compensatory Tracking Task (CTT). Die Fremdbeurteilung stützt sich auf die Beurteilung durch zwei erfahrene Versuchsleiter.

Die Auswirkungen von Schläfrigkeit auf das (fein-)motorische Verhalten des PC-Nutzers wurde anhand unterschiedlicher typischer Computerarbeitstätigkeiten durchgeführt. So wurden neben artifiziellen Verfolgungsaufgaben auch Standardaufgaben der PC-Nutzung wie Texteditor- und Internetrechercheaufgaben durchgeführt. Veränderungen des Tastatur- und Mausbedienungsverhaltens zeigen sich nach Auswertung der Daten insbesondere in einer reduzierten Gesamtaktivität und verlängerten Verweil- und Klickdauern sowohl bei Maus- als auch Tastatureingabe.

Zukünftige Forschungsbemühungen sollten sich mit einer aufgabenspezifischen mustererkennungsbasierten Fusion der beobachteten Einzelmerkmale des Bedienverhaltens hinsichtlich eines Gesamtschläfrigkeitswerts beschäftigen.

Zeitmanagement

Cornelius J. König¹ und Silke Weisweiler²

¹ Universität des Saarlandes, Deutschland; ² Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / ckoenig@mx.uni-saarland.de

Session: 3.02-AG

Arbeitsgruppe

Wie man am besten mit dem knappen Gut „Zeit“ umgehen soll, beschäftigt so viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass Angebote zum Thema Zeitmanagement in dem Standardrepertoire der Personalentwicklung von vielen Organisationen – auch von Universitäten – gehören. Dementsprechend könnte man erwarten, dass es auch in der Arbeits- und Organisationspsychologie viel Zeitmanagement-Forschung gibt. Dies ist jedoch nicht der Fall. Umso erfreulicher ist es, dass sich für diese Tagung zum ersten Mal eine Arbeitsgruppe zum Thema Zeitmanagement zusammengefunden hat, in der das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven (und mit unterschiedlichen Methoden) beleuchtet wird. Die ersten beiden Präsentationen beziehen sich auf zwei wesentliche Zeitmanagement-Phänomene. Weisweiler et al. beschäftigen sich in ihrer Studie mit dem „planning fallacy“ genannten Phänomen, dass die Dauer von Aufgaben oft unterschätzt werden. Ein weiteres Phänomen sind Meetings, die häufig als „Zeitfresser“ benannt werden, und deren Prozesse von der Studie von Odermatt et al. untersucht wurden. Zwei weitere Beiträge beschäftigen sich mit Zeitmanagement-Trainings, wobei Häfner et al. die Effekte eines Zeitmanagementtrainings auf das Stresserleben von kaufmännische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter testet und Pinneker et al. untersucht, ob auch eine Kurzintervention, in der es vor allem um das Planen (einem wichtigem Baustein vieler Zeitmanagement-Trainings) ging, Stress reduziert. Ergänzt werden diese Präsentation von Müsiggmann et al., die den „Landauer Fragebogen zum Zeitmanagement“ als vielseitig verwendbares und facettenreiches Zeitmanagement-Messinstrument vorstellen. Damit gibt diese Arbeitsgruppe einen guten Überblick über aktuelle Debatten und Schwerpunkte der Zeitmanagement-Forschung.

Arbeitsgruppenbeiträge

Auswirkungen von Feedback auf die Zeitplanung

Silke Weisweiler, Nelli Becker und Sonja Militz

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / weisweiler@psy.lmu.de

Menschen haben häufig Schwierigkeiten bei der Planung von Aufgaben, wenn eine realistische Zeiteinschätzung im Vorfeld abgegeben werden soll. Eine fehlerhafte Zeiteinschätzung kann aber schwerwiegende Konsequenzen haben im Sinne, dass sich Aufgaben verzögern oder sogar scheitern. Fehleinschätzungen der Zeit werden theoretisch häufig mit der so genannten „planning fallacy“ (Kahneman & Tversky, 1979) erklärt. Damit ist die Überzeugung gemeint, ein Projekt würde wie geplant verlaufen, ungeachtet der Erfahrung, dass bis dato

ähnliche Aufgaben nur mit Verspätung beendet wurden. In vielen Experimenten konnte diese Unterschätzung bislang nachgewiesen werden.

Um zeitlichen Verschätzungen und damit Planungsfehlern entgegen zu wirken, kann die Rückmeldung von anderen Personen (im Sinne von Feedbackgeben hinsichtlich der Aufgabendauer) eine Hilfestellung sein (vgl. Roy, Mitten & Christenfeld, 2008). In einem Laborexperiment wurde daher der Fragestellung nachgegangen, ob und welche Wirkung Feedback hinsichtlich der Zeitplanung konkret hat. In einem experimentellen Setting wurden 76 Personen untersucht, wobei die Experimentalgruppe (n = 38) eine Rückmeldung über die benötigte Zeit bei einer Routineaufgabe erhielt (Feedbackbedingung), während dies bei der Kontrollgruppe nicht der Fall war. Die Ergebnisse zeigen einerseits gemäß der Theorie, dass die Versuchspersonen die Länge der durchgeführten sowie der bevorstehenden Aufgaben unterschätzen. Zusätzlich bestätigte sich die Hypothese, dass mithilfe des Feedbacks die Genauigkeit der zeitlichen Vorhersagen gesteigert und einer Unterschätzung somit vorgebeugt wurde. Zeitliche Fehleinschätzungen können offenbar durch Feedback von anderen Personen kompensiert werden. Wir diskutieren die Anwendung der Ergebnisse im Rahmen theoretischer und praktischer Implikationen.

Erfolgreiche Gestaltung und Durchführung von Meetings – Entwicklung eines Meeting-Fragebogens

Isabelle Odermatt¹, Cornelius König² und Martin Kleinmann¹

¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Universität des Saarlandes, Deutschland /

i.odermatt@psychologie.uzh.ch

Meetings sind ein fester Bestandteil des organisationalen Alltags, und in den letzten Jahren hat die Zeit, die Führungskräfte und Mitarbeitende in Meetings verbringen, stark zugenommen. Studien zeigen jedoch, dass Meetings in der Praxis oft ineffizient und ineffektiv sind. Deshalb werden Meetings trotz des potentiellen Nutzens häufig als Zeitverschwendung, Zeitfalle oder Zeitfresser wahrgenommen. Ineffektiv geplante und durchgeführte Meetings verursachen zudem erhebliche Mehrkosten für ein Unternehmen.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es darum, zu untersuchen, welche Faktoren den Meetingerfolg beeinflussen, und einen Fragebogen zu entwickeln, mit dem relevante Meetingfaktoren beschrieben werden können. Zu diesem Zweck haben wir einen Fragebogen entwickelt, in dem Mitarbeitende ihr letztes Meeting hinsichtlich Struktur, Format und Meetingablauf beurteilen sollten. Gemessen wurden ebenfalls die wahrgenommene Zufriedenheit mit dem Meeting sowie die wahrgenommene Effektivität des Meetings. Die Ergebnisse einer ersten Befragung von 461 Mitarbeitenden aus verschiedenen Unternehmen zeigen, dass verschiedene Rahmenbedingungen, wie z.B. ein pünktlicher Start, ein pünktliches Ende, eine im Voraus verteilte Tagesordnung, und Erfrischungen einen signifikanten Zusammenhang mit der wahrgenommenen Meeting-Zufriedenheit und -Effektivität haben. Eine explorative Faktorenanalyse deutet zudem darauf hin, dass der Verlauf des Meetings mittels zwei Dimensionen erfasst werden kann. Die zwei Faktoren, die zur Varianzaufklärung von Meeting-Effektivität beitragen, messen einerseits, wie strukturiert und zielorientiert das Vorgehen war, und berücksichtigen andererseits die Kommunikation und Zusammenarbeit aus beziehungs-technischer Sicht. Ideen für weitere Studien zur Testung dieses Fragebogens werden vorgestellt.

Weniger Stress durch Zeitmanagementtraining?

Alexander Häfner, Lydia Pinneker, Julia Hartmann und Armin Stock
Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Deutschland /
A.Haefner@psychologie.uni-wuerzburg.de

Obwohl sich Zeitmanagementtrainings in der betrieblichen Praxis seit Jahrzehnten großer Beliebtheit erfreuen, gibt es kaum Evaluationsstudien zur Wirksamkeit von Zeitmanagementtrainings (Claessens, van Eerde, Rutte & Roe, 2007). Zudem basieren die evaluierten Trainings oft auf Selbsthilfeliteratur. In der vorliegenden Studie wurde die Wirkung eines psychologisch fundierten Zeitmanagementtrainings auf erlebte Zeitkontrolle, Stress und Leistung untersucht.

71 kaufmännische Mitarbeiter wurden zufällig einer Trainings- oder Wartelistenkontrollgruppe zugeteilt. In der Woche unmittelbar vor der Trainingsdurchführung sowie in der sechsten Woche nach dem Training bearbeiteten beide Gruppen Fragebögen zur erlebten Zeitkontrolle, Stress, Selbsteinschätzung der Arbeitsorganisation, Arbeitsauslastung, zu Bemühungen das persönliche Zeitmanagement zu verbessern sowie zu erlebten Verbesserungen des persönlichen Zeitmanagements. In einem Tagebuch gaben sie darüber hinaus an, wie viel sie an einer wichtigen Aufgabe gearbeitet hatten. Leistung und Arbeitsorganisation wurden zudem durch Vorgesetzte bewertet. Das Zeitmanagementtraining bestand im Wesentlichen aus der Vermittlung der folgenden Zeitmanagementstrategien: a) Prioritätensetzung b) Formulierung herausfordernder, konkreter und proximaler Ziele, c) Strategieentwicklung unter Einbindung von Prozesssimulation, d) Tagesstrukturierung unter Nutzung von Durchführungszintentionen, e) Monitoring, f) Einsatz von Selbstbelohnungen sowie g) die Auseinandersetzung mit der Interpretation zeitbezogener Anforderungen.

Erwartungsgemäß arbeiteten die Trainingsteilnehmer stärker an der Verbesserung ihres Zeitmanagements und schätzten die erzielten Verbesserungen als stärker ein im Vergleich zur Kontrollgruppe. Die Messwiederholungs-MANCOVA mit der Gruppenvariable Trainingsteilnahme, in die erlebte Zeitkontrolle, Stress und Arbeitsorganisation als abhängige Variablen und Arbeitsauslastung als Kovariate eingesetzt wurden, zeigte einen signifikanten Interaktionseffekt: durch das Training nahm die erlebte Zeitkontrolle zu, der Stress ab. Bei den anderen Variablen zeigten sich keine signifikanten Effekte, allenfalls Tendenzen.

Ein 2-Stunden-Zeitmanagementtraining mit präventiver Wirkung auf das Stresserleben

Lydia Pinneker, Sabine Schwäble, Alexander Häfner und Armin Stock
Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Deutschland / Lydia_Pinneker@gmx.de

Zeitdruck und Stresserleben werden in unterschiedlichen beruflichen Kontexten, wie auch für Studierende, als wesentliche Problembereiche beschrieben. Ob Zeitmanagementtrainings geeignet sind, mit zeitbezogenen Anforderungen besser umgehen zu können, ist bislang kaum untersucht worden. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde in einem Kontext steigender Anforderungen die Wirkung einer psychologisch fundierten Kurzzeitintervention auf die erlebte Zeitkontrolle und die Anspannung, als wichtigem Stressindikator, untersucht.

177 Studierende in ihrem ersten Studienjahr wurden zu Semesterbeginn zufällig einer Zeitmanagementtrainings- (n = 89) oder einer aktiven Kontrollgruppe (n = 88) zugeteilt. Unmit-

telbar vor sowie zwei Wochen nach dem Training bearbeiteten die Studierenden Fragebögen zu Anforderungen, Anspannung und erlebter Zeitkontrolle. Die Zeitmanagementintervention bestand aus der Vermittlung von Planungsstrategien mit folgenden Schwerpunkten: a) Prioritätensetzung b) Tagesplanung c) Monitoring. Die aktive Kontrollgruppe beschäftigte sich mit der Gestaltung von Trainingsmaßnahmen im Arbeitskontext. In Bezug auf Trainer, Dauer und Didaktik unterschieden sich die beiden Gruppen nicht, lediglich in Bezug auf die Inhalte.

Alle Trainingsteilnehmer berichteten erwartungskonform von steigenden externen Anforderungen zu Semesterbeginn, wobei der Anstieg der Anforderungen in der aktiven Kontrollgruppe stärker ausfiel. Darüber hinaus zeigte sich bei den Teilnehmern der aktiven Kontrollgruppe erwartungsgemäß ein Anstieg der Anspannung, während die Anspannung in der Zeitmanagementgruppe unverändert blieb. Das Zeitmanagementtraining verhinderte somit den Anstieg der Anspannung bei wachsenden externen Anforderungen. Die erlebte Zeitkontrolle nahm in der Zeitmanagementgruppe signifikant zu, während sich für die aktive Kontrollgruppe eine tendenzielle Abnahme ergab. Die Ergebnisse sprechen für die Wirksamkeit der Zeitmanagementintervention. Die Effekte zeigten sich bei einer sehr kurzen Intervention mit klarer Fokussierung auf einfache Planungsaktivitäten.

Facetten des Zeitmanagements: Entwicklung und Validierung des Landauer Fragebogens zum Zeitmanagement

Michael J. Müssigmann, Claudia Bäßler und Ottmar L. Braun
Universität Landau, Deutschland / muessigmann@uni-landau.de

Auch wenn die Time Management Behavior Scale von Macan, Shahani, Dipboye und Phillips (1990) als ein Standarderhebungsinstrument in puncto Zeitmanagement betrachtet werden kann, erfasst diese Skala doch nur wenige Facetten. Deswegen soll in diesem Beitrag ein neu entwickelter Fragebogen zum Zeitmanagement (LFZM) vorgestellt werden, der die bisherigen Instrumente zur Erfassung des Zeitmanagements um einige wichtige Facetten ergänzt und somit dazu beiträgt, das breit gefächerte Konstrukt des Zeitmanagements besser zu operationalisieren. Der LFZM erfasst unter anderem den wichtigen Unterschied zwischen Kenntnis und Anwendung der Zeitmanagementtechniken sowie Zielklarheit, Planung, Selbstdisziplin, Procrastination und Studien- bzw. Arbeitszufriedenheit.

Die Testgüte des LFZM wurde in zwei Studien untersucht. Die Konstruktvalidierung erfolgte mittels einer konfirmatorischen Faktorenanalyse an einer Ad-hoc-Stichprobe von 672 Personen. Die konvergente und diskriminante Validität wurde an einer studentischen Stichprobe von 117 Personen überprüft. Die erhaltenen Ergebnisse weisen darauf hin, dass mit dem LFZM ein Instrument mit guten psychometrischen Kennwerten vorliegt.

Freiwilliges Engagement in Organisation und Gesellschaft

Patrick Jiranek, Jeannette Oostlander und Theo Wehner

ETH Zürich, Schweiz / pjiranek@ethz.ch

Session: 3.03-AG

Arbeitsgruppe

Freiwilliges Engagement ist ein Thema, welches sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Wissenschaft zunehmend an Interesse und Bedeutung gewinnt. Als Beispiel dafür sei das Europäische Freiwilligenjahr 2011 – mit der Freiwilligenarbeit als eine Form von freiwilligem Engagement - genannt.

Innerhalb der psychologischen Forschung zum Themenbereich des freiwilligen Engagements hat sich bisher vor allem die Sozialpsychologie inhaltlich mit dem Bereich der Freiwilligenarbeit vertieft beschäftigt. Freiwilliges Engagement wird dabei vor allem als eine geplante und anhaltende Form von prosozialem Verhalten betrachtet. Obwohl arbeits- und organisationspsychologische Faktoren wie beispielsweise organisationale Rahmenbedingungen, organisationale Gerechtigkeit oder die Gestaltung der Tätigkeit auch relevante Themen freiwilligen Engagements sind, hat die Arbeits- und Organisationspsychologie diese Fragestellungen bisher nur gestreift bzw. vernachlässigt.

Das Ziel unserer Arbeitsgruppe ist, die bestehende Lücke in der Freiwilligen-Forschung mit fünf Beiträgen, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven und mit unterschiedlichen Formen von freiwilligem Engagement auseinandersetzen, zu verringern.

In den Beiträgen werden sowohl Einflussfaktoren auf das freiwillige Engagement, als auch die Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf die Person präsentiert und diskutiert. Auf der Seite der Einflussfaktoren wird unter anderem der Effekt von organisationalen Gerechtigkeitswahrnehmungen (Scheel & Otto), selbstbestimmter Motivation (Oostlander et al.), der Gestaltung der Tätigkeit sowie ausgewählten organisationalen Rahmenbedingungen (van Schie et al.) auf die Zufriedenheit bzw. die Aufrechterhaltung von Engagement diskutiert. Auf der Seite der Auswirkungen von freiwilligem Engagement auf eine Person, werden gesundheitliche Effekte (Mühlpfordt et al.) sowie die Bedeutung von freiwilligem Engagement im Rahmen von Praktika für organisationale Leistungskonzepte und arbeitsrelevante Einstellungen (Wesche et al.) diskutiert.

Die Ergebnisse aus den Studien tragen dazu bei, das freiwillige Arbeitsengagement aus einer erweiterten Perspektive zu betrachten und zu verstehen, sowie praktische Implikationen für Organisation und Gesellschaft abzuleiten.

Arbeitsgruppenbeiträge

Freiwillig arbeiten! Freiwillig aufhören? Ehrenamt, Gerechtigkeit und Psychologische Verträge

Tabea Scheel und Kathleen Otto

Universität Leipzig, Deutschland / tscheel@uni-leipzig.de

Der Zusammenhang von Gerechtigkeit und Psychologischen Verträgen mit Kündigung wurde in einer querschnittlichen Fragebogenstudie mit 171 ehrenamtlich Tätigen evangelischer Gemeinden und deren 28 PfarrerInnen untersucht. Ehrenamtliche wurden befragt, ob sie darüber nachdenken und ob sie tatsächlich vorhaben, die Tätigkeit in ihrer Gemeinde aufzugeben. Mehrebenenanalysen zeigten keinen Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung des Psychologischen Vertrages aus Sicht der Ehrenamtlichen mit Kündigungsgedanken oder -absichten. Nur die interpersonale Gerechtigkeit war signifikant positiv mit Gedanken des Aufhörens verbunden – nicht aber mit der tatsächlichen Absicht. Im Gegensatz zu bezahlt Beschäftigten könnten Gedanken ans Aufhören für Ehrenamtliche positiv konnotiert sein, indem interpersonale Gerechtigkeit den freiwilligen Charakter (nicht verpflichtenden) der ehrenamtlichen Tätigkeit unterstreicht. Zudem gab es keinen Zusammenhang der interpersonalen Gerechtigkeit zum tatsächlichen Vorhaben Aufzuhören. Im Gegensatz zum Erwerbskontext zeigten sich keine Effekte von prozeduraler Gerechtigkeit. Die fehlenden Zusammenhänge zu distributiver oder informationaler Gerechtigkeit überraschen hingegen weniger.

Die Wahrnehmung des Psychologischen Vertrages aus Sicht der PfarrerInnen korrelierte dagegen signifikant mit Aspekten des Aufhörens Ehrenamtlicher: transaktionale organisationale Verpflichtungen hingen positiv nur mit Gedanken ans Aufhören zusammen, wertorientierte hingen positiv, und relationale organisationale Verpflichtungen sowie Erfüllung hingen negativ mit Gedanken und Absichten Aufzuhören zusammen. Auch hier bedeutet die wertorientierte Behandlung der Ehrenamtlichen möglicherweise „Freiheit“ bzw. Freiwilligkeit.

Fazit könnte sein, Ehrenamtliche nicht wie bezahlt Beschäftigte einzubinden und zu verpflichten (wie in Gemeinden oft geschieht), sondern die Tätigkeiten gut zu verteilen und Ausstieg, auch temporär, zu ermöglichen. Die Arbeitsbeziehung sollte interpersonal gerecht und aktiv gestaltet werden, indem z.B. über gegenseitig wahrgenommene Verpflichtungen gesprochen wird.

Senioren im Klassenzimmer - eine selbstbestimmungstheoretische Sichtweise

Jeannette Oostlander¹, Stefan Tomas Güntert² und Theo Wehner¹

¹ETH Zürich, Schweiz; ²University of Rochester, USA / joostlander@ethz.ch

Die Studie untersucht Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit von freiwillig engagierten SeniorInnen (N= 88). Die SeniorInnen besuchen im Rahmen eines Projekts regelmässig eine Schulklasse und stellen ihre Lebenserfahrung, ihr Wissen und ihre Zeit zur Verfügung.

Die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 2000) dient als Rahmenmodell, um den Einfluss der wahrgenommenen Unterstützung durch die Lehrperson auf die Zufriedenheit der SeniorInnen zu überprüfen. Die Selbstbestimmungstheorie nimmt an, dass eine wahrgenom-

mene Unterstützung bezüglich Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit einen positiven Einfluss auf die Befriedigung dieser drei grundlegenden Bedürfnisse hat. Die Bedürfnisbefriedigung wiederum beeinflusst, vermittelt über selbstbestimmte (d.h. intrinsische bzw. identifizierte) Motivation, die Zufriedenheit positiv.

Ein Analyse der obigen theoretischen Argumentationskette mittels Strukturgleichungsmodell ergibt einen ungenügenden Modellfit ($\chi^2= 38.79$, $df= 7$, $\chi^2/df= 5.54$, $CFI= .87$, $RMSEA= .23$). Ein guter Modellfit wird dann erzielt, wenn zusätzlich ein direkter Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Unterstützung (soziale Eingebundenheit ($\beta= .26$); Autonomie ($\beta= .30$)) und der Zufriedenheit zugelassen wird ($\chi^2= 10.98$, $df= 6$, $\chi^2/df= 1.83$, $CFI= .98$, $RMSEA= .098$). Dieses Modell legt nahe, dass sowohl die Tätigkeit im Klassenzimmer, vermittelt über die Bedürfnisbefriedigung und intrinsische Motivation, die Zufriedenheit beeinflusst, aber auch die Beziehung zwischen Lehrperson und Senior eine direkte Wirkung auf die Zufriedenheit hat. Die Aufgaben, welche die SeniorInnen in der Klasse übernehmen, ist eine Prädiktor von der Zufriedenheit der SeniorInnen mit dem Projekt, ein zweiter Prädiktor ist eine gute Zusammenarbeit mit der Lehrperson.

Interessant an diesem Ergebnis ist, dass auch bei freiwilligem Engagement die Unterstützung der Bedürfnisse relevant zu sein scheint. Im Beitrag wird die praktische Relevanz dieses Ergebnisses diskutiert.

Der Einfluss von Arbeitsgestaltung und organisationalen Rahmenbedingungen auf nachhaltiges Freiwilligenengagement - eine Perspektive der Selbstbestimmungstheorie

Susan van Schie¹, Jeannette Oostlander¹, Stefan Tomas Güntert² und Theo Wehner¹

¹ETH Zürich, Schweiz; ²University of Rochester, USA / svanschie@ethz.ch

Freiwilligenarbeit rückt zunehmend ins politische und wissenschaftliche Interesse. Nationale Erhebungen haben die Quantität und Diversität von Freiwilligenarbeit dokumentiert. Die Sozialpsychologie hat Freiwilligenarbeit als eine geplante und kontinuierliche prosoziale Handlung verstanden und Freiwillige primär hinsichtlich ihrer Motive untersucht. Obwohl Themen wie die Gestaltung der Tätigkeit, Führungsstrukturen oder Kommunikation für freiwilliges Engagement ebenso relevant sind, hat die A&O- Psychologie Freiwilligenarbeit bisher vernachlässigt.

Das Projekt adressiert die Auswirkung von Aufgaben- und Organisationsgestaltung auf Einstellungs-, Intentions- und Verhaltensmasse. Unser theoretisches Rahmenwerk integriert verschiedene Ansätze und ergänzt sie um eine prozessorientierte Perspektive. Wir fokussieren Besonderheiten der Freiwilligenarbeit: Freiwillige treten einer bestimmten Organisation aufgrund persönlicher Ziele bei, während Organisationen abhängig sind von deren Willen, die organisationalen Einschränkungen zu akzeptieren und nicht nur in persönlich begründeten Aktivitäten Leistung zu erbringen, sondern auch in Aktivitäten, die primär der Organisation zugutekommen.

Die Längsschnittstudie (drei Erhebungszeitpunkte) konzentriert sich auf Freiwilligenarbeit im sozialen Sektor. Validierte Skalen wie z.B. WDQ (Morgeson & Humphrey, 2006), MAWS (Gagné et al., 2010), oder Work Engagement (Schaufeli & Bakker, 2003) werden eingesetzt. Zum ersten Messzeitpunkt wurden rund 2000 Freiwillige aus vier Organisationen befragt. Im

Rahmen des postulierten Modells präsentieren wir ausgewählte Resultate aus dem ersten Messzeitpunkt.

Der Fokus auf Arbeitsgestaltung verspricht praktische Relevanz, da dem Freiwilligenbereich Wissen aus der A&O- Psychologie zugänglich gemacht wird. Aus theoretischer Perspektive beleuchtet das Projekt, wie innerhalb eines organisationalen Kontexts Arbeitsgestaltung und organisationale Bedingungen selbstbestimmtes Handeln beeinflussen.

Freiwilligkeit in öffentlich geförderten Tätigkeiten für Erwerbslose

Susann Mühlfordt, Katrin Rothländer und Peter Richter

Technische Universität Dresden, Deutschland / muehlfordt@psychologie.tu-dresden.de

Der Beitrag betrachtet mehr oder weniger restriktive Tätigkeitsformen, die sich an Erwerbslose richten. In der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde bislang am häufigsten auf Arbeitsgelegenheiten (AGH) in der Mehraufwandsvariante, sogenannte Ein-Euro-Jobs, zurückgegriffen. Kontrastierend dazu wird in dem sächsischen Programm TAURIS die gesellschaftliche Einbindung von Erwerbslosen durch die Förderung selbst gewählten freiwilligen Engagements erreicht. Diese Tätigkeiten können als öffentlich gefördertes frei-gemeinnütziges Engagement bezeichnet werden.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeitsbedingungen in öffentlich geförderten Tätigkeitsbereichen spielten bislang in der arbeitspsychologischen Forschung eine untergeordnete Rolle.

Im Jahre 2009 wurden N= 191 Langzeiterwerbslose zu ihren Tätigkeitsbedingungen (u.a. JDS von Hackman & Oldham, 1975) sowie zu ihrer psychischen, physischen und sozialen Gesundheit (u.a. KÖPS von Manz, 2001) befragt. Es wurden drei Gruppen hinsichtlich ihrer Tätigkeitsbedingungen und deren gesundheitlicher Zusammenhänge untersucht: 1. in MAE zugewiesen (n= 91), 2. freiwillig um MAE bemüht (n= 45) und 3. in geförderter frei-gemeinnütziger Tätigkeit (n= 55).

Freiwilligkeit zeigt sich in vorliegender Studie als relevant für die Qualitätsbewertung der ausgeführten Tätigkeit. In die Maßnahme Zugewiesene bewerten ihre Aufgabenbedingungen am kritischsten. Gesundheitliche Beziehungen zeigen sich für die untersuchten Tätigkeiten, wie sie auch für Erwerbsarbeit bekannt sind: Geringe Aufgaben- und Ausführungsqualität korrelieren mit schlechterem gesundheitlichen Befinden. Die stärksten Beschwerden finden sich tendenziell bei den Personen mit dem geringsten Grad an Freiwilligkeit in Bezug auf den Tätigkeitszugang.

Um Erwerbslose psychosozial zu stabilisieren und gesellschaftlich zu integrieren, sind frei wählbare Tätigkeitsangebote besser geeignet als durch Restriktionen auferlegte. Z.B. für das Fallmanagement leitet sich daraus die Anforderung ab, frei-gemeinnützige Tätigkeiten als Ausdruck von Eigeninitiative und Engagement berufsbiographisch anzuerkennen.

Was PraktikantInnen leisten können und wollen: Freiwilliges Arbeitsengagement im Praktikum

Jenny S. Wesche¹, Alexandra Nikitopoulos¹, Peter M. Muck² und Claudia Peus¹

¹Ludwig-Maximilians Universität München, Deutschland; ²Universität Bielefeld, Deutschland / jenny.wesche@fu-berlin.de

Nach einer Schätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes von 2007 werden jährlich ca. 400.000 Praktika in Deutschland absolviert. Dennoch wird PraktikantInnen in der organisationspsychologischen Forschung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmergruppen bislang wenig Aufmerksamkeit geschenkt, z.B. hinsichtlich Möglichkeiten zur Beurteilung und Steigerung ihrer Leistung. In zwei empirischen Studien wird daher die Übertragung von etablierten Leistungskonstrukten auf PraktikantInnen – vor dem Hintergrund ihrer besonderen motivationalen Ausgangslage sowie der speziellen Rahmenbedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses – untersucht.

In Studie 1 schätzten TeilnehmerInnen aus Deutschland (N=143) ihre Erfahrungen und ihr freiwilliges Arbeitsengagement während ihrer Praktikumstätigkeit ein. Dabei wurden verschiedene Facetten der Arbeitszufriedenheit sowie verschiedene Foki der sozialen Identifikation als Einflussfaktoren erfasst. Zusätzlich wurde Gewissenhaftigkeit, ein etablierter Einflussfaktor von Arbeitsleistung, kontrolliert. Studie 2 erweitert die Aussagekraft von Studie 1, indem einerseits PraktikantInnen (N=60) eines multinationalen Unternehmens von russischen und britischen Standorten befragt wurden. Andererseits wurde zuzüglich zu den Selbstberichten der PraktikantInnen (identisch zu Studie 1) die freiwillige als auch die aufgabenbezogene Arbeitsleistung durch Führungskräfte eingeschätzt.

In Studie 1 zeigten sich Auswirkungen verschiedener Merkmale der absolvierten Praktika (z.B. freiwilliges vs. Pflichtpraktikum) auf die Ausprägung freiwilligen Arbeitsengagements. In beiden Studien zeigte sich eine signifikante Varianzaufklärung im selbst- (Studie 1) und fremdberichteten (Studie 2) freiwilligen Arbeitsengagement durch die Einstellungen der PraktikantInnen gegenüber ihrer Tätigkeit und Organisation über die Varianzaufklärung durch Gewissenhaftigkeit hinaus. Zudem wiesen Einstellungs- und Leistungsvariablen der PraktikantInnen Zusammenhänge mit ihrer Empfehlung der Organisation an Freunde und Kommilitonen (Studie 1 und 2) und mit Empfehlungen der Führungskräfte zur Festanstellung der PraktikantInnen (Studie 2) auf. Praktische Implikationen zum Einsatz von PraktikantInnen werden diskutiert.

Motivation und Persönlichkeit als Einflussfaktoren von Karriereverläufen

Jennifer Grimme

Universität Hamburg, Deutschland / jennifer.grimme@uni-hamburg.de

Session: 3.04-AG

Arbeitsgruppe

Neben bedingungsbezogenen Aspekten spielen auch personale Aspekte für die Karriereentwicklung und das Erreichen von Führungspositionen eine wichtige Rolle. Deshalb werden im Symposium unterschiedliche personale und motivationale Einflussfaktoren von Karriereverläufen betrachtet. Hierbei werden immer wieder geschlechterspezifische Unterschiede betrachtet, um so mögliche Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen identifizieren zu können. In den einzelnen Beiträgen werden praktische Implikationen für das individuelle Karrieremanagement und Beratungsansätze diskutiert.

Im ersten Beitrag wird ein neues Führungsmotivations-Konzept vorgestellt, welches Hoffnungs- und Furchtkomponenten integriert. Beide Komponenten sagen die Führungsabsicht vorher, wobei die Furchtkomponente zusätzlich einen moderierenden Effekt auf die Beziehung von Hoffnungskomponente zur Führungsabsicht hat. Dabei zeigen Frauen signifikant höhere Werte in der Furchtkomponente.

Im zweiten Beitrag wird der Einfluss von personalen Merkmalen wie Führungsmotivation und Eigeninitiative auf die Beziehung zwischen Karriereerfolg und Befinden untersucht. Dieser Moderationseffekt ist für Frauen deutlich höher als für Männer, wenn eine Inkongruenz zwischen den personalen Merkmalen und dem Karriereerfolg vorliegt.

Die dritte Studie widmet sich dem Einfluss der Geschlechtsrolle auf die Führungsmotivation. Frauen zeigen eine deutlich geringere Führungsmotivation. Es konnte gezeigt werden, dass eine traditionelle Geschlechtsrolle die Beziehung zwischen Geschlecht und Führungsmotivation mediiert. Dabei spielt die Stärke der Identifikation mit dem eigenen Geschlecht keine bedeutsame Rolle.

Auch die vierte Untersuchung befasst sich mit der Geschlechtsrolle in Form der Geschlechterrollenorientierung. Es wurde nachgewiesen, dass die positive Beziehung der männlichen, instrumentellen Geschlechtsrolle mit dem subjektiven Berufserfolg fast vollständig durch die Aufstiegskompetenz mediiert wird. Instrumentell orientierte Frauen unterscheiden sich dabei kaum von instrumentell orientierten Männern in ihrer Aufstiegskompetenz, expressiv orientierte Frauen hingegen schon.

Im letzten Beitrag wird die moderierende Wirkung von Persönlichkeitseigenschaften (Neurotizismus, Extraversion und Offenheit für neue Erfahrungen) in der Beziehung von Arbeitsbedingungen und Berufserfolg dargestellt. Es zeigten sich unterschiedliche Moderatoreffekte der Persönlichkeitseigenschaften für die Beziehungen von Anforderungen, Stressoren und Ressourcen in der Arbeitstätigkeit und dem Berufserfolg.

Insgesamt eröffnen die Ergebnisse vielfältige Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen hinsichtlich ihrer Karriereentwicklung.

Führungsmotivation - wie interagieren Hoffnungs- und Furchtkomponenten?

Magdalena Gatzka, Gwen Elprana, Sybille Stiehl und Jörg Felfe

Helmut-Schmidt Universität Hamburg, Deutschland / gatzka@hsu-hh.de

Neben situationalen Variablen und Kompetenzen stellt Motivation einen wichtigen Einflussfaktor bei der Erreichung einer Führungsposition dar. Bisher haben sich jedoch nur wenige Studien (Chan & Drasgow, 2001; Jacobs & McClelland, 1994) mit der Frage auseinandergesetzt, welche Motive für das Erlangen einer Führungsposition bedeutsam sind. Ausgehend von Erkenntnissen zum „leadership-motive-pattern“ (McClelland & Boyatzis, 1982) wurde ein Instrument entwickelt, das das Konzept der Führungsmotivation differenziert erfasst. Neben den Basismotiven wird auch ein spezifisches Führungsmotiv erfragt, welches in eine Hoffnungs- und eine Furchtkomponente untergliedert wird.

Es wird erwartet, dass jede der Komponenten zur Vorhersage der Führungsabsicht beiträgt. Ferner wird angenommen, dass sich die Furchtkomponente moderierend auf die Hoffnungskomponente auswirkt: Der Zusammenhang zwischen Hoffnungskomponente und Führungsabsicht sollte höher ausfallen, wenn die Furchtkomponente niedrig ausgeprägt ist. In einer Studie mit N=2100 Teilnehmern (Studierende und Berufstätige) konnte nachgewiesen werden, dass beide Komponenten des Führungsmotivs die Absicht, eine Führungsposition zu bekleiden, vorhersagen. Hohe Werte auf der Hoffnungskomponente sagen die Führungsabsicht vorher, während die Furchtkomponente auf die Vermeidung der Führungsposition wirkt. Wie erwartet, wird der Einfluss der Hoffnungskomponente durch die Furchtkomponente moderiert: Es liegt eine höhere Führungsabsicht vor, wenn die Furchtkomponente eine niedrige Ausprägung aufweist.

Diese Ergebnisse werden in Bezug auf theoretische und praktische Implikationen diskutiert. Ein tieferes Verständnis des Einflusses von Motiven auf Verhalten ermöglicht eine profunde Grundlage für individuelles Karrieremanagement und Beratungsansätze. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Frauen höhere Werte auf den Furchtkomponenten aufweisen, ergibt sich hier ein Ansatzpunkt, der bei der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen Beachtung finden sollte.

Aufstieg um welchen Preis? Eine geschlechtersensitive Betrachtung von Berufserfolg und WohlbefindenFranziska Ebel¹, Sylvie Vincent¹ und Monique Janneck²¹ Universität Hamburg, Deutschland; ² Fachhochschule Lübeck, Deutschland /
sylvie.vincent@uni-hamburg.de

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Gegenstand mehrerer Forschungsprojekte ist deshalb, die Gründe für diese Unterrepräsentanz zu analysieren und Empfehlungen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen abzuleiten. Während als primäres Ziel der Aufstieg von Frauen in höhere Führungsebenen postuliert wird, widmet sich diese Studie der Analyse der Bedingungen des Aufstiegs im Hinblick auf das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen.

Im Rahmen einer Online-Erhebung wurden 1221 Beschäftigte zu ihrem Berufserfolg und ihrer psychischen sowie psychosomatischen Befindlichkeit befragt. Ein Großteil der Befragten stammt aus technischen Branchen und der Anteil an Frauen beträgt in dieser Stichprobe 50 Prozent.

Um die Unterschiede im Befinden zu analysieren, wurden Mittelwertsvergleiche der Wohlbefindensindikatoren auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen getrennt nach Geschlecht vorgenommen. Während die Erfolgsindikatoren mit höherer Hierarchieebene signifikant zunehmen, zeigt sich, dass die Befindensbeeinträchtigungen auf den niedrigeren Hierarchieebenen signifikant größer sind als auf den höheren Ebenen. Die Geschlechterunterschiede sind gering. Um die Bedingungen des Aufstiegs genauer zu analysieren, wurde der Effekt von Karriere motivation und Eigeninitiative auf den Zusammenhang zwischen Karriereerfolg und dem Befinden untersucht. Beide Variablen weisen signifikante Moderatoreffekte auf. Vor allem für Frauen auf der mittleren Hierarchieebene sind die Interaktionseffekte hochsignifikant und deuten darauf hin, dass eine Inkongruenz zwischen hoher und niedriger Ausprägung von Karrieremotivation und Karriereerfolg einen negativen Effekt auf das Wohlbefinden hat. Für Eigeninitiative zeigt sich ein ähnlicher Effekt.

Aus den Ergebnissen werden geschlechtsspezifische Empfehlungen für die Realisierung eines „gesunden“ Aufstiegs abgeleitet und diskutiert.

“Think Manager – Think Female”? Schön wär’s.

Gwen Elprana, Magdalena Gatzka, Sybille Stiehl und Jörg Felfe

Helmut-Schmidt Universität Hamburg, Deutschland / elprana@hsu-hh.de

Die Studie beleuchtet motivationale Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen. Vorstudien haben anhand eines neuen Instruments zur Messung von Führungsmotivation signifikante Geschlechterunterschiede in der Führungsmotivation (FM) gezeigt. Einen Erklärungsansatz für diesen Motivationsunterschied, der zuungunsten des weiblichen Geschlechts ausfällt, bietet die präferierte Geschlechterrolle (GR) der Frau (traditionell vs. progressiv). Geschlechterrollenstereotype wie „Think Manager–Think Male“ (Schein, 1973) legen nahe, dass die Bevorzugung einer traditionellen GR die weibliche FM dämpft, weil die typische Führungskraft nach einem traditionellen Rollenverständnis ein Mann sein sollte. Es wurden demnach zwei Hypothesen formuliert, die an einer Stichprobe von 1742 Frauen und Männern getestet wurden: Zunächst wurde der Frage nachgegangen (H1), inwieweit die traditionelle GR den Zusammenhang zwischen Geschlecht und FM mediiert. Im Sinne des Gender Identity Models von Becker und Wagner (2009) sollte zudem der Effekt der präferierten GR von der Stärke der Identifizierung mit dem eigenen Geschlecht (Gender Identification GI) abhängen. Dementsprechend wurde zweitens angenommen (H2), dass der indirekte Effekt (H1) dann besonders stark ausfällt, wenn zudem eine hohe GI vorliegt. Hypothese 1 konnte bestätigt werden. Es zeigte sich, dass der Zusammenhang zwischen Geschlecht und FM durch eine traditionelle GR mediiert wird. So haben Frauen mit einer traditionellen GR entsprechend den gesellschaftlichen Erwartungen eine geringere FM. Die Höhe der männlichen FM ist hingegen von ihrer GR unabhängig. Die Moderation dieses indirekten Effekts durch die Stärke der GI (H2) konnte nicht nachgewiesen werden. Die Notwendigkeit einer

Umdeutung des „Manager“-Begriffs sowie Implikationen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen werden diskutiert.

Aufstiegskompetenz und ihr mediierender Einfluss auf den Zusammenhang von Geschlechtsrollenorientierung und Berufserfolg

Anja Wode und Jennifer Grimme

Universität Hamburg, Deutschland / anja.wode@uni-hamburg.de

Eine Vielzahl von Forschungsarbeiten mit dem Fokus auf Frauenkarrieren widmet sich der Analyse des Zusammenhangs von Geschlechtsrollenorientierung und Berufserfolg. Geschlechtsrollenorientierung gilt dabei als die allgemeine Selbsteinschätzung hinsichtlich vom Stereotyp her maskuliner und femininer Eigenschaften. So konnte in verschiedenen Arbeiten gezeigt werden, dass die Geschlechtsrollenorientierung der stärkste Prädiktor für den Berufserfolg von Frauen ist. Hierbei wirkte sich die weibliche (expressive) Geschlechtsrolle negativ, die männliche (instrumentelle) Geschlechtsrolle hingegen positiv auf den Berufserfolg aus.

In der vorliegenden Untersuchung wurde untersucht, wie sich der Zusammenhang zwischen Geschlechtsrollenorientierung und Berufserfolg unter Berücksichtigung der Aufstiegskompetenz verhält. Aufstiegskompetenz wird hierbei verstanden als die „emotional- motivationale und kognitive Bereitschaft sowie die Befähigung zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Erschließung von Führungspositionen“. Sie setzt sich als Metakompetenz aus Facetten der personalen (Karrierebezogenes Selbstmanagement), sozialen (Netzwerken und Durchsetzungsstärke) und handlungsbezogenen Kompetenz (Eigeninitiative) sowie den Motivationsfacetten Intrinsische Karrieremotivation und Führungsstreben zusammen.

In einer Online-Studie mit 142 Männer und 180 Frauen zeigte die Instrumentalität positive Zusammenhänge mit unterschiedlichen subjektiven Berufserfolgsmaßen, während die Expressivität lediglich mit dem prosozialen Erfolg als Berufserfolgsindikator positiv korreliert.

Mittels Strukturgleichungsmodellen konnte die Aufstiegskompetenz als nahezu vollständiger Mediator des Effektes von männlicher Geschlechtsrollenorientierung auf den subjektiven Berufserfolg bestätigt werden.

Vergleicht man instrumentell-orientierte Frauen mit expressiven Frauen, lassen sich Unterschiede in fast allen Aufstiegskompetenzfacetten nachweisen. Verglichen mit den instrumentell-orientierten Männern unterscheiden sich instrumentell-orientierte Frauen nur im Netzwerken scheint somit für Frauen generell schwieriger zu sein und sie scheinen nachwievor Schwierigkeiten im Zugang zu bereits bestehenden Netzwerken zu haben.

Persönlichkeit als Moderator in der Beziehung von Arbeitsbedingungen und Berufserfolg

Wiebke Weidner, Jennifer Grimme und Anja Wode

Universität Hamburg, Deutschland / wiebke_weidner@web.de

Im Fokus vieler Forschungen steht die Fragestellung, warum Menschen im Beruf erfolgreich sind. Innerhalb dieses Forschungsbereichs liegen zahlreiche Studien vor, die sich mit dem Einfluss von Persönlichkeit auf Berufserfolg beschäftigen. Deutlich weniger Studien befassen

sich mit der Beziehung von Arbeitsbedingungen und Berufserfolg. Da bislang keine Studien vorliegen, die das Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitseigenschaften als Einflussfaktor von Berufserfolg untersuchen, ist dies Gegenstand der vorliegenden Studie. Hierzu wurden die Arbeitsbedingungen entsprechend der Handlungsregulationstheorie in Anforderungen, Ressourcen und Stressoren unterschieden. Vor allem Anforderungen und Ressourcen zeigen einen positiven Zusammenhang mit dem subjektiven Berufserfolg. Des Weiteren wurde untersucht, ob Persönlichkeitseigenschaften den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und subjektivem Berufserfolg moderieren. Neben Neurotizismus und Extraversion, die bereits umfassend im Bezug auf ihren Einfluss auf den Berufserfolg untersucht sind, liegt besonderes Augenmerk auf der Offenheit für neue Erfahrungen. Regressionsanalysen bestätigten, dass Offenheit für Erfahrungen als Moderator in der Beziehung von Kooperationserfordernissen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Unsicherheit und Erfolgsdruck zum Berufserfolg wirkt. Außerdem ließen sich auch moderierende Wirkungen von Extraversion auf den Effekt von Kooperationserfordernissen, Tätigkeitsspielraum, Präsentationsmöglichkeiten, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Erfolgsdruck auf den Berufserfolg nachweisen. Neurotizismus hingegen fungiert als Moderator in der Beziehung zwischen Kooperationserfordernissen, Tätigkeitsspielraum, Zeitdruck, Überforderung, Unterforderung sowie sozialen Stressoren und Berufserfolg. Die Ergebnisse werden diskutiert und ein Ausblick auf mögliche weitere Forschungsfragen wird gegeben.

Handeln in komplexen Arbeitssystemen I: Erfassung und Unterstützung individueller Arbeitsprozesse

Ulrike Starker¹, Rüdiger Von Der Weth² und Katrin Schubach²

¹Universität Bamberg, Deutschland; ²Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Deutschland / ulrike.starker@uni-bamberg.de

Session: 4.01-AG

Arbeitsgruppe

Im Rahmen der Arbeitsgruppe sollen Beiträge vorgestellt werden, die sich im Bereich verschiedener Praxisfelder (Konstruktion, Management, Gesundheitswesen) mit individuellem Handeln bei komplexen Arbeitsanforderungen befassen. Die Beiträge umfassen dabei Aspekte wie Erfassung von Voraussetzungen zum angemessenen Umgang mit Komplexität (Anforderungen und Kompetenzen), sowie Vermittlung und Evaluation von Trainings und Problemlösemethoden.

Sachse und Buchholz untersuchten im Bereich Konstruktion eine Methode zur Komplexitätsreduzierung bei der Nutzung von CAD-Systemen. Dabei wurde geprüft, ob resp. Welche Form der template-basierten Konstruktion sich als sinnhaft, unterstützend und effizient erweisen.

Auch Hacker und Winkelmann stellen einen Beitrag aus dem Bereich der Konstruktionsmethodik vor. Sie entwickelten und erprobten generische Vorgehens-Strategien zum Entwurfsproblemlösen (design problem solving).

Der Beitrag von Starker betrachtete den Umgang mit Komplexität aus dem Blickwinkel der Emotionsregulation. Es wird der Frage nachgegangen, ob ein angemessener Umgang mit

Emotionen ein zentraler Aspekt erfolgreichen Handelns bei komplexen Anforderungen in der Praxis ist.

Dem Training zum Umgang mit Komplexität widmen sich Saifoulline et al. Das Konzept zur Ausbildung von „kognitiven Kernkompetenzen“ beschreibt die Fähigkeit eigene mentale Modelle an neuartige komplexe Probleme zu adaptieren.

Schließlich präsentieren von der Weth und Starker einen Ansatz zur Ableitung von exakten Prognosen für Einzelfälle. Er lässt sich zur Gestaltung komplexer Veränderungsprozesse in Organisationen nutzen.

Arbeitsgruppenbeiträge

Komplexitätsreduktion mittels CAD-Systemen

Pierre Sachse und Wencke Buchholz

Universität Innsbruck, Österreich / pierre.sachse@uibk.ac.at

Seit 50 Jahren werden im Konstruktionsbereich CAD (Computer Aided Design)-Systeme als Assistenzsysteme zum Modellieren und Lösen technischer Entwurfsprobleme eingesetzt. Gegenwärtige CAD-Systeme erlauben eine parametrisch-assoziative Konstruktion, welche u.a. der Gestaltung von leicht veränderbaren und anpassungsfähigen Bauteilen und Baugruppen dienen soll. Schon die bisherigen Anforderungen an die Systembenutzer waren beträchtlich, nun bedingt die parametrisch-assoziative Konstruktion obendrein noch eine weitere Zunahme der Komplexität. Der notwendige Aufbau eines angemessenen mentalen Modells über das CAD-System wird erschwert (Bergholz, 2010), eine Vielzahl von Informationen muss berücksichtigt und verarbeitet werden, ein systembedingtes Vorgehen – welches dem Problembearbeitungsprozess des Konstrukteurs nur partiell entspricht – muss eingehalten werden usw. Zur Unterstützung der Systemanwender (z.B. Reduzierung der Modellkomplexität, Entlastung des Arbeitsgedächtnisses) wurde in einer Reihe von Unternehmen eine Standardisierung in Form der Vorgaben von einheitlichen Startmodellen, von firmeninternen Konstruktionsmethodik-Richtlinien und eine template-basierte Konstruktion eingeführt.

In zwei empirischen Studien [N=30 (Konstrukteure); zwei Aufgaben unterschiedlicher Komplexität; Anpassungskonstruktion; Design: einfaktorieller, zweifach gestufter Versuchsplan mit parallelisierten Gruppen; abhängige Variablen: Konstruktionsleistung, -zeit, -prozess, subjektive Daten] wurde dementsprechend geprüft, ob resp. welche Formen der template-basierten Konstruktion sich als sinnvoll, unterstützend und effizient erweisen. In einer dritten Studie [N=76 (Maschinenbau-Studenten); Entwicklung einer Antriebsvorrichtung; 2x2 Versuchsgruppen-Design; abhängige Variablen: Prozess- und Ergebniskriterien] wurde ferner ergänzend die prinzipielle Möglichkeit und Unterstützungswirkung des CAD-Einsatzes in den entscheidenden frühen Phasen des konstruktiven Entwurfsprozesses untersucht.

Anhand der Befunde werden die Vorzüge und Grenzen gegenwärtiger CAD-Systeme diskutiert sowie Gestaltungs- und Einsatzempfehlungen für den Arbeitskontext abgeleitet.

Gestaltung makrokognitiver Arbeitssysteme. Unterstützung der kreativen Abschnitte des Entwurfsproblemlösens

Winfried Hacker und Constance Winkelmann

TU Dresden, Deutschland / hacker@psychologie.tu-dresden.de

In den kreativen „frühen Phasen“ (VDI 2221) von konstruktiven Entwicklungsprozessen ist der Unterstützungsbeitrag technischer Systeme (CAX und VR) noch gering. In anderen komplexen kognitiven Arbeitssystemen (z.B. bei Anästhesisten oder Piloten) bewähren sich dafür generische, fachübergreifende makrokognitive Vorgehensstrategien (non-technical skills).

In einer Serie feld- und laborexperimenteller Studien zum Entwurfsproblemlösen (design problem solving) mit konstruktionswissenschaftlichen Anfängern und Experten wurden modulare phasenspezifische und phasenübergreifende generische Strategien iterativ entwickelt und mit mehreren hundert Probanden erprobt. Das wird am Beispiel des Bewertens und Auswählens von Lösungsalternativen für Konstruktionsaufträge in einem quasiexperimentellen Versuchs-/Kontrollgruppen-Design mit 48 fortgeschrittenen Studierenden technischer Fachrichtungen dargestellt. Die iterativ entwickelten angebotenen Strategien verbessern signifikant das Vorgehen. Ihre Integration in die konstruktionswissenschaftliche Ausbildung ist angelaufen.

Emotionsregulation bei komplexen Anforderungen

Ulrike Starker

Universität Bamberg, Deutschland / ulrike.starker@uni-bamberg.de

Ausgangsfrage der Untersuchung war, ob angemessener Umgang mit Emotionen ein zentraler Aspekt erfolgreichen Handelns bei komplexen Anforderungen in der Praxis ist. In einer ersten Untersuchung konnten durch die Induktion unterschiedlicher Emotionen signifikante Effekte auf das Problemlöseverhalten erzeugt werden ($n=49$). Um dies bei erfahrenen Problemlösern in komplexen und ökologisch validen Kontexten zu belegen, führten wir eine Studie mit Unternehmern durch. Unternehmer müssen z.B. ihre Planungs- und Entscheidungsprozesse so organisieren, dass sie Gelegenheiten für Geschäfte schneller identifizieren oder das Ausmaß und den Auflösungsgrad ihrer Planung den notwendigen Entscheidungen anpassen können. In der vorgestellten Studie wurde das Problemlöseverhalten von mittelständischen Unternehmern mit dem von Studenten aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften verglichen ($n=53$). Es wurden Interviews zu Biografie und Arbeitspraxis geführt und das Entscheidungsverhalten bei einem Computerplanspiel detailliert erfasst. Zusätzlich wurden auf der Basis von Videographien und freien Protokollen Daten zum Emotionsausdruck erhoben. Die Unternehmer lösten das Problem signifikant besser. Aufgrund der Analyse der Verhaltensdaten lässt sich der Schluss ziehen, dass sie die Fähigkeit besaßen, durch emotionale Regulation die Abfolge und Form der Denkprozesse so zu organisieren, dass sie ihre selbst gesteckten Ziele erreichten.

Training kognitiver Kernkompetenzen für die öffentliche Planung

Rinat Saifouline, Rüdiger von der Weth, Christoph Hemberger und Walter Schönwandt
Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Deutschland /
r_saifouline@htw-dresden.de

Im Rahmen der Studie wurde eine neue Methodik für die Räumliche Planung untersucht, um komplexe und langfristige Aufgaben in diesem Bereich besser zu bewältigen. Eine Besonderheit dieser Methodik sind Strategien zur sorgfältigen Analyse und Formulierung der Ausgangsprobleme um Risiken und Handlungsmöglichkeiten bei der Zielfindung und Planung auf allen Ebenen angemessen abzubilden. Das Training zielt darauf ab, die Anwendung dieser Strategien an Problemen wie der Entwicklung von nachhaltigen und flexiblen Verkehrskonzepten zu schulen. Die Effektivität der Methodik wurde mit Architekturstudenten in einer quasiexperimentellen Studie evaluiert (n=58). Nachgewiesen wurden komplexitätsgerechtere Planungsergebnisse und effektivere Planungstätigkeit in geschulten Teams. Eine zentrale Rolle bei der Erklärung der Effekte spielt das Modell der „kognitiven Kernkompetenzen“, die Fähigkeit eigene mentale Modelle an die neuartigen komplexen Probleme zu adaptieren. Die modellbasierte Datenauswertung zeigt, dass die Planungsmethodik kritisches Denken, kognitive Flexibilität und systemisch-stringente handlungsleitende mentale Modellbildung fördert und so die Flexibilität und Nachhaltigkeit beim Planen unterstützt.

Mikroprognosesysteme – Einsatz im Change Management

Rüdiger von der Weth und Ulrike Starker

¹Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Deutschland; ²Universität Bamberg, Deutschland / weth@wiwi.htw-dresden.de

Bei Veränderungsprozessen in Unternehmen werden Eingriffe in komplexe Arbeitsprozesse vorgenommen. Es ist schwierig für diese einzigartigen Eingriffe ein wissenschaftlich fundiertes Modell der Zusammenhänge vorzulegen und ebenso, Verhaltensvorhersagen zu machen und den Prozessverlauf zu evaluieren. Denn um das Verhalten in komplexen Arbeitssystemen erklären zu können, müssen Theorien zeigen wie technische und organisatorische Prozesse mit psychologischen, wie Kognition, Emotion und Motivation im spezifischen Fall zusammenwirken. Das erfordert relativ komplexe Modelle menschlichen Handelns, die sich nicht auf das Zusammenwirken weniger Variablen reduzieren lassen. Der vorgestellte Ansatz der Aktionsforschung beruht auf dem Vorschlag aus den theoretischen Modellen detaillierte und exakte Prognosen für Einzelfälle abzuleiten. Diese werden aus den Vorgaben eines Systemmodells abgeleitet und ihre Qualität z.B. durch den Vergleich mit den Ergebnissen anderer Prognosemethoden und –ansätze statistisch geprüft. Es wird gezeigt, wie sich dieses Vorgehen für eine wissenschaftlich fundierte Gestaltung komplexer Veränderungsprozesse nutzen lässt.

Lebensalter und Arbeit II

Jürgen Wegge

TU Dresden, Deutschland / wegge@psychologie.tu-dresden.de

Session: 4.02-AG

Arbeitsgruppe

Der zweite Teil dieser Arbeitsgruppe bündelt fünf Beiträge, die insbesondere Erkenntnisse zu möglichen Interventionen für die Förderung und den Erhalt der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer darstellen. Ansatzpunkte sind hier u.a. die Gestaltung von möglichst komplexen Arbeitstätigkeiten bei altersgemischter Teamarbeit (Wegge & Schmidt), die Veränderungen von Einstellungen in Richtung auf eine hohe Wertschätzung von Altersheterogenität (Ries, Diestel, Wegge & Schmidt), die Schaffung von Tätigkeitsspielräumen und die Anwendung von berufsspezifischen SOK-Strategien am Beispiel der Pflege (Müller, Heiden, Weigl, Glaser & Angere), spezielle Führungskräfte trainings, die Altersstereotype thematisieren und Vorgesetzte dabei unterstützen, mit Konflikten zwischen Jung und Alt besser umzugehen (Jungmann, Wegge, Ries & Schmidt), sowie der Einsatz älterer Arbeitnehmer im Bereich der internen Kundenberatung bei Aufgaben der Finanzdienstleistung (Machowski & Zapf).

Arbeitsgruppenbeiträge

Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit (ADIGU)

Jürgen Wegge¹ und Klaus-Helmut Schmidt²

¹ TU Dresden, Deutschland; ² TU Dortmund, Deutschland /
wegge@psychologie.tu-dresden.de

Altersgemischte Teams haben sowohl Vor- als auch Nachteile, wobei letztere – ceteris paribus - wahrscheinlicher sind. Die neuere Forschung hat daher untersucht, welche Vorbedingungen bzw. Interventionen eine erfolgreiche Einbindung älterer Mitarbeiter in Teams fördern. In diesem Vortrag berichten wir über die Ergebnisse aus dem DFG Projekt „ADIGU“, das seit fünf Jahren genau dieser Frage in großen Feldstudien nachgeht. Es wurden inzwischen Daten von ca. 6.500 Arbeitnehmern aus ca. 500 natürlichen Arbeitsgruppen im Verwaltungsbereich und der freien Wirtschaft (Finanzdienstleistung, Automobilproduktion) gesammelt, wobei in drei Untersuchungsfelder längsschnittliche Daten vorliegen. In dem Projekt wurden eine Reihe von Einflussfaktoren identifiziert (z. B. das Teamklima, die subjektive Wahrnehmung und Wertschätzung von Altersunterschieden, die Aufgabenkomplexität), die als entsprechende Gestaltungsfaktoren relevant sind. Auch ein entsprechendes Training für Vorgesetzte wurde entwickelt und evaluiert. Zudem ist eine repräsentative Befragung der deutschen Erwerbsbevölkerung zu den zentralen Konstrukten im Rahmen der Projektarbeiten realisiert worden. Der Vortrag stellt das grundlegende Forschungsmodell dar und fasst die

zentralen Befunde und Empfehlungen zusammen, die in den bisherigen Arbeiten gewonnen wurden.

Altersheterogenität und Gruppeneffektivität: Der Einfluss von Konflikten und Wertschätzung für Altersheterogenität

Stefan Diestel¹, Birgit Claudia Ries¹, Jürgen Wegge² und Klaus-Helmut Schmidt¹

¹ TU Dortmund, Deutschland; ² TU Dresden, Deutschland / ries@ifado.de

Welche Konsequenzen Altersheterogenität in Arbeitsgruppen auf die Effektivität und das Wohlbefinden der Gruppe hat, ist bislang nur unzureichend geklärt. Aktuelle empirische Befunde und die Vorstellungen der Theorie der sozialen Kategorisierung lassen jedoch erwarten, dass die Wahrnehmung von Altersunterschieden (Salienz) in einer Gruppe emotionale und aufgabenbezogene Konflikte auslöst, welche die Gruppeneffektivität (in der vorliegenden Studie operationalisiert über Vorgesetzten- und Mitarbeiterurteile zu Innovationsleistungen sowie Angaben zum Burnouterleben der Mitarbeiter) beeinträchtigen. Es gibt weiterhin Hinweise darauf, dass dieser Mediationseffekt der Konflikte durch die Wertschätzung für Altersunterschiede, d. h. die Überzeugung, dass die Altersmischung in einer Arbeitsgruppe positiv für deren Produktivität ist, moderiert werden kann. Die empirische Prüfung dieser moderierten Mediationsannahme erfolgte in einer Stichprobe von 140 Arbeitsgruppen (N = 648) einer großen Landesverwaltung mittels Regressionsanalysen. Die Befunde zeigen erwartungsgemäß, dass die Beziehung zwischen der Salienz der Altersheterogenität und den Innovationsleistungen einerseits sowie dem Burnouterleben andererseits vollständig über Konflikte vermittelt sind. Die negativen indirekten Effekte der Altersheterogenität nehmen zudem mit hoch ausgeprägter Wertschätzung für Altersunterschiede signifikant ab.

Wie kann die Arbeitsfähigkeit im Pflegeberuf trotz körperlicher Funktionseinschränkungen erhalten werden? Befunde zum Zusammenspiel von SOK-Strategien und Tätigkeitsspielraum

Andreas Müller, Barbara Heiden, Matthias Weigl, Jürgen Glaser und Peter Angerer

LMU München, Deutschland / Andreas.Mueller@med.uni-muenchen.de

Vorliegende empirische Befunde deuten auf eine Verminderung der Arbeitsfähigkeit von Pflegekräften mit steigendem Erwerbsalter hin. Eine Ursache sind hohe physische Belastungen im Pflegeberuf, die mit einem erhöhten Risiko körperlicher Funktionseinschränkungen einhergehen. Zugleich zeigt die Altersforschung, dass das individuelle Funktionsniveau aufrechterhalten werden kann, wenn vorhandene Ressourcen durch Handlungsstrategien im Sinne der Selektion, Optimierung und Kompensation (SOK, Baltes & Baltes, 1990) effektiv eingesetzt werden. Eine Untersuchung der Wirksamkeit von SOK im Bereich der Pflege steht bislang jedoch aus. Vor diesem Hintergrund sind die Fragestellungen dieser Studie: (1) Kann der negative Zusammenhang zwischen körperlichen Funktionseinschränkungen und Arbeitsfähigkeit in der Pflege durch Anwendung von SOK abgeschwächt werden? (2) Ist SOK hierbei insbesondere bei vorhandenem Tätigkeitsspielraum effektiv? 273 Pflegekräfte im Alter von 21-63 Jahren nahmen an einer funktionellen Untersuchung des Bewegungsapparates zur Feststellung körperlicher Funktionseinschränkungen teil und machten in einer schriftlichen

Befragung Angaben zu Tätigkeitsspielräumen, pflegespezifischen SOK-Strategien, sowie zu ihrer Arbeitsfähigkeit (Work Ability Index). Ältere Pflegekräfte (> 45 Jahre) weisen häufiger körperliche Funktionseinschränkungen auf als ihre jüngeren Kollegen. Vorhandene Funktionseinschränkungen gehen mit geringerer Arbeitsfähigkeit einher. Die Prüfung von Dreifachinteraktionen in hierarchischen Regressionsanalysen zeigt, dass SOK - insbesondere bei vorhandenem Tätigkeitsspielraum - den negativen Zusammenhang zwischen körperlichen Funktionseinschränkungen und Arbeitsfähigkeit abschwächt. Beschäftigte mit körperlichen Funktionseinschränkungen, die in hohem Maße von SOK und Tätigkeitsspielräumen berichten, besitzen eine vergleichbare Arbeitsfähigkeit, wie Beschäftigte ohne körperliche Funktionseinschränkungen. Im Sinne einer tertiären Gesundheitsprävention kann durch Schaffung von Tätigkeitsspielräumen und die Anwendung von SOK die Arbeitsfähigkeit von Pflegekräften mit körperlichen Funktionseinschränkungen erhalten werden.

Konzeption und Evaluation eines Führungskräfte-Trainings zu „Altersheterogenität als Ressource erkennen und nutzen“

Franziska Jungmann¹, Claudia Birgit Ries², Susanne Liebermann¹, Jürgen Wegge¹ und Klaus-Helmut Schmidt²

¹ TU Dresden, Deutschland; ² TU Dortmund, Deutschland /
jungmann@psychologie.tu-dresden.de

Der demographische Wandel führt zu einer kontinuierlichen Zunahme der Altersheterogenität in Arbeitsgruppen. Aktuelle Befunde zeigen, dass sich die subjektive Wahrnehmung dieser Altersunterschiede (Salienz) negativ auf die Effektivität der Gruppe auswirkt. Als vermittelnde Mechanismen werden u.a. emotionale und kognitive Konflikte in Folge von Prozessen sozialer Kategorisierung bzw. der Informationsverarbeitung identifiziert. Ferner gibt es Belege dafür, dass diese negativen Effekte reduziert werden können, wenn bestimmte Rahmenbedingungen in den Gruppen vorherrschen. So sind die negativen Effekte zu einem großen Teil auf die weite Verbreitung von Altersstereotypen sowie eine geringe Wertschätzung der Altersunterschiede zurückzuführen.

Basierend auf diesen Befunden wurde ein modular aufgebautes Training für Führungskräfte entwickelt, welches die genannten Aspekte aufgreift und positiv beeinflussen soll. Im ersten Trainingsmodul erhalten die Vorgesetzten Informationen zu Veränderungsprozessen mit zunehmendem Alter, zur Entstehung und zu den Folgen von Altersstereotypen sowie der Wertschätzung von Altersunterschieden. Darauf aufbauend erarbeiten die Führungskräfte im zweiten Trainingsmodul Handlungsstrategien zur Umsetzung in ihrem Führungsalltag.

Zur Prüfung der Wirksamkeit wurde das Training mit 32 Führungskräften von insgesamt 209 Mitarbeitern einer öffentlichen Verwaltung durchgeführt. Die Evaluierung erfolgt mittels Wartekontrollgruppendesign in einem Prä-Post-Vergleich mit einer zusätzlichen Follow-Up-Messung nach 12 Monaten.

Im vorliegenden Beitrag werden die Konzeption des Trainings und die ersten Ergebnisse zu den Effekten des Trainings sowohl auf einzelne Trainingsinhalte (wie Wertschätzung von Altersunterschieden oder Altersstereotype) als auch auf verschiedene Indikatoren der Gruppeneffektivität (wie Innovationsleistung oder subjektiver Gesundheitszustand) dargestellt und diskutiert.

Effekte des Alters auf Anforderungen und Ressourcen in der Finanzdienstleistung

Sabine Machowski und Dieter Zapf

Goethe Universität Frankfurt, Deutschland / machowski@psych.uni-frankfurt.de

Aufgrund des demographischen Wandels nimmt das Alter der Belegschaft immer mehr zu. Dies betrifft auch die Finanzdienstleistungsbranche. Hier spielt die Interaktion mit externen Kunden im Vertrieb, aber auch mit internen Kunden eine große Rolle. Die Mitarbeiter müssen einerseits hohe Filial- oder Abteilungsziele erfüllen, aber gleichzeitig auch den Wünschen des Kunden gerecht werden. Insofern ist in Kundeninteraktionen der Einsatz von geeigneten Emotionsregulationsstrategien und Konfliktmanagementstrategien essentiell.

Die Ergebnisse einer vorherigen Fragebogenstudie bei über 300 Dienstleistungsmitarbeitern aus verschiedenen Branchen konnten zeigen, dass die Mitarbeiter mit zunehmendem Alter im Sinne des Kundenkontakts effektiver ihre Emotionen regulieren und effektiver ihre Konflikte managen.

In der aktuellen Studie sollen diese Ergebnisse speziell in der Finanzdienstleistungsbranche verifiziert werden, sowie auf Kundeninteraktionen mit internen Kunden ausgeweitet werden.

Es soll außerdem überprüft werden, ob ältere Mitarbeiter in der Betreuung von internen Kunden stärker ihre sozioemotionalen Kompetenzen einbringen können. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Zielvorgaben und der Zeitdruck in den internen Abteilungen im Vergleich zum Vertrieb niedriger sind, während der Handlungsspielraum größer ist. Weitere Ressourcen wie soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Kollegen werden analysiert.

Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der derzeitigen Altersforschung und der Gestaltung von altersgerechten Arbeitsplätzen diskutiert.

Wie kann Wohlbefinden gefördert werden? Betrachtung von Prozessen und Interventionsmöglichkeiten auf Ebenen der Person, der Führung und der Organisation

Alexandra Michel¹ und Eva Selenko²

¹ Universität Heidelberg, Deutschland; ² Johannes-Kepler Universität Linz, Österreich / alexandra.michel@psychologie.uni-heidelberg.de

Session: 4.04-AG

Arbeitsgruppe

In der aktuellen europäischen Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nimmt Wohlbefinden am Arbeitsplatz eine zentrale Position ein. Deshalb ist es unabdingbar, sowohl theoretische Erklärungsmodelle hinsichtlich der Vorhersage von Wohlbefinden weiterzuentwickeln, als auch die Effektivität von Interventionen zur Förderung von Wohlbefinden zu evaluieren.

Ausgehend von der hohen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Relevanz des Themas ist es Ziel dieser Arbeitsgruppe, sowohl erklärende Prozesse sowie Interventionen und Handlungsempfehlungen zur Förderung von Wohlbefinden zu diskutieren. Die ersten beiden Beiträge betrachten Prozesse auf der Ebene des Individuums. Zu Beginn zeigen Selenko und Batinic, durch welche Prozesse die Beziehung zwischen Jobunsicherheit und Gesundheit erklärt werden kann. Im zweiten Beitrag diskutieren Maier et. al., wie der Umgang mit Emotionen den

Zusammenhang zwischen kundenbezogenen sozialen Stressoren und Burnout erklärt. Im dritten Vortrag betrachten Rigotti und Nestler die Ebene der Führung und zeigen, dass der positive Effekt von transformationaler Führung auf Wohlbefinden von der autonomen Arbeitsmotivation und der jeweiligen Autonomieorientierung abhängt. Im vierten Beitrag wird nun die Ebene der Organisation hinzugenommen. Hier diskutieren Rexroth et al. wie die Work-Life-Balance Kultur einer Organisation den Effekt von Work-Family-Konflikt auf Burnout, bzw. auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Work-Life-Balance beeinflussen kann. Die Arbeitsgruppe schließt mit dem Vortrag von Michel, die darstellt wie Coaching Interventionen zum Wohlbefinden beitragen und individuelle Ressourcen stärken können. Bei jedem Beitrag wird neben der Prozessbetrachtung auf den Ebenen der Person, der Führung und der Organisation dargestellt, wo Interventionen zur Förderung von Wohlbefinden ansetzen können.

Arbeitsgruppenbeiträge

Angst vor dem Verlust der Ressourcen der Arbeit? Die Auswirkung von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Funktionen der Arbeit und psychische Gesundheit.

Eva Selenko und Bernad Batinic

Johannes-Kepler Universität Linz, Österreich / eva.selenko@jku.at

Die Aussicht auf unfreiwilligen Verlust des Arbeitsplatzes und der damit einhergehende Verlust finanzieller, sozialer und gesellschaftlicher Ressourcen der Arbeit stellt eine Belastung für ArbeitnehmerInnen dar. Laut der Theorie der Latenten Deprivation (Jahoda, 1982) verursacht ein verminderter Zugang zu den Funktionen der Arbeit eine schlechtere psychische Gesundheit. In der vorgestellten Arbeit wird untersucht, ob antizipierte Arbeitslosigkeit bereits zu einem schlechteren Zugang zu den Funktionen der Arbeit führt und ob das den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychischer Gesundheit aufklären kann.

In einer 2-Wellen online Studie beurteilten 165 Erwerbstätige ihre ahrgenommene Jobunsicherheit, ihren Zugang zu den Funktionen der Arbeit und ihre psychische Gesundheit. 50.9% der TeilnehmerInnen waren Frauen, zwischen 18 und 61 Jahren alt ($M = 38.12$, $SD = 10.44$), die meisten hatten mindestens einen mittleren Schulabschluss (66.9%).

Ergebnisse multipler Mediationsanalysen zeigen, dass Arbeitsplatzunsicherheit mit einer schlechteren Beurteilung der finanziellen Funktion der Arbeit einhergeht und dass dadurch der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit teilweise erklärt werden kann. Ein Test der längsschnittlichen Pfade mittels Strukturgleichungsmodellen bestätigte die Richtung dieses Effekts. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass der mit Arbeitslosigkeit einhergehende Verlust von finanziellen Ressourcen schon, der Verlust von sozialen Ressourcen jedoch nicht antizipiert wird.

Surface Acting als Mediator zwischen kundenbezogenen Sozialen Stressoren und Burnout

Pia Maier, Eva Selenko und Bernad Batinic,

Johannes-Kepler Universität Linz, Österreich / eva.selenko@jku.at

Kundenbezogene soziale Stressoren und das Schauspielen von Emotionen (deep- und surface acting) werden in Dienstleistungsberufen mit Burnout in Verbindung gebracht (Dorman & Zapf, 2004). In der vorgestellten Studie wurde untersucht, ob deep- und surface acting die Beziehung zwischen verschiedenen kundenbezogenen sozialen Stressoren und Burnout medieren kann.

190 öffentliche Bedienstete mit regelmäßigen Kundenkontakten nahmen an einer Fragebogenuntersuchung teil. 77.2 % der TeilnehmerInnen waren Frauen, durchschnittlich 41 Jahre alt (SD= 10.59). Die Personen waren gemittelt 16.06 Jahre berufstätig (SD = 11.1) und verrichteten durchschnittlich 64.55 % (SD = 33.12) ihrer Tätigkeit in direktem Kundenkontakt.

Es zeigte sich, dass eine höhere Frequenz an kundenbezogenen sozialen Stressoren mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auf Burnout verbunden war. Tests der indirekten Effekte mittels Strukturgleichungsmodell bestätigten die Mediation des Effekts von drei von vier kundenbezogenen sozialen Stressoren durch surface-acting. Insbesondere der Effekt von widersprüchlichen Kundenerwartungen, verbalen Aggressionen sowie unangenehmen Kundenverhalten auf emotionale Erschöpfung wurde vollständig durch surface-acting mediiert. Deep-acting hatte keinen Effekt auf Burnout.

Die Ergebnisse bestätigen die Erwartungen bezüglich deep- und surface acting und zeigen auf, wie diese Faktoren den Zusammenhang zwischen kundenbezogenen sozialen Stressoren und Burnout erklären können.

Der Einfluss von Work-Family-Conflict auf Gesundheit - Können organisationale Ressourcen negative Beanspruchungsfolgen abpuffern?

Miriam Rexroth, Alexandra Michel, Christoph Nohe, Eva Maria Schraub und Karlheinz

Sonntag

Universität Heidelberg, Deutschland / Miriam.Rexroth@psychologie.uni-heidelberg.de

Arbeit und Privatleben stellen Anforderungen an Individuen, die oftmals nicht kompatibel sind. Das kann zu einem Interrollenkonflikt führen (Greenhaus & Beutell, 1985), welcher in der Literatur als Work-Family Conflict (WFC) bezeichnet wird. Die negativen Auswirkungen dieses Konfliktes auf Gesundheit und Wohlbefinden sind gut dokumentiert (für eine Metaanalyse siehe Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Da sich dieser Konflikt vermutlich nicht ganz verhindern lässt, stellt sich die Frage, welche Ressourcen die genannten negativen Effekte abpuffern können.

Bisherige Studien untersuchten den Einfluss von Persönlichkeitsfaktoren und sozialer Unterstützung auf den Zusammenhang zwischen WFC und Gesundheitsvariablen; organisationale Ressourcen wurden hingegen bisher weniger beachtet. Eine wichtige organisationale Ressource stellt die Work-Life-Balance-Kultur (WLB-Kultur) dar, d.h. die wahrgenommene Unterstützung durch das Unternehmen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Deshalb ist es Ziel dieser Studie, basierend auf dem Job-Demand-Control-Model (Bakker & Demerou-

ti, 2007) zu testen, ob WLB-Kultur als organisationale Ressource den Zusammenhang von WFC und Erschöpfung bzw. Zufriedenheit mit der eigenen WLB moderiert.

In der vorliegenden Studie mit Angestellten eines großen Automobilherstellers (N= 549) konnte mittels hierarchischer Regression gezeigt werden, dass die WLB-Kultur den negativen Effekt von WFC auf die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance moderiert. Entgegen unseren Hypothesen moderierte WLB-Kultur nicht den signifikanten Zusammenhang zwischen WFC und Erschöpfung.

Die Ergebnisse unterstreichen einerseits die Relevanz der WLB-Kultur als Ressource im Arbeitskontext, andererseits weisen sie darauf hin, dass trotz eines WFC eine Zufriedenheit mit der eigenen WLB möglich ist und die beiden Konstrukte nicht als die jeweiligen Endpunkte eines Kontinuums betrachtet werden können.

Direkte und (moderierte) Indirekte Zusammenhänge Transformationaler Führung mit Befindensindikatoren

Thomas Rigotti und Falk Nestler

Universität Leipzig, Deutschland / rigotti@uni-leipzig.de

Ausgangspunkt der Selbstbestimmungstheorie ist das Postulat des aktiven, wachstumsorientierten Menschen. Er strebt nach Integration seiner psychischen Elemente in ein einheitliches Selbst und nach Integration seiner selbst in größere soziale Strukturen (Deci & Ryan, 2000). Selbstbestimmtheit ist integraler Bestandteil psychischer Gesundheit. Durch Transformationalen Führung soll die intrinsische (autonome) Motivation gefördert werden und damit auch die Selbstbestimmtheit. Aufbauend auf der Selbstbestimmungstheorie, postulieren wir daher, dass autonome Arbeitsmotivation eine Mediatorrolle für den Zusammenhang zwischen Transformationaler Führung und dem Befinden von Beschäftigten einnimmt. In einem moderierten Mediationsmodell wird darüber hinaus angenommen, dass die Autonomieorientierung der Beschäftigten diesen indirekten Zusammenhang moderiert.

Es wurden 254 Beschäftigte unterschiedlicher Organisationen mittels eines standardisierten Fragebogens nach der Einschätzung des Vorgesetztenverhaltens (Kurzfassung, MLQ-5, Felfe, 2006), nach Tätigkeitscharakteristika sowie nach arbeitsbezogenem sowie allgemeinen Befinden befragt. Zur Messung der autonomen Arbeitsmotivation wurde die Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale in einer deutschen Adaptation verwendet (WEIMS; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve, 2009). Die Autonomieorientierung wurde mit einer deutschen Adaptation aus der General Causality Orientations Scale (GCOS, Deci & Ryan, 1985) erfasst. Hypothesenkonform zeigen sich indirekte Zusammenhänge transformationaler Führung auf verschiedene Befindensindikatoren, vermittelt über autonome Arbeitsmotivation. Dieser Indirekte Effekt wird darüber hinaus durch die Autonomieorientierung moderiert.

Nicht alle Beschäftigten scheinen demnach in gleichem Ausmaß von transformationaler Führung zu profitieren.

Wie wirkt Coaching auf Wohlbefinden und Zielerreichung?

Alexandra Michel

Universität Heidelberg, Deutschland / Alexandra.Michel@psychologie.uni-heidelberg.de

Jedes Jahr sind Organisationen weltweit bereit, hohe Beträge in Coaching Angebote für Führungskräfte und Mitarbeiter zu investieren. Im Gegensatz zu dieser großen Nachfrage steht die geringe Anzahl empirischer Studien die Prozesse untersuchen wie Coaching zur Steigerung von beruflichen und privaten Wohlbefinden und Hoffnung, Ziele zu erreichen, beiträgt.

Ziel dieser Studie ist es deshalb –basierend auf der „Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions“ (Fredrickson, 2001)– zu untersuchen, ob Coaching-Interventionen zur Steigerung positiver Emotionen beitragen (Annahme 1). Ferner soll überprüft werden, ob diese positiven Emotionen wiederum positive Effekte auf Wohlbefinden und Hoffnung, Ziele zu erreichen, haben (Annahme 2).

Drei Coaching-Interventionen wurden in dieser Studie im Einklang mit den Annahmen der Positiven Psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) ausgewählt. Diese postuliert, dass Individuen Ressourcen der Vergangenheit, der Gegenwart sowie Hoffnung und Optimismus für die Zukunft helfen, um berufliche und private Herausforderungen zu bewältigen.

Die Annahmen dieser Studie wurden in einem experimentellen Längsschnittdesign mit drei Messzeitpunkten evaluiert (N=511). ANOVAs und Regressionsanalysen bestätigen die Annahmen dieser Studie weitgehend. Ergebnisse bestätigen, dass die Anwendung von Coaching-Interventionen zur Steigerung positiver Emotionen beitragen. Zudem wurden positive Effekte positiver Emotionen auf Lebenszufriedenheit und Hoffnung, Ziele zu erreichen, gezeigt. Kein signifikanter Effekt wurde von positiven Emotionen auf Engagement bei der Arbeit gefunden. Die Ergebnisse dieser Studie weisen daraufhin, dass Coaching-Interventionen – vermutlich über die Aktivierung von Ressourcen– zur Steigerung positiver Emotionen beitragen. Dieser Effekt gewinnt nicht nur für Coachingteilnehmer, sondern auch für Organisationen an Bedeutung, da zufriedene Mitarbeiter, die auch Hoffnung haben, Ziele zu erreichen, mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Erfolg ihrer Organisation beitragen.

Erfassung und Bedeutung von sozialer Kompetenz und Impression Management im Kontext der Personalpsychologie

Stefan Höft¹ und Cornelius J. König²

¹ Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Mannheim, Deutschland; ² Universität des Saarlandes, Saarbrücken, Deutschland / stefan.hoeft@web.de

Session: 4.06-AG

Arbeitsgruppe

Diese Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit sozialem Verhalten im beruflichen Kontext, bevorzugt in eignungsdiagnostischen Settings. Die vorgestellten Themenbereiche bewegen sich dabei im Spannungsfeld zwischen den Konstrukten „Soziale Kompetenz“ und „Impression Management“, die inhaltlich eng beieinander liegen, aber häufig unterschiedlich bewertet werden. Zum einen werden die theoretischen und empirischen Überlappungen artverwandter Konstrukte untersucht, zum anderen werden gerade die Besonderheiten und Alleinstellungs-

merkmale der spezifischen Konstrukte zur Vorhersage von beruflichem Verhalten herausgestellt. Im ersten Beitrag untersuchen Krumm und Hüffmeier zunächst das Alltagsverständnis von Berufstätigen zu den Konstrukten „Soziale Kompetenz“, „Teamfähigkeit“ und „Führungskompetenz“. Andreßen und Conzelmann stellen danach einen Test zur Erfassung von sozialem Verständnis als Teilfacette von sozialer Kompetenz vor und beschäftigen sich dabei ausführlich mit den einsetzbaren Lösungsschlüsseln für Probandenantworten. Der Beitrag von Anne Jansen und Kollegen untersucht die spezifischeren Konstrukte „Self-Monitoring“, „Political Skills“ und „Ability to identify Criteria“, deren empirische Überlappung und Vorhersagekraft für die Leistung in einem Assessment Center (AC) geprüft wird. Klehe und Kleinmann stellen eine AC-Studie vor, bei der die Beobachter parallel zu den üblichen (zur sozialen Kompetenz affinen) Anforderungen auch die von den Probanden eingesetzten Techniken zur Selbstdarstellung (Impression Management) erfasst wurden. Im Zentrum steht die Frage, ob Impression Management als Persönlichkeitseigenschaft oder eher als ein durch die Situation provoziertes Phänomen zu charakterisieren ist. Im letzten Beitrag von Ingold und Kollegen wird die individuelle Tendenz von Probanden zu Impression Management schließlich mit deren Leistung in strukturierten Interviews verknüpft. Es zeigen sich (abhängig von der gewählten Antwortinstruktion) differentielle Zusammenhänge mit der fremdeingeschätzten beruflichen Leistung der Probanden.

Arbeitsgruppenbeiträge

Das Alltagskonzept von Berufstätigen zu sozialen Kompetenzen im Beruf

Stefan Krumm und Joachim Hüffmeier

Westfälische-Wilhelms-Universität, Münster, Deutschland / stefankrumm@uni-muenster.de

Bis heute besteht wenig Konsens darüber, welche Fähigkeiten und Kompetenzen als „Soziale Kompetenzen“ zu bezeichnen sind. In internationalen Metaanalysen werden häufig soziale Fertigkeiten, Teamfähigkeit und bisweilen auch Führungskompetenz als „Applied Social Skills“ zusammengefasst (vgl. Christian, Edwards & Bradley, 2010). Andererseits existieren für soziale Fertigkeiten / soziale Kompetenz (z. B. Buhrmester, Furman, Wittenberg & Reis, 1988), Teamfähigkeit (z. B. Stevens & Campion, 1999) und Führungskompetenz (vgl. Avolio, Walumbwa & Weber, 2009) eigenständige Forschungstraditionen. Bislang steht eine gemeinsame Betrachtung der internen Struktur dieser „Applied Social Skills“ noch aus. Aus diesem Grund wurden die Alltagskonzepte von Berufstätigen zu sozialer Kompetenz im Beruf, Teamfähigkeit und Führungskompetenz erhoben. In ca. 10-minütigen Interviews wurden 384 Berufstätige (mit und ohne Führungsverantwortung) gebeten, Begriffe zu nennen, die nach ihrem Verständnis soziale Kompetenz, Teamfähigkeit oder Führungskompetenz charakterisieren. Jede interviewte Person wurde nur zu einem der drei Konzepte befragt (vgl. für einen ähnlichen Ansatz zum Alltagskonzept von Intelligenz: Sternberg, Conway, Ketron & Bernstein, 1981). Die Ergebnisse zeigen eine hohe Überlappung der Alltagskonzepte zu sozialer Kompetenz und Teamfähigkeit ($r = .59$ für Führungskräfte), wohingegen die Selbsteinschätzung der eigenen sozialen Kompetenz und der eigenen Teamfähigkeit deutlich geringere Zusammenhänge zeigte ($r = .39$ für Führungskräfte). Anschließende Cluster-Analysen ergaben, dass die zu den drei Konstrukten genannten Begriffe am besten in fünf Clustern zusammengefasst werden können. Die vorliegenden Ergebnisse ermöglichen eine neue Perspektive auf bisheri-

ge Taxonomien der „Applied Social Skills“ und zeigen, dass die akademischen Konzepte hierzu nur teilweise den Alltagskonzepten von Berufstätigen entsprechen. Implikationen für zukünftige Forschung werden diskutiert.

Kann mit dem „Videobasierten Test zum Sozialen Verständnis (VSV)“ die soziale Kompetenz von Pilotenanwärtern vorhergesagt werden?

Panja Andreßen und Kristin Conzelmann

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Hamburg, Deutschland /

panja.andressen@dlr.de

Soziale Kompetenz stellt neben einer Reihe von kognitiven Fähigkeiten eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg von Berufspiloten dar (Goeters, Maschke & Eißfeldt, 2004). Soziales Verständnis wird als notwendige Voraussetzung für soziale Kompetenzen angesehen. In der Auswahl von Pilotenanwärtern werden bislang soziale Kompetenzen mit Assessment Center (AC)-Aufgaben geprüft. Es stellt sich die Frage, ob ein Test zum sozialen Verständnis ein Indiz für den Erfolg im AC liefern kann. Aufbauend auf dem Testprinzip der Skala zum sozialen Verständnis (SV) des Magdeburger Tests zur Sozialen Intelligenz (MTSI; Süß, Seidel & Weis, 2008) wurde ein videobasierter Test zum sozialen Verständnis entwickelt (VSV). Im Unterschied zur SV-MTSI-Skala, die den nonverbalen und auditiven Kanal separat testet, nutzt der VSV Videomaterial mit Ton. Die Szenen des VSV beschränken sich auf den beruflichen Kontext und haben alle Luftfahrtbezug. Für den VSV wurde neben einem Targetscoring auch ein Expertenscoring (N=17 Luftfahrtpsychologen) entwickelt. In dieser Studie wird untersucht, ob die Konstruktvalidität des Tests durch die Scoringmethode beeinflusst wird und ob der VSV die Leistung im AC vorhersagen kann. Eine Stichprobe von N=284 Bewerbern für die Pilotenausbildung bearbeitete den VSV, Aufgaben zur akademischen Intelligenz und einen Persönlichkeitsfragebogen. Eine Teilstichprobe (N=80) nahm zusätzlich an AC-Übungen teil. Für beide Scoringmethoden gibt es wie erwartet keine Zusammenhänge mit akademischer Intelligenz und Persönlichkeit, was den Befunden zum MTSI entspricht. Die Berechnungen zum Zusammenhang der VSV Leistung mit dem AC Ergebnis stehen noch aus. Da soziales Verständnis eine notwendige aber nicht hinreichende Voraussetzung für sozial kompetentes Verhalten darstellt, wird ein geringer Zusammenhang mit den AC-Aufgaben erwartet.

Beeinflusst soziale Kompetenz die Leistung im Assessment Center? Ein Vergleich drei verschiedener Maße sozialer Kompetenz

Anne Jansen, Klaus G. Melchers und Martin Kleinmann

Universität Zürich, Schweiz / a.jansen@psychologie.uzh.ch

Verschiedene frühere Studien konnten zeigen, dass Personen mit hoher sozialer Kompetenz auch höhere berufliche Leistung zeigen. Zudem liegen Hinweise vor, dass soziale Kompetenz bereits eine bedeutsame Rolle spielt, um eine Stelle zu bekommen. In der Literatur existiert jedoch eine Vielzahl unterschiedlicher Begriffe und Operationalisierungen sozialer Kompetenz. Die vorliegende Studie betrachtet daher drei Konstrukte sozialer Kompetenz, die sich

jedoch inhaltlich voneinander unterscheiden lassen: Self-Monitoring, Political Skills und Ability to identify Criteria (ATIC). Ziel der Studie war es zu vergleichen, inwiefern diese drei Konstrukte Leistung in einem Assessment Center (AC) vorhersagen. Zudem sollte der Zusammenhang von ATIC mit verschiedenen Personenmerkmalen untersucht werden, da die Einbettung dieser Konstrukte in ein nomologisches Netz noch weitgehend aussteht. 114 Personen nahmen an einer AC-Simulation teil und absolvierten fünf verschiedene AC-Übungen sowie einen Intelligenztest. Die Messung von ATIC erfolgte als Fähigkeitstest, während Self-Monitoring und Political Skills im Selbstbericht in einer Online-Befragung im Vorfeld erhoben wurden. Zusätzlich wurde in der Online-Befragung noch die Big Five Persönlichkeitseigenschaften sowie Leistungsmotivation, Dominanz und Core Self-Evaluations erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass Political Skills mit Self-Monitoring und ATIC positiv korrelierte, während sich zwischen Self-Monitoring und ATIC kein Zusammenhang zeigte. Von den drei Konstrukten der sozialen Kompetenz sagte nur ATIC AC-Leistung bedeutsam voraus. Um gute Leistung in einem Personalauswahlverfahren zu erbringen, scheint vor allem das Erkennen der Anforderungen in einer Situation am wichtigsten zu sein. Hinsichtlich der Konstruktvalidität von ATIC zeigten sich niedrige Zusammenhänge mit Intelligenz sowie mit Extraversion, Offenheit für Erfahrung und Dominanz. Mittlere Zusammenhänge fanden sich mit Gewissenhaftigkeit und Leistungsstreben.

Viel Lärm um nichts? Impression Management in der Personalauswahl

Ute-Christine Klehe¹ und Martin Kleinmann²

¹ Universität van Amsterdam, Niederlande; ² Universität Zürich, Schweiz / U.Klehe@uva.nl

Impression Management (IM) ist ein alter Störenfried der Personalauswahl: IM-Verhaltensweisen wie zum Beispiel Selbstdarstellung, Einschmeicheln oder defensives Verhalten (Rechtfertigungen und Entschuldigungen) beeinflussen Eignungsbewertungen in den unterschiedlichsten Auswahlverfahren. Jedoch hätten diese Auswahlverfahren eigentlich andere und tatsächlich Job-relevante Dimensionen messen sollen (z.B. Führung, Planung, Kooperation). IM bedroht damit die Integrität der Auswahlverfahren - es sei denn man geht davon aus, dass IM selbst eine Persönlichkeitseigenschaft ist und nicht nur ein rein situativ hervorgerufenen Verhalten. Dreiundachtzig UniversitätsabsolventInnen besuchten ein eintägiges Bewerbungstraining. Hierbei durchliefen sie verschiedene Übungen (z.B. eine Gruppendiskussion mit komplexer Entscheidungsfindungsaufgabe und ein Verhandlungs-Rollenspiel) unter klassischen Personalauswahlbedingungen, BeobachterInnen inbegriffen. Von den BeobachterInnen beurteilten je zwei die offiziellen Leistungsdimensionen und zwei (ohne Wissen der Teilnehmenden) das IM. Außerdem wurden die Teilnehmenden gebeten, zwei weitere Übungen (einen Postkorb als Gruppenaufgabe, eine Verhandlung zwischen zwei Teilnehmenden) zu Übungszwecken alleine und ohne Beobachtung durchzuführen. Hierbei wurden sie ohne ihr Wissen gefilmt, und die Videoaufnahmen dienten der post-hoc Kodierung von Leistung und IM. Die Teilnehmenden zeigten tatsächlich mehr IM während der offensichtlich beobachteten Personalauswahlsituationen als während der nicht beobachteten, d.h. typischen, Situationen. Innerhalb der Personalauswahlsituationen, nicht jedoch der typischen Situationen, erwiesen sich die IM-Beurteilungen zudem als konstruktvalid. Die Konsistenz des IM-Verhaltens zwischen Personalauswahl- und typischen Situationen war jedoch eher gering. Das

deutet darauf hin, dass IM tatsächlich weniger eine allgemeine Persönlichkeitseigenschaft ist als ein situativ hervorgerufenen Verhaltensmuster. Jedoch begegnen Beobachter diesem Störenfried nicht unvorbereitet: Der Zusammenhang zwischen IM und Leistungsbewertung während der Personalauswahlsituationen war zwar signifikant, aber deutlich kleiner als während der typischen Leistungssituationen.

Impression Management: Fehlervarianz oder gemeinsame Varianz von Interview und beruflicher Leistung?

Pia V. Ingold¹, Martin Kleinmann¹, Cornelius J. König² und Klaus G. Melchers¹

¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Universität des Saarlandes, Saarbrücken, Deutschland /

p.ingold@psychologie.uzh.ch

Vorangegangene Forschungsarbeiten konnten zeigen, dass Impression Management (IM) die Interviewleistung beeinflusst. Trotz der Beziehung zwischen IM und Interviewleistung wurde bislang in keiner publizierten Studie der Effekt von IM auf die Kriteriumsvalidität von strukturierten Interviews getestet, und die Frage, ob es sich bei IM um geteilte Varianz von Prädiktor und Kriterium handelt, bleibt unbeantwortet. In unserem Beitrag präsentieren wir Ergebnisse einer Studie, die den Fragen nachgeht, ob a) IM in einer Bewerberbedingung positiv oder negativ mit beruflicher Leistung korreliert und b) ob sich die Kriteriumsvalidität von Interviews unter Bewerbungs- vs. einer ehrlichen Bedingung unterscheidet. Innerhalb eines Bewerbungstrainings durchliefen 109 Personen (Altersschnitt = 29,34 Jahre) in einem Messwiederholungsdesign (Antwortinstruktion: Bewerbungssituation vs. ehrlich) zwei simulierte strukturierte Interviews mit situativen und biografischen Fragen, in welchen sie von je zwei trainierten Interviewern beurteilt wurden. IM wurde durch einen adaptierten Selbstbericht-Fragebogen von Levashina und Campion (2007) gemessen. Die berufliche Leistung wurde von der Vorgesetzten der Teilnehmer eingeschätzt (N = 99). Selbstberichtetes IM korrelierte nicht nur positiv mit der situativen Interviewleistung in der Bewerbungsbedingung, sondern auch mit der beruflichen Leistung. Ausserdem zeigte sich, dass das situative Interview unter Bewerbungsbedingungen kriteriumsvalid, $r = .25$, $p < .05$, und unter ehrlichen Bedingungen nicht kriteriumsvalid war, $r = .08$, während sich für das biografische Interview gegenteilige Effekte zeigten, $r = .22$, $p < .05$, vs. $r = .14$. Unsere Studie beleuchtet Auswirkungen von IM auf die Kriteriumsvalidität von Interviews auf und zeigt Unterschiede verschiedener Interviewtypen unter unterschiedlichen Bedingungen auf.

Taxonomien von Arbeitsergebnissen und Zusammenhänge mit affektivem Erleben und Verhalten

Antje Schmitt und Sandra Ohly

Universität Kassel, Deutschland / aschmitt@uni-kassel.de

Session: 4.08-AG

Arbeitsgruppe

Die Affective Events Theory (AET; Weiss & Cropanzano, 1997) betont die zentrale Rolle von Arbeitsereignissen für das affektive Erleben und Verhalten in der Arbeit. Offen bleibt jedoch, welche spezifischen Ereignisse Einfluss auf das Auftreten bestimmter affektiver Zustände haben.

Diese Arbeitsgruppe führt Wissenschaftler/innen zusammen, die das Auftreten spezifischer Ereignisse in der Arbeit und Auswirkungen auf affektives Erleben und Verhalten untersuchen. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, verschiedene Möglichkeiten der Kategorisierung von Ereignissen vorzustellen, differenziertere Aussagen über Zusammenhänge zwischen Arbeitsereignissen und Erleben und Verhalten zu treffen und somit die Aussagen der AET zu erweitern.

Jedem der fünf Beiträge liegt ein Tagebuchstudien-Design zugrunde, welches ermöglicht, Arbeitsereignisse und resultierendes Erleben und Verhalten zeitnah im Moment des Geschehens zu erfassen. Ferner werden unterschiedliche qualitative und quantitative Vorgehensweisen der Ereigniskategorisierung präsentiert. So wird im Beitrag von Antje Schmitt eine Taxonomie von Arbeitsereignissen vorgestellt, die anhand der Concept mapping-Technik, abgeleitet aus mehreren Tagebuchstudien, entstanden ist.

Im zweiten Beitrag stellt Alexander Pundt eine Klassifikation von Interaktionen dar, die Arbeitnehmende in Mitarbeitergesprächen mit Führungskräften berichteten. Die Klassifikation erfolgt anhand der Critical incidents-Technik.

Ebenso geht es im Beitrag von Laura Bernhard und Dieter Zapf um Interaktionen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, wobei hier eine differenzierte Kategorisierung emotional bedeutsamer Interaktionen aus Sicht der Führungskräfte vorgestellt wird und Zusammenhänge mit Motiven zur Emotionsregulation untersucht werden.

Der Beitrag von Nicola Jacobshagen und Kollegen konzentriert sich auf das Erleben positiver Ereignisse in der Arbeit. Es werden Auswirkungen verschiedener Formen, Quellen und Ursachen von Wertschätzungssituationen auf emotionales Erleben untersucht. Abschließend fokussiert Susann Rieger in ihrem Beitrag das Auftreten negativer Arbeitsereignisse und beschreibt Zusammenhänge mit kognitiven Bewältigungsstrategien und Auswirkungen auf negativ affektives Erleben.

Kategorisierung positiver und negativer Arbeitsereignisse: Eine Erweiterung der Events-Emotion Matrix mittels Concept Mapping

Antje Schmitt und Sandra Ohly

Universität Kassel, Deutschland / aschmitt@uni-kassel.de

Die Affective Events Theory (Weiss & Cropanzano, 1996) besagt, dass Arbeitsereignisse als proximale Ursache positiver und negativer Emotionen betrachtet werden und als distale Ursache von Einstellungen und arbeitsbezogenem Verhalten. Die Events-Emotion Matrix von Basch und Fisher (2000) geht anhand der Kategorisierung von Arbeitsereignissen jedoch erstmals auf die Frage ein, welche spezifischen Ereignisse das Auftreten diskreter emotionaler Zustände beeinflussen. Beispielsweise finden die Autoren, dass das Erreichen persönlicher Ziele mit Enthusiasmus verbunden ist, während fehlende Unterstützung von Kollegen und konstant hohe Arbeitsbelastung mit Frustration zusammenhängt.

Ziel unserer Studie ist, sowohl eine Validierung der bestehenden Events-Emotion Matrix als auch eine Erweiterung anhand eines methodisch alternativen Ansatzes vorzunehmen. Basierend auf Daten einer heterogenen Stichprobe von 153 Arbeitnehmenden, deren wahrgenommenen positiven ($N = 579$) und negativen ($N = 414$) Arbeitsereignisse sowie Emotionen und Arbeitsengagement über mehrere Arbeitstage hinweg wiederholt erfasst wurden, führten wir eine Ereigniskategorisierung mittels Concept Mapping (Jackson & Trochim, 2002) durch. Das Concept Mapping vereint die qualitative Datenanalyse mit einer quantitativen Auswertung. Während die Kategorienfindung der Arbeitsereignisse bei Basch und Fisher (2000) von beiden Autoren selbst durchgeführt wurde, ließen wir die Kategorisierung von „theorieblinden“ Studierenden unabhängig voneinander vornehmen. Es folgte eine Analyse der Ereigniskategorien mit multidimensionalen Skalierungsverfahren sowie Clusteranalysen. Basierend auf der gewonnenen Kategorisierung lassen sich zum einen Zusammenhänge mit Emotionen und Arbeitsengagement auf Tagesebene und zum anderen mit demografischen Variablen auf Personenebene finden.

Der Einfluss des Führungsverhaltens auf die Atmosphäre in affektiven Ereignissen

Alexander Pundt

Universität Rostock, Deutschland / alexander.pundt@web.de

Praktische Hinweise für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen räumen der Schaffung einer angenehmen Gesprächsatmosphäre einen großen Stellenwert ein, geben allerdings nur wenig Hinweise darauf, wie Führungskräfte eine solche Atmosphäre herstellen können. Dieser Beitrag widmet sich der Frage, durch welche Verhaltensweisen Führungskräfte eine solche angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen können und welche Verhaltensweisen einer solchen Atmosphäre eher abträglich sind. Die empirische Basis des Beitrags besteht aus zwei explorativen Interviewstudien ($N = 47$) und einer strukturierten Tagebuchstudie ($N = 136$). Auf Basis der Methode der kritischen Ereignisse wurden in den Interviews Mitarbeiter aus unterschiedlichen Unternehmen zu gut oder schlecht verlaufenen Gesprächen mit ihrer Führungskraft befragt. Im Ergebnis dieser explorativen Studien zeigt sich, dass vor allem humor-

volle Äußerungen der Führungskraft zur Auflockerung der Gesprächsatmosphäre beitragen. Solche humorvollen Äußerungen scheinen vor allem in Beurteilungsgesprächen – also in Gesprächen mit relativ klarer und formalisierter Struktur – sowie in potenziell konflikthaltigen Gesprächen wie Kritik- und Problemlösungsgesprächen eine große Bedeutung, während sie in Routinegesprächen eher eine geringere Bedeutung haben. Die aufgestellten Vermutungen werden anhand der Daten aus einer strukturierten Tagebuchstudie überprüft. In dieser Studie wurden Mitarbeiter aus unterschiedlichen Unternehmen gebeten, an fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen die erste Interaktion mit ihrer Führungskraft zu beschreiben und das Verhalten der Führungskraft in dieser Situation einzuschätzen. Nach der Klassifikation der beschriebenen Interaktionen hinsichtlich Formalisierung und potenzieller Konflikthaltigkeit (Beurteilungsgespräche, Kritik- und Problemlösungsgespräche, Routinegespräche) wird überprüft, inwieweit unterschiedliche Gesprächsarten zu unterschiedlichen affektiven Reaktionen führen und inwieweit humorvolle Äußerungen der Führungskraft dabei eine moderierende Wirkung haben.

Kategorien affektiver Ereignisse und deren Zusammenhang zu Motiven der Emotionsregulation in emotional bedeutsamen Führungsinteraktionen

Laura Bernhardt und Dieter Zapf

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, Deutschland /

bernhardt@psych.uni-frankfurt.de

Forschung zu Emotionsarbeit fokussierte bisher darauf, wie und warum Mitarbeiter ihre Emotionen in Kundeninteraktionen regulieren. Unser Ziel war es zu untersuchen, ob bzw. inwieweit Führungskräfte Emotionsarbeit in Interaktionen mit Mitarbeitern betreiben und wenn ja, welche Motive zur Emotionsregulation bestehen. Im Forschungsfokus steht erstens, ob es bestimmte Kategorien affektiver Ereignisse gibt, die dazu führen, dass Führungskräfte ihre Emotionen in Führungsinteraktionen regulieren. Und zweitens, ob es einen Zusammenhang zwischen den Kategorien emotional bedeutsamer Führungsinteraktionen und den Motiven der Emotionsregulation gibt. Beispiele für Motive sind der Erhalt/Aufbau einer positiven Beziehung, Impression Management sowie organisationale Darbietungsregeln. Weiterhin möchten wir untersuchen, inwiefern die Beziehungsqualität zu dem jeweiligen Mitarbeiter Einfluss hat auf die Beziehung zwischen affektiven Ereignissen und den Emotionsregulationsmotiven.

In einer laufenden Tagebuchstudie mit Führungskräften (N=196) wurden bisher 403 emotional bedeutsame Interaktionen mit Mitarbeitern berichtet. Unser Ziel war es, die häufig verwendete Klassifikation in positive/negative Ereignisse zu erweitern. Die berichteten affektiven Ereignisse können in vier Kategorien unterteilt werden, die jeweils noch in die Unterkategorien positiv/neutral/negativ klassifizierbar sind: Beurteilung (z.B. Lob/Kritik/ Zielvereinbarung), Arbeitsorganisation (z.B. Urlaub/Aufgabenverteilung/ Probleme), Jobwechsel (z.B. Kündigung/Beförderung/ Umstrukturierung) sowie private Themen (z.B. Tod eines Angehörigen/Krankheit/Jubiläum).

Erste Multilevelanalysen zeigen Zusammenhänge zwischen den Kategorien und den spezifischen Emotionsregulationsmotiven, wie zum Beispiel der Kategorie Jobwechsel mit dem Motiv der Einhaltung organisationaler Darbietungsregeln. Zusätzlich zeigen die bisherigen Er-

gebnisse Zusammenhänge zwischen der Kategorie private Themen und dem Motiv der positiven Beziehung.

Abschließend werden die Ergebnisse diskutiert und Praxis-Implikationen vorgestellt. Eine Implikation ist, spezifischere Führungskräfte trainings zu konzipieren, in denen für die jeweiligen affektiven Ereignisse ein positiver Umgang mit Emotionen vermittelt wird.

Wertschätzung am Arbeitsplatz: Eine Tagebuchstudie

Nicola Jacobshagen, Achim Elfering, Diana Pereira und Norbert K. Semmer
Universität Bern, Schweiz / nicola.jacobshagen@psy.unibe.ch

Trotz Hinweisen, dass Wertschätzung am Arbeitsplatz positiv mit Befinden zusammenhängt (Jacobshagen & Semmer, 2009; Semmer et al., 2007) ist das Thema in der Arbeitspsychologie noch vergleichsweise wenig untersucht. In einer Tagebuchstudie wurden 247 Arbeitnehmende gebeten, an 5 Arbeitstagen immer ein Kurztagebuch (vorgetestet in einer Pilotstudie) auszufüllen, wenn sie eine Wertschätzungssituation erlebten. Insgesamt wurden 1001 Situationen berichtet. Gefragt wurde nach den Ursachen, Formen und Quellen der Wertschätzung sowie nach den Auswirkungen und erlebte Emotionen.

Kunden waren die häufigste Quelle von Wertschätzung (384 Situationen), gefolgt von Arbeitskollegen und Vorgesetzten. Die meiste Wertschätzung wurde durch Lob/Dank zum Ausdruck gebracht (737 Situationen) und als Auslöser stand meist die eigene Arbeitsleistung im Vordergrund (691 Situationen). Multilevel-Analysen bestätigten, dass die erlebte Wertschätzung sich auch intraindividuell positiv auswirkte, wobei nach Quellen differenziert werden sollte. Die Wertschätzung durch Vorgesetzte (im Vergleich zu anderen Quellen kombiniert) erhöhte die Leistung, machte stolzer, inspirierter und erfolgreicher. Die Wertschätzung durch Kunden (versus andere Quellen) erhöhte die Arbeitszufriedenheit, die Motivation und die Leistung und man fühlte sich kompetenter. Erhielt man Wertschätzung in Form von Lob/Dank (versus andere Formen wie einmalige Belohnungen), dann führte dies zu mehr Arbeitszufriedenheit, mehr Motivation und man fühlte sich, kompetenter, voller Elan,munter, stolz und inspiriert.

Es würde sich also lohnen eine Wertschätzungskultur in Unternehmen zu fördern, in der Wert gelegt wird auf regelmäßige Wertschätzung durch Vorgesetzte, in der aber auch Wert auf Interaktionen mit Kunden gelegt wird, um diese wichtige Quelle der Wertschätzung zu nutzen.

Zusammenhänge zwischen Kategorien negativer Ereignisse, Coping-Strategien und negativ emotionalem Erleben: Eine Tagebuchstudie

Susann Rieger

Justus-Liebig-Universität Gießen, Deutschland / Susann.Rieger@psychol.uni-giessen.de

Ziel der vorliegenden Tagebuchstudie war es, den Zusammenhang zwischen täglich auftretenden negativen Arbeitsereignissen und emotionalem Erleben von Arbeitnehmenden näher zu beleuchten. Dabei lag der Fokus zum einen auf der Frage, welche konkreten negativen Ereigniskategorien negatives Erleben beeinflussen und zum anderen, wie Personen die auftre-

tenden Ereignisse bewältigen und welche kognitiven Strategien im Umgang mit Arbeitsereignissen das emotionale Erleben in welchem Ausmaß beeinflussen.

Basierend auf dem Ansatz des transaktionalen Stressmodells (Lazarus & Folkman, 1984) und dem Emotionsregulations-Modell von Gross (1998) wurde angenommen, dass Rumination (die persistierende gedankliche Beschäftigung mit wahrgenommenen Ereignissen) das Erleben negativer Emotionen verstärkt. Demgegenüber sollte planvolles, auf die Arbeitsaufgabe konzentriertes Verhalten als Reaktion auf negative Ereigniswahrnehmung emotionales Erleben abschwächen.

54 Arbeitnehmende verschiedener Unternehmen und Berufsbranchen wurden über einen Zeitraum von 10 Arbeitstagen einmal täglich per Online- oder wahlweise Papier-Fragebogen befragt. Vorteil dieses Vorgehens war, dass als negativ wahrgenommene Ereignisse, ruminative Prozesse, kognitive Bewältigungsstrategien und emotionale Reaktionen im Moment des Geschehens unter Alltagsbedingungen erfasst werden konnten.

Multilevelanalysen zeigten Unterschiede im Ausmaß der Zusammenhänge zwischen bestimmten Kategorien negativer Ereignisse und dem Erleben negativer Emotionen. Ferner medierte Rumination den Zusammenhang zwischen negativen Ereignissen und Emotionen: Das Auftreten von Ereignissen wie beispielsweise interpersonelle Konflikte, Tadel von Vorgesetzten oder Hindernisse in der Fertigstellung von Arbeitsaufgaben, führte über die verstärkte gedankliche Beschäftigung mit dem Ereignis zum Erleben negativer Emotionen. Zeigten Personen jedoch nach der Konfrontation mit negativen Ereignissen ein aufgaben-bezogenes Denken und planvolles, auf die Arbeitsaufgabe konzentriertes Verhalten, konnten negativ emotionale Reaktionen reduziert werden.

Literatur:

- Basch, J., & Fisher, C. (2000). Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associated emotions. *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice*, 36–48.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237.
- Jackson, K. M., & Trochim, W. M. K. (2002). Concept mapping as an alternative approach for the analysis of open-ended survey responses. *Organizational Research Methods*, 5(4), 307-336.
- Jacobshagen, N. & Semmer, N. K. (2009). Wer schätzt eigentlich wen? Kunden als Quelle der Wertschätzung am Arbeitsplatz [Who gives Appreciation to Whom? Customers as a Source of Appreciation at Work]. *Wirtschaftspsychologie*, 11 (1), 11-19.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The „Stress-as-Offense-to-Self“ perspective. In J. Houdmont & S. McIntyre, (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, Vol. 2 (pp. 43-60). Castelo da Maia, Portugal: ISMAI Publishing.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Mensch-Maschine-Interaktion II: Nutzungsevaluation und -erleben von Software und KonsumgüternKai-Christoph Hamborg¹ und Jürgen Sauer²¹ Universität Osnabrück, Deutschland; ² University of Fribourg, Schweiz /

khamborg@uni-osnabrueck.de

Session: 5.01-AG

Arbeitsgruppe

Die Evaluation prototypischer Umsetzungen von Gestaltungsentwürfen nimmt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung von Softwareprodukten und anderen interaktiven Konsumgütern ein. Hierbei werden die Gestaltungsentwürfe günstigenfalls gespeist auch von psychologisch begründeten Gestaltungskonzepten. Insgesamt zielt dieses Vorgehen auf die Umsetzung gebrauchstauglicher Produkte, ein positives Nutzungserleben sowie die Vermeidung von Stress für deren Nutzer. Der erste Beitrag dieser Arbeitsgruppe befasst sich mit einer Methode zur formativen Evaluation interaktiver Produkte, die auch emotionale Aspekte des Nutzungserlebens bei der Designoptimierung berücksichtigt. Der Nutzen von papier- vs. computergestützten Prototypen in Usability-Tests und der Stellenwert von Prototypen nicht nur für die formative, sondern auch für die summative Evaluation sind Gegenstand der beiden folgenden Beiträge. Weiterhin wird ein Gestaltungskonzept für menschengerechte Technikentwicklungen vorgestellt, das versucht, Menschen durch Bewusstmachung, Einsicht und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten bei der Produktnutzung zu unterstützen. Schließlich befasst sich ein letzter Beitrag mit dem Zusammenhang der Gebrauchstauglichkeit (Usability) eines Anwendungssystems mit dem Stresserleben von Nutzern.

Arbeitsgruppenbeiträge**Erleben gestalten – die Valenzmethode zur formativen Evaluation des Nutzungserlebens**

Michael Burmester, Kilian Jäger und Laura Festl

Hochschule der Medien Stuttgart, Deutschland / burmester@hdm-stuttgart.de

Die Valenzmethode wurde zur formativen Evaluation der Gestaltung interaktiver Produkte oder Dienstleistungen hinsichtlich der User Experience (UX) bzw. des Nutzungserlebens entwickelt. Die Methode beruht auf der User Experience-Definition von Hassenzahl (2008). Demnach wird die User Experience als evaluatives Gefühl (sich gut bzw. schlecht fühlen) definiert, das sich während der Nutzung eines interaktiven Produktes oder Services einstellt. Ob das Gefühl positiv oder negativ ausfällt hängt von der Befriedigung oder Frustration menschlicher Grundbedürfnisse ab.

Die Valenzmethode gliedert sich in zwei Phasen. In der explorativen Nutzungsphase nutzen die teilnehmenden Personen für ca. 6 bis 8 Minuten das zu evaluierende Produkt frei nach ihren eigenen Interessen. Währenddessen sind sie aufgefordert, auf ihre Gefühle zu achten und anzugeben, ob sie sich gut oder schlecht fühlen. Die explorative Nutzungsphase mit dem Setzen dieser Valenzmarker wird aufgezeichnet und anschließend den Teilnehmern im Rahmen der retrospektiven Befragungsphase vorgeführt. Bei jedem Valenzmarker wird die Auf-

zeichnung gestoppt und erfragt, welcher Designaspekt das Gefühl ausgelöst hat. Ist dies geklärt, wird ermittelt welches Bedürfnis dem Gefühl zugrunde lag. Diese Befragung wird mit Hilfe der Laddering-Befragung nach Reynolds und Gutmann (1988) vorgenommen. Basierend auf der explorativen Nutzungsphase und der retrospektiven Befragungsphase lassen sich die emotional wirksamen Designaspekte mit der jeweiligen emotionalen Valenz identifizieren sowie die subjektive Bedeutung des Designaspekts und das zugrunde liegende Bedürfnis der Nutzer ermitteln. In zwei Studien mit insgesamt 25 Teilnehmern konnte gezeigt werden, dass die Valenzmethode tiefgehende und oft unerwartete Erkenntnisse zum Erlebnispotenzial von Designaspekten hervorbringt und damit eine detaillierte Optimierung der Gestaltung hinsichtlich der User Experience ermöglicht.

Prototypen im Usability-Test: Leistungsunterschiede zwischen Papier und klickbaren Versionen in Abhängigkeit von der Art der Aufgabenstellung

Andreas Uebelbacher und Jürgen Sauer

University of Fribourg, Schweiz / andreas.uebelbacher@unifr.ch

Der Einsatz von Papier-Prototypen in Usability-Tests ist ein gängiges Vorgehen im Rahmen benutzerorientierter Systementwicklung. Bisherige Studien konnten kaum relevante Unterschiede von Testergebnissen durch den Einsatz von klickbaren oder Papier-Prototypen nachweisen. Dabei könnte jedoch die Art der Aufgabenstellung eine wichtige Rolle spielen, ob solche Leistungsunterschiede aufgrund verschiedener Darbietungs-Medien auftreten.

Die vorgestellte Studie realisiert einen direkten experimentellen Vergleich der Bearbeitung verschiedener Aufgaben-Arten mit Prototypen in unterschiedlichen Darbietungs-Medien. Die Art der Aufgabenstellung wurde so variiert, dass jeweils eine Explorations-Aufgabe, eine Aufgabe, für welche die Informationsaufnahme durch Lesen lösungsbestimmend war und eine reine Navigationsaufgabe gestellt wurden. Testgegenstand war eine Internet-Applikation zur Speicherung von Website-Elementen (www.memonic.com), die jeweils am Computer, auf Papier oder auf einem Tablet-PC benutzt wurde. Gemessen wurden Leistungsindikatoren, subjektive Einschätzungen, Emotionen und physiologische Parameter (Herzraten-Variabilität). Die Ergebnisse belegen deutliche Leistungsvorteile mit dem Papierprototypen gegenüber der klickbaren Darbietung am Computer bei Aufgaben, für welche die Informationsaufnahme durch Lesen erfolgskritisch war.

Prototypen in der summativen Evaluation von Mensch-Maschine-Schnittstellen am Beispiel eines Poolreinigungssystems

Nina Bär, Annett Wollherr und Josef Krems

TU Chemnitz, Deutschland / nina.baer@psychologie.tu-chemnitz.de

Im Bereich des Usability-Testing finden Prototypen ihre Anwendung vorrangig bei der formativen Evaluation. Dabei werden bereits während der Entwicklung Merkmale von Mensch-Maschine-Schnittstellen geprüft und optimiert, bevor ein lauffähiges System zur Verfügung steht. In dieser Studie wird gezeigt, dass der zusätzliche Einsatz von Prototypen auch bei der summativen Usability-Evaluation mit Endprodukten sinnvoll ist. In einem Vergleich mit ei-

nem eigens entwickelten Prototyp können Effizienz und Effektivität möglicher Lösungen für Probleme der Mensch-Maschine-Schnittstelle objektiv getestet werden. In dieser Fallstudie bildete ein Poolreinigungssystem für private Haushalte den Untersuchungsgegenstand. Es fand ein Usability-Test mit N=17 Studierenden der Psychologie statt. Basierend auf den Ergebnissen einer vorangegangenen heuristischen Evaluation des Reinigungssystems wurde für den Test eine neue Variante des Interface als Prototyp entwickelt und im Test mit dem System verglichen. Aufgabe der Probanden war, fünf typische Einstellungen sowohl am bestehenden Poolreinigungssystem als auch an dem Prototyp vorzunehmen. Dabei wurden qualitative Daten mit Hilfe des Lauten Denkens und eines strukturierten Interviews erhoben. Die Skala des Post-Study System Usability Questionnaire, PSSUQ (J.R. Lewis, 1995) ermöglichte zudem eine quantitative Erfassung der Usability beider Schnittstellen. Insgesamt wurde der Prototyp bezüglich seiner Usability und auch in subjektiven Ratings der Aufgabenschwierigkeit als signifikant besser bewertet als das Reinigungssystem. Die Bearbeitungszeiten lagen ebenfalls bei dem Prototypen signifikant unter den beim Originalsystem gemessenen Zeiten. Optimierungsvorschläge für das Reinigungssystem hinsichtlich konsistenter Bezeichnungen, korrekten Fehlermeldungen, einer transparenten Navigation sowie angemessenen Tastenbeschriftungen konnten so bereits am Prototyp empirisch abgesichert werden.

Transformationale Produkte – Der Dialog zwischen Produkt und Nutzer als Möglichkeit zur Selbstverbesserung

Sarah Diefenbach, Matthias Laschke und Marc Hassenzahl

Folkwang Universität der Künste, Essen, Deutschland / sarah.diefenbach@folkwang-uni.de

Nutzerzentrierte Gestaltung geht häufig von einer Anpassung der Technik an den Menschen aus. "Smarte Lösungen" wollen dabei ihre Nutzer möglichst wenig belasten, sich reibungslos in bestehende Routinen einfügen und durch Automatisierung vermeintlich lästige Arbeitsschritte reduzieren. Technik soll so "humaner" werden. Versteht man unter Menschsein allerdings mehr als reibungsloses Funktionieren, kann humane Produktgestaltung auch bedeuten, durch Technik den Dialog zwischen dem Menschen und seiner Lebenswelt zu fördern, was auch im Einklang steht mit klassischen Kriterien der Arbeitsbewertung wie der Persönlichkeitsförderlichkeit und Prospektiver Arbeitsgestaltung (Ulich, 1994). Dies erfordert allerdings eher eine "Ästhetik der Reibung" als eine der Reibungslosigkeit. Transformationale Produkte (Heidecker et al., 2010) haben zum Ziel, durch Bewusstmachung, Einsicht und das Aufzeigen alternativer Handlungsmöglichkeiten, Menschen in ihrem Wunsch nach Selbstverbesserung zu unterstützen – beispielsweise hinsichtlich ihrer Selbstregulationsfähigkeit oder ressourcenschonendem Handeln. Anders als Automatisierung, die dem Nutzer prinzipiell den Willen zur Verhaltens- und Einstellungsänderung abspricht, oder "Persuasiven Technologien" (z.B. Fogg, 2003), die meist versuchen mit spielerischen Elementen, wie dem Sammeln von Punkten, eine Veränderung "schmackhaft" machen, belassen Transformationale Produkte die Verantwortung beim Nutzer und vertrauen auf Veränderung durch Einsicht. Sie treten in einen offenen Dialog, beziehen eine Position, wie beispielsweise "natürliche Ressourcen sind kostbar". Es liegt aber beim Nutzer, in den angebotenen Dialog mit dem Produkt einzutreten und dessen Haltung zu übernehmen, zu differenzieren oder sogar auszuschlagen. Transformationale Produkte versuchen zu überzeugen, nicht zu überreden. Der vorliegende Beitrag stellt

Produktkonzepte vor, erläutert und begründet ihre Designrationale und diskutiert erste Ergebnisse empirischer Erprobungen.

Die Bedeutung der Usability von Anwendungssystemen im e-Commerce zwischen Unternehmen

Udo Konradt und Lüder Lückel

Universität Kiel, Deutschland / konradt@psychologie.uni-kiel.de

Die Ergonomie Internet-basierter Anwendungssysteme zum Vertrieb von Produkten oder Dienstleistungen (e-Commerce) wurde bisher fast ausschließlich in Bezug auf Systeme zur Transaktion zwischen Unternehmen und Kunden untersucht, während Systeme zur Transaktion zwischen Unternehmen (Business-To-Business, B2B) kaum Beachtung fanden. In einer Feldstudie wurden deshalb die Zusammenhänge zwischen organisationalen und technischen Faktoren, der wahrgenommenen Usability sowie Stressreaktionen und Benutzungsverhalten mit Benutzern (N = 491) eines B2B-Anwendungssystems der Warenbeschaffung untersucht. Als organisationale Faktoren wurden die Unterstützung durch die Organisation und die Informationspolitik und als technische Faktoren die Antwortzeiten des Systems (subjektiv und objektiv) herangezogen. Es wurde angenommen, dass diese Faktoren in Zusammenhang zur wahrgenommenen Usability stehen und die Usability in einem negativen Zusammenhang zum Stresserleben steht, nicht aber zur Benutzung des Systems. Ergebnisse auf der Basis von Strukturgleichungsanalysen bestätigten die erwarteten Zusammenhänge unter Kontrolle personenbezogener Benutzermerkmale (Alter, Geschlecht und Computererfahrung). Im Vergleich mit alternativen Modellen, die zusätzlich partielle Mediationspfade der organisationalen und technischen Faktoren auf Stressreaktionen und Benutzungsverhalten berücksichtigten, erzielte das vollständige Mediationsmodell die beste Anpassung. Die Ergebnisse werden in Hinblick auf theoretische, methodische und praktische Implikationen von Anwendungssystemen im B2B e-Commerce diskutiert.

How subjective perceptions of team diversity influence team outcomes (english symposium)

Bertolt Meyer

Universität Zürich, Schweiz / bmeyer@sozpsy.uzh.ch

Session: 5.03-AG

Arbeitsgruppe

Teamwork has become one of the most common forms of organizational collaboration and teams become increasingly diverse. Team diversity has been defined as “differences between individuals on any attribute that may lead to the perception that another person is different from self” (van Knippenberg et al., 2004). Given that, one would expect that studies in this field investigate when individuals perceive differences, how these perceptions are shaped, and what consequences they have on the team. However, most research in this field continues to conceptualize and operationalize diversity in terms of the objective differences between indi-

viduals in teams (e.g., tenure, age, values). Therefore, we see great need in advancing research that examines subjective perceptions of team diversity. In this symposium we present new theoretical and empirical insights into how diversity perceptions influence team processes. Together, these contributions show that subjective diversity perceptions are a useful and necessary aspect to be considered.

1. Jürgen Wegge and colleagues reveal that negative effects of objective age diversity on team effectiveness are mediated through subjective age diversity.
2. Meir Shemla and colleagues report that an important consequence of perceived diversity in teams is the extent to which team members' affects are likely to be shared.
3. Carsten Schermuly and colleagues show how the salience of within-team differences, operationalized through diversity faultlines, affects negative interaction behavior (denying responsibility) in teams.
4. Bertolt Meyer and colleagues show how team composition leads to a perceived status hierarchy, which affects behavior and performance depending on team members' diversity beliefs.

Arbeitsgruppenbeiträge

Age-diversity salience and conflicts in teams mediate the impact of objective age diversity on team effectiveness

Jürgen Wegge¹, Birgit C. Ries¹, Stefan Diestel² und Klaus-Helmut Schmidt²

¹ Technische Universität Dresden, Deutschland; ² Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund, Deutschland / wegge@psychologie.tu-dresden.de

Over the past decade demographic trends have focused increasing organizational attention on issues related to the successful management of an ageing workforce. One aspect that has received rather scant attention in this analysis is the increase in age diversity within work groups. As prior research on group composition indicates that age diversity is not unproblematic (e.g., Joshi & Roh, 2009), we investigated how negative effects of objective age diversity might develop by examining two potential mediating variables: subjective age-diversity salience in combination with conflicts in teams. Based on social identity theory, we constructed a new measure of age-diversity salience in teams ($\alpha = .82$) and tested the mediating role of these subjective diversity perceptions and traditional conflict scales by applying structural equation models to data acquired in a field study with 157 natural work groups of a major county administration ($N = 722$). The results support the assumption that actual agediversity yields subjective perceptions of age-diversity that, in turn, lead to emotional and task conflicts. Moreover, both types of conflicts resulted in low team effectiveness assessed by several indicators (e.g. job satisfaction, team innovation, and well being). Thus, objective age differences in groups can be expected to be more salient, triggering emotional and cognitive conflicts, which in turn impair group efficiency. Taken together, the present study supports the importance of subjective perceptions of age-diversity in teams and encourages interventions to reduce the salience of such differences in combination with interventions seeking to improve successful conflict management in teams.

Does perceiving differences in teams make us feel less alike?Meir Shemla¹, Jürgen Wegge¹, Eric Kearney² und Eva Schraub³¹ Technische Universität Dresden, Deutschland; ² GISMA Business School, Deutschland;³ Universität Heidelberg, Deutschland / shemla@psychologie.tu-dresden.de

To examine the role of team diversity in facilitating the sharing of affect within teams, we studied intact teams in different organizations in Germany and in Israel using a repeated-measures design that allowed us to track variations in affect over time. The results of Study 1 (170 employees in 33 teams) show that the average affective state of the other team members was related to an individual team member's affect. In addition, we found that these affective linkages were moderated by subjective team diversity such that the linkages were stronger in teams with lower subjective diversity. In Study 2 (304 employees in 61 teams) we replicated the findings of Study 1 and extended them by including an additional moderator, team identification. Using hierarchical linear modeling, we found that team identification moderated the influence of subjective diversity on affective linkages. These results highlight the importance of team characteristics in shaping affective linkages. The findings contribute to the literature on team diversity by showing that team identification may buffer the detrimental effects of subjective team diversity on affective linkages within teams.

Diversity faultline strength and the denying of responsibility during real work group interactionsCarsten C. Schermuly¹, Simone Kauffeld¹ und Bertolt Meyer²¹ Technische Universität Braunschweig, Deutschland; ² Universität Zürich, Schweiz / c.schermuly@tu-braunschweig.de

It is important for organizations that teams show positive interaction behavior, take responsibility, and act autonomously. At the same time, research shows that diversity faultline strength – the extent to which diversity attributes within a team converge in such a way that they split a team into homogeneous subgroups – can have several negative outcomes for the interaction processes of teams, because they are thought to increase the salience of within-group differences and lead to an unfavorable “us-versus-them” construal of diversity within the team. In this study, we analyzed whether salience of within-group differences – operationalized through faultline strength – affects negative interaction behavior (denying responsibility) in teams and whether the effect is moderated by team members' social competence and the perceived skill variety of their jobs. 50 real work groups from different companies participated in this study. Groups completed an actual optimization task relevant to their specific work activities. All optimization discussions were videotaped and coded with the act4teams coding scheme. Results revealed a relationship between diversity faultline strength on the denying of responsibility that was moderated by social competence and by skill variety: Faultlines led to a denial of responsibilities only if social competence and skill variety were low. Thus, if diversity leads to subgroups within the team, it can lead to negative interaction behavior. Therefore, this study provides an important new insight in the processes linking team diversity with outcomes. Results also show that the potential risks of diversity faultlines can be overcome by socially competent employees that have diversified jobs.

How the interplay of team diversity and team task influence team member performance through status perceptions and speech styleBertolt Meyer¹, Hans van Dijk² und Marloes van Engen²¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Tilburg Universität, Niederlande / bmeyer@sozpsy.uzh.ch

Combining research on status, stereotypes, and team diversity, we propose that a group's composition and the group's task context form an emergent status hierarchy, which affects behavior and performance depending on group members' diversity beliefs. We hypothesize that group members whose gender stereotypically fits to the group task will show more individual performance in the group and that these effects are stronger for individuals who are the only representative of their gender in their group, because gender is most salient in these cases. Further, we assume that team members of a supposedly low status communicate less dominantly if they believe that being of a different gender is detrimental for the task and that this submissive behavior inhibits performance. 56 four-person student groups worked on male-typed math tasks or on female-typed emotional intelligence tasks. Groups consisted of one woman and three men or of two men and two women. Diversity beliefs were manipulated by telling participants that either homogeneous groups perform better in the tasks (pro-similarity condition) or that heterogeneous groups perform better in these tasks (pro-diversity condition). Measures of individual performance and speech dominance were obtained through video coding with the DCS coding system. Group members whose gender fit to the task showed highest performance if they were the only representative of their gender and if group members thought that genderdiversity was bad. This effect was mediated by perceived status and speech dominance. These findings can help to understand and alter the relationship between team composition, team context, and performance.

Aufstiegskompetenz – Entwicklungspotentiale und Hindernisse: Ergebnisse aus dem Verbundprojekt

Anja Wode und Jennifer Grimme

Universität Hamburg, Deutschland / anja.wode@uni-hamburg.de

Session: 5.04-AG

Arbeitsgruppe

Noch immer sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Um in die oberen Etagen betrieblicher Hierarchien zu gelangen, ist neben Fachkompetenz spezifische Aufstiegskompetenz erforderlich: die Fähigkeit und Bereitschaft, sich Führungspositionen zu erschließen.

In unserem Forschungsvorhaben untersuchen wir förderliche und hinderliche Faktoren von Aufstiegskompetenz. Vor diesem Hintergrund werden Gestaltungsvorschläge entwickelt, durch die der Anteil von Frauen an Führungspositionen gefördert werden kann. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Branchen und Berufen mit geringem Frauenanteil, insbesondere dem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich.

Im ersten Beitrag (Grimme & Wode) wird die Moderatorwirkung des Person-Job-Fits in der Beziehung von Arbeitsbedingungen zu Aufstiegskompetenz überprüft. Die Ergebnisse zeigen die deutlichsten Moderationseffekte in Bezug auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die Komplexität, Erfolgsdruck, Präsentationsmöglichkeiten und Unterforderung.

Im zweiten Beitrag erörtern Holtz, Korek und Rigotti den Zusammenhang von aufstiegsförderlicher Führung, beruflichem Erfolg und Wohlbefinden. Hierbei zeigten sich in einer ersten Untersuchung positive Zusammenhänge zwischen den Führungsdimensionen Delegation, Vertrauen und Förderung mit karriererelevanten Variablen. Es erfolgt eine Kausalitätsprüfung anhand von Längsschnittdaten.

Zill, Vincent und Janneck untersuchen Arbeitsbedingungen als Mediator des Effektes von Führung auf den Berufserfolg unter Berücksichtigung der technikbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung als Moderator dieser Beziehung. Die Ergebnisse bestätigen sowohl die Mediatorwirkung von Arbeitsbedingungen als auch die Moderatorwirkung der technikbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung.

Im vierten Beitrag (Wagner, Iwers-Stelljes & Oerding) werden die Ergebnisse einer Interventionsstudie mit weiblichen Nachwuchsführungskräften in mentaler Selbstregulation vorgestellt. Die Autoren erörtern, inwieweit sich mentale Blockaden bei weiblichen Führungsnachwuchskräften in aufstiegsrelevanten Schlüsselsituationen finden lassen, wie diese aussehen, inwieweit sie sich mittels mentaler Selbstregulation reduzieren lassen und welche Auswirkungen das auf die berufliche Alltagspraxis der Coachingteilnehmerinnen hat.

Mucha, Cornils und Rastetter präsentieren die Ergebnisse einer weiteren Interventionsstudie, in deren Rahmen Nachwuchsführungskräfte bedarfsorientierte Gruppen- und Einzelcoaching bezüglich mikropolitischen Verhaltens erhielten. Sie zeigen hierbei auf, dass ein gezieltes mikropolitisches Coaching nicht nur die individuellen Handlungsspielräume erhöht sondern auch die Bereitschaft zu mikropolitischem Handeln.

Die Ergebnisse aus den einzelnen Beiträgen geben Hinweise, dass es zahlreiche verhaltens- und verhältnisbezogene Ansatzpunkte zur Förderung von Frauen gibt.

Arbeitsgruppenbeiträge

Person-Job-Fit als Moderator in der Beziehung von Arbeitsbedingungen und Aufstiegskompetenz

Jennifer Grimme und Anja Wode

Universität Hamburg, Deutschland / jennifer.grimme@uni-hamburg.de

Bisherige Forschungsergebnisse zeigen, dass Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Kompetenzentwicklung spielen (z.B. Bergmann 2003). Aus der Person-Environment-Fit Forschung lässt sich schließen, dass aber nicht nur die reine Anwesenheit bestimmter Bedingungen von Bedeutung ist, sondern auch die persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse. Nach Edwards & Rothbard (2005) kann das Vorhandensein von hohen Bedürfnissen und hoher Bereitstellung der entsprechenden Umweltfaktoren zur Befriedigung des Bedürfnisses nach Wachstum, Erfolgserfahrung und Selbstaktualisierung führen. Dies legt nahe, dass der Person-Job -Fit als arbeitsbezogene Form des Person-Environment-Fits eine

moderierende Rolle in der Beziehung von Arbeitsbedingungen und der beruflichen Kompetenzentwicklung einnimmt.

In der vorliegenden Untersuchung wurden der Handlungsregulationstheorie folgend 3 Klassen von Arbeitsbedingungen untersucht: Anforderungen, Ressourcen und Stressoren. Als abhängige Variable wurde das im BMBF-Projekt „Aufstiegskompetenz von Frauen“ neu entwickelte Konstrukt Aufstiegskompetenz herangezogen. Mit Hilfe von Regressionsanalysen wurde an N = 2454 weiblichen und männlichen Angestellten verschiedener Branchen die Moderatorwirkung des Person-Job-Fits in der Beziehung von Arbeitsbedingungen zu Aufstiegskompetenz überprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass Anforderungen (Komplexität und Kooperationsanforderungen), Ressourcen (Tätigkeitsspielraum, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Präsentationsmöglichkeiten) sowie Challenge Stressors (Erfolgsdruck und Zeitdruck) die besten Prädiktoren für die Aufstiegskompetenz darstellen, während durch die hindrance stressors (soziale Stressoren, Unsicherheit, Über- und Unterforderung) ein deutlich geringerer Anteil an Varianz aufgeklärt wird. Die deutlichsten Moderationseffekte des Person Job-Fits zeigen sich im Bezug auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die Komplexität, Erfolgsdruck, Präsentationsmöglichkeiten und Unterforderung. Geschlechterspezifische Unterschiede betrachtend, ist der Moderationseffekt des Person-Job-Fits in der Beziehung von Komplexität, Erfolgsdruck und Unterforderung zur Aufstiegskompetenz für Frauen deutlich höher als für Männer.

Aufstiegsförderliche Führung – Balanceakt zwischen Aufstieg fördern und Gesundheit erhalten?

Katrin Holtz, Sabine Korek und Thomas Rigotti

Universität Leipzig, Deutschland / holtz.annaberg@freenet.de

Der Weg zur Führungsposition kann nicht nur lang und steinig sondern auch mit einem gehörigen Maß an Stress verbunden sein. Insbesondere, da die Übernahme von Führungsverantwortung mit viel Anstrengung und quantitativen als auch qualitativen Mehraufwand verbunden ist. Neben organisationalen Aufstiegsmöglichkeiten, persönlichen Voraussetzungen (z.B. Motivation und Kompetenz) spielt bei der Übernahme einer Führungsposition das Verhalten von Vorgesetzten eine zentrale Rolle.

Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Zusammenhang von aufstiegsförderlicher Führung, beruflichem Erfolg und Wohlbefinden vor.

Zur Messung von aufstiegsförderlicher Führung wurde ein Instrument mit 29 Items in fünf Skalen (Delegation, Förderung, Vertrauen, Soziale Rolle und Flexibilität) entwickelt.

In einer ersten Querschnittsuntersuchung aus dem Jahr 2010 (N=2439) fanden sich positive Zusammenhänge der Skalen Delegation, Vertrauen und Förderung mit karriererelevanten Variablen wie Eigeninitiative, berufliche Selbstwirksamkeit, Karriere-Commitment und dem Gehalt. Wohingegen ein hohes Maß an Flexibilität negativ Zusammenhänge zu Karriereindikatoren zeigte. Bezüglich der Indikatoren des Wohlbefindens war vor allem Delegation mit einem erhöhten Work-Home-Conflict und Irritation verbunden, während sich insbesondere für die Skalen Flexibilität und Soziale Rolle positive Zusammenhänge fanden.

An Hand im Längsschnitt erhobener Daten, wird geprüft inwiefern wir von kausalen Zusammenhängen sprechen können. Diese Ergebnisse können von Führungskräften genutzt werden

um ihr Handeln so auszurichten, dass es die Karriereentwicklung gezielt fördert und gleichzeitig keine negativen Auswirkungen auf Gesundheit oder Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben hat. Es ist zu diskutieren welche Rolle Flexibilitätsmöglichkeiten innerhalb dieses Balanceaktes zwischen Aufstieg und Gesundheit spielt, auch vor dem Hintergrund des zunehmenden Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Moderierende und mediierende Einflussfaktoren auf Berufserfolg in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern –Eine geschlechtersensitive Studie

Jördis Zill, Sylvie Vincent und Monique Janneck

Universität Hamburg, Deutschland / sylvie.vincent@uni-hamburg.de

Frauen sind in Führungspositionen, insbesondere in männlich dominierten Arbeitsfeldern, deutlich unterrepräsentiert. Eine Veränderung dieser Situation ist, auch unter dem Aspekt des zunehmenden Fachkräftemangels, von hoher Relevanz. Ziel dieser Untersuchung ist es, Einflussfaktoren auf den Berufserfolg dieser Personengruppe zu analysieren und geschlechterspezifische Unterschiede zu prüfen.

Dem transformationalen Führungsstil wurde lange eine direkte Wirkung auf den Berufserfolg zugesprochen. Neuere Befunde weisen dagegen auf vermittelnde Konstrukte bei der Beziehung zwischen Führung und Berufserfolg der MitarbeiterInnen hin. Die Mechanismen des Einflusses von Führung auf Berufserfolg sind nicht geklärt.

Forschungsergebnissen zufolge werden die Arbeitsbedingungen von der Führungskraft beeinflusst. Sie stehen zudem in positivem Zusammenhang mit beruflichen Erfolgsindikatoren. Vor dem Hintergrund dieser Befunde, werden in dieser Studie die Arbeitsbedingungen als Mediator des Effektes von Führung auf den Berufserfolg untersucht. Als Moderator dieser Beziehung wird die technikbezogene Selbstwirksamkeitserwartung betrachtet.

In einer Online-Umfrage wurden 586 Frauen und 821 Männer aus technisch-naturwissenschaftlichen Berufen befragt.

Führung, Arbeitsbedingungen und die technikbezogene Selbstwirksamkeitserwartung weisen bei beiden Geschlechtern weitgehend positive Zusammenhänge zum Berufserfolg auf. Mittels Strukturgleichungsmodellen konnten die Arbeitsbedingungen als Mediator des Effektes von Führung auf den Berufserfolg für beide Geschlechter bestätigt werden.

Ein Moderatoreffekt der technikbezogene Selbstwirksamkeitserwartung der Beschäftigten auf die Beziehung zwischen Führung und aufstiegsbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung, als einem Indikator von Berufserfolg, liegt vor. Führung hat hier einen größeren positiven Effekt, wenn die technikbezogene Selbstwirksamkeitserwartung hoch ausgeprägt ist. Dies gilt insbesondere für Frauen.

Aus den Ergebnissen werden Empfehlungen zur Erhöhung des Frauenanteils in männlich geprägten Arbeitsfeldern abgeleitet.

Ein Coachingprogramm für weibliche Führungsnachwuchskräfte zur Reduktion mentaler Blockaden beim Aufstieg – Ergebnisse einer Interventionsstudie

Angelika C. Wagner, Telse A. Iwers-Stelljes und Judith Oerding

Universität Hamburg, Deutschland / angelika.wagner@uni-hamburg.de

Mentale Blockaden können den Aufstieg von Frauen beeinträchtigen. Deshalb ist die eigene Fähigkeit, solche mentalen Blockaden zu identifizieren und aufzulösen bzw. zu reduzieren ein wichtiger Aspekt von Aufstiegskompetenz. Daher wurde auf der Grundlage eines langjährigen Forschungsprogramms zur mentalen Selbstregulation ein Coachingprogramm in Form einer Interventionsstudie mit weiblichen Führungsnachwuchskräften (n=52) in mentaler Selbstregulation durchgeführt. Ziel dabei war es, herauszufinden, inwieweit sich mentale Blockaden bei weiblichen Führungsnachwuchskräften in aufstiegsrelevanten Schlüsselsituationen finden lassen, wie diese aussehen, inwieweit sie sich mittels des Coachings reduzieren lassen und welche Auswirkungen das auf die berufliche Alltagspraxis der Coachingteilnehmerinnen hat. Als theoretische Hintergrundfolie dient dabei die Theorie subjektiver Imperative, der zufolge die Ursachen für mentale Blockaden häufig in subjektiven Imperativen begründet sind, die selbst in Situationen, in denen sie dysfunktional sind, schwer aufgebbar sind.

In der Anlage eines Wartezeitkontrollgruppenverfahrens erhielten die 52 zur Programmteilnahme ausgewählten weiblichen Führungsnachwuchskräfte zeitversetzt in zwei Untersuchungsgruppen jeweils ein zweimonatiges Gruppen- und ein anschließendes zweimonatiges Einzelcoaching in der mentalen Selbstregulationsmethode der Introvision. Die quantitative Erhebung der im Wartezeitkontrollgruppendesign erhobenen Daten aller Untersuchungsteilnehmerinnen erfolgte anhand eines prä-post Fragebogens zur Erhebung mentaler Blockaden (Kombination aus standardisierten und selbst entwickelten Fragen) und eines Fragebogens zu weiteren Einflussfaktoren von Aufstiegskompetenz zu drei Messzeitpunkten (vor Beginn der Interventionsstudie und jeweils nach Abschluss der beiden Untersuchungsgruppen). Weiterhin wurden während des gesamten Coachingsprozesses qualitative Daten (Transkripte der Coachinggespräche, Beobachtungsprotokolle) erhoben, die inhaltsanalytisch ausgewertet wurden. Im Vortrag werden bisherige Untersuchungsergebnisse der prä-post Analyse und der inhaltsanalytischen Auswertung vorgestellt werden.

Bereitschaft zu Mikropolitik als Bestandteil von Aufstiegskompetenz

Anna Mucha, Doris Cornils und Daniela Raststetter

Universität Hamburg, Deutschland / anna.mucha@wiso.uni-hamburg.de

Der Einsatz mikropolitischer Strategien ist ein wichtiger Bestandteil der Aufstiegsorientierung: Ideen realisieren, Verbündete finden, eine gute Selbstdarstellung entwickeln – diese und weitere mikropolitische Kompetenzen gehören neben fachlichen Qualifikationen zu einer erfolgreichen (Führungs-)Karriere dazu. Neben dem Wissen über Mikropolitik und der Beherrschung entsprechender Taktiken ist auch die Bereitschaft, sich mikropolitisch zu verhalten, ein entscheidender Erfolgsfaktor. Ein gezieltes mikropolitisches Coaching erweitert nicht nur die individuellen Handlungsspielräume, indem es Methodenkompetenz vermittelt, sondern es erhöht auch die Bereitschaft zu mikropolitischem Handeln. Dies zeigen die Forschungsergebnisse des Projekts „Mikropolitik: Aufstiegskompetenz von Frauen“, in dessen Rahmen 30

weibliche Nachwuchsführungskräfte in Form einer Interventionsstudie ein bedarfsorientiertes Gruppen- und Einzelcoaching erhielten, welches forschungsmethodisch sowohl qualitativ als auch quantitativ eng begleitet wurde.

Die gewonnenen Ergebnisse weisen darauf hin, dass bereits die Teilnahme an der Studie bzw. erste Interventionen im Vorfeld des Coachingprozesses zu einer höheren Bereitschaft zu mikropolitischem Verhalten führ(t)en – durch das Coaching nimmt diese Bereitschaft zum Ausagieren mikropolitischer Strategien und Taktiken weiter zu. So ergibt der Vorher-Nachher-Vergleich beispielsweise, dass sich die Bereitschaft zum „taktischen Networking“ durch das Coaching deutlich erhöhte.

Den Hintergründen dieser Effekte sowie der Frage, welche Relevanz diesen Ergebnissen hinsichtlich der Aufstiegskompetenz von Frauen zukommt, widmet sich der Beitrag des Teilvorhabens „Aufstiegskompetenz und Mikropolitik“.

Experimentelle Wirtschaftspsychologie III: Biosignalbasierte Messinstrumente

Jarek Krajewski

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / krajewsk@uni-wuppertal.de

Session: 6.01-AG

Arbeitsgruppe

Seit vielen Jahren anvisiert ist die technologiebasierte Befindensmessung. Aber erst die Entwicklung von robusten Sensoren sowie die Verbesserung der Speicher- und Prozessorkapazität lieferten die notwendigen Hardwarevoraussetzungen. Die Nutzung von technologiebasierten Messinstrumenten ermöglicht heutzutage die aufwandsarme, feldtaugliche und feinaufgelöste multiple Messung von Befindenzuständen. Insbesondere biosignalbasierte Messverfahren erlauben die Erweiterung von AOW-Forschungssettings um längsschnittliche Feldstudien und die Fortführung der Methodenführerschaft der (AOW-) Psychologie innerhalb von sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Forschungsdisziplinen.

In Rahmen dieser Arbeitsgruppe werden schwerpunktmäßig biosignalbasierte Messzugänge für die Erfassung von Befindenzuständen vorgestellt. Zunächst wird in einem Beitrag die Entwicklung eines mobilen Stress-Erfassungssystems, das Informationen über kardiovaskuläre und körperliche Aktivität sowie Atmungsmuster erfasst, aufgegriffen. Das Gerät besteht aus einem Brustgurt mit Trockenelektroden, der eine Langzeitmessung des EKG erlaubt und mittels eines integrierten 3-Achsen Beschleunigungssensors die körperliche Aktivität einer Person erfasst (Stefan Hey). Ziel des folgenden Beitrags ist die Entwicklung eines videobasierten photoplethysmographischen Herzrattendektionssystems, das die berührungsfreie Bestimmung von Aktiviertheit und Entspannung an gewöhnlichen PC Arbeitsplätzen ermöglicht (Thomas Pursche). Auch in einer weiteren Untersuchung werden kardiovaskuläre Parameter hinsichtlich ihrer zirkadianen Rhythmik während eines 48-stündigen Kurzzeit-Schlaf-Wach-Protokolls verfolgt und auf ihre Assoziationen zu Schläfrigkeit Zuständen hin bewertet (Christian Heinze). Ein wichtiger Auslöser von exzessiver Tagesmüdigkeit - das Schlafapnoe-Hypopnoe-Syndrom (SAHS) - steht im Zentrum des folgenden Beitrags. Hierzu werden existierende und innovative Ansätze der Biosignalanalyse vorgestellt und hinsichtlich ihrer Zuver-

lässigkeit und Effektivität zum SAHS Screening ausgewertet (Nicole Groß). Ein weiteres Anwendungsfeld der psychophysiologischen Biosignalanalyse erschließt ein Monitoring-Framework zur Verbesserung der Entscheidungskompetenz an Finanzmärkten. Das Monitoring-Framework bedient sich psychophysiologischer Signale, aus denen Informationen über den emotionalen Zustand extrahiert werden. Diese Informationen werden anschließend in Echtzeit für verschiedene Lernanwendungen aufbereitet, die dem Training der Emotionsregulationsfähigkeiten dienen (Kristina Schaaff).

Arbeitsgruppenbeiträge

Ein psychophysiologisches Monitoring-Framework zur Verbesserung der Entscheidungskompetenz an Finanzmärkten

Kristina Schaaff, Malte Kirst und Lars Müller

FZI Forschungszentrum Informatik, Deutschland / schaaff@fzi.de

Entscheidungen an Finanzmärkten werden in der Regel nicht allein vor dem Hintergrund der Erwartungsnutzenmaximierung getroffen sondern sind auch von Emotionen geprägt. Die Fähigkeit, die eigenen Emotionen zu regulieren, kann daher einen erheblichen Einfluss auf die Performance bei Finanzentscheidungen ausüben. Ziel des vorgestellten Monitoring-Frameworks ist es, bei Akteuren an Finanzmärkten ein Bewusstsein zu schaffen, wie Emotionen ihr Entscheidungsverhalten beeinflussen und ihnen hiermit eine Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Emotionsregulationsfähigkeiten zu trainieren. Das Monitoring-Framework bedient sich psychophysiologischer Signale, aus denen Informationen über den emotionalen Zustand extrahiert werden. Diese Informationen werden anschließend in Echtzeit für verschiedene Lernanwendungen aufbereitet, die dem Training der Emotionsregulationsfähigkeiten dienen. Das Monitoring-Framework ist modular aufgebaut, so dass problemlos verschiedene psychophysiologische Sensortechnologien angebunden werden können. Des Weiteren können die verwendeten Algorithmen zur Verarbeitung der physiologischen Signale leicht erweitert und ergänzt werden. Dies ermöglicht, Erkenntnisse über Korrelationen zwischen physiologischen Signalen (wie beispielsweise der Herzratenvariabilität und den Emotionsregulationsfähigkeiten), die aus früheren Studien gewonnen wurden, jederzeit in das bestehende Framework zu integrieren. Durch die flexiblen Schnittstellen, kann das Monitoring-Framework leicht in Lernanwendungen zur Verbesserung der Entscheidungskompetenz eingebunden werden.

Interaktive psycho-physiologische Messverfahren zur Erfassung von Stress

Stefan Hey, Jürgen Stumpp, Jörg Ottenbacher und Ulrich Großmann

Karlsruher Institut für Technologie, Deutschland / stefan.hey@hoc.uni-karlsruhe.de

Bei der Untersuchung von Stress im Alltag gewinnen in den letzten Jahren neben der Erhebung durch Fragebogen zunehmend Verfahren an Bedeutung, die neben der rein subjektiven Beurteilung auch eine objektive Erfassung anhand von Biosignalen vornehmen. Stress ist ein Phänomen, das in den letzten Jahren in allen Bereichen der Gesellschaft zunehmend an Bedeutung gewonnen hat und von Natur aus einen sehr komplexen Zusammenhang von externen

Belastungen, subjektiver Einschätzung und psychischen und physiologischen Reaktionen darauf widerspiegelt.

Die Erfassung dieses komplexen Prozesses erfordert eine möglichst umfassende Messung aller im Prozess auftretenden Komponenten. Basierend auf einem Stressmodell, das angelehnt ist an das Modell von Ice und James (2007), wurde ein integriertes System entwickelt, mit dem eine gleichzeitige Erfassung von subjektiven Einschätzungen der betreffenden Person und den auftretenden physiologischen Reaktionen ermöglicht.

Grundlage dieses Systems bildet ein mobiles Gerät zur Messung psycho-physiologischer Parameter (EKG, Atmung, körperliche Aktivität), aus denen weitere mit Stress korrelierte Parameter ermittelt werden können. Das Gerät besteht aus einem Brustgurt mit Trockenelektroden, der eine Langzeitmessung des EKG erlaubt und mittels eines integrierten 3-Achsen Beschleunigungssensors die körperliche Aktivität einer Person erfasst. Die Analyse der Daten erfolgt online auf dem mobilen System. Über eine in das Messgerät integrierte Funkschnittstelle (Bluetooth) kann eine Verbindung zu einem Smartphone hergestellt werden. Auf dem Smartphone ist die Software myExperience installiert, die auf einer open source Software basiert und eine Erfassung von subjektiven und verhaltensbezogenen Nutzerdaten über elektronische Fragebogen und elektronische Tagebücher ermöglicht. Dadurch können z.B. bei der Überschreitung gewisser Grenzwerte interaktiv Informationen über die aktuelle Situation oder die Befindlichkeit des Benutzers erfasst werden.

Exzessive Tagesschläfrigkeit: Verfahren zur Bestimmung schlafstörungsbezogener Auslöser

Nicole Groß¹, Daniel Sanchez Morillo², Luis Felipe Crespo Foix² und Antonio Leon Jiménez²
¹ FZI Forschungszentrum Informatik, Deutschland; ² University of Cádiz, Spanien /
gross@fzi.de

Rund ein Viertel aller Deutschen leiden gelegentlich bis ständig unter Ein- und Durchschlafproblemen. Unbehandelt können Schlafstörungen zu exzessiver Tagesmüdigkeit, erhöhter Reizbarkeit, reduziertem Konzentrations- und Leistungsvermögen, sowie einem erhöhten Unfallrisiko führen. Die Gefahr einer langfristigen Arbeitslosigkeit steigt, bleibt die Ursache der Schlafstörung unbehandelt.

Der Goldene Standard zur Diagnose von Schlafstörungen – die stationäre Polysomnographie in akkreditierten Schlaflaboren – ist zeit-, kosten- und personalintensiv und für eine bevölkerungsabdeckende Diagnose nicht effizient geeignet. Es besteht Bedarf an mobilen, zuverlässigen und leicht interpretierbaren Screeningsystemen, die eine einfach zu bedienende Anwendung im häuslichen Umfeld ermöglichen. Am Beispiel der Pulsoximetrie – einem bereits auf dem Markt etablierten, schlafmedizinischen Screeningsensor – werden existierende und innovative Ansätze der Biosignalanalyse vorgestellt und hinsichtlich ihrer Zuverlässigkeit und Effektivität zur Bewertung von schlafmedizinischen Störungen ausgewertet. Ein Fokus der Auswertung liegt hierbei auf der Erkennung des Schlafapnoe-Hypopnoe-Syndroms SAHS, einer schlafbezogenen Atmungsstörung, die neben exzessiver Tagesmüdigkeit mit einem erhöhten Risiko für Herz- und Kreislauf einhergeht. SAHS ist eine der häufigsten medizinischen Ursachen von Schlafstörungen. Die Prävalenz von SAHS liegt bei etwa 3%; mit signifikant steigender Auftretenshäufigkeit bei Männern ab dem 40. Lebensjahr. Es ist davon aus-

zugehen, dass derzeit mehr als 80% der SAHS-Patienten weder diagnostiziert noch adäquat therapiert sind.

Videobasierte Herzratenerfassung – Ein photoplethymografisches und gesichtserkennungsgestütztes Tool zur Bestimmung von Aktiviertheit und Entspannung an PC-Arbeitsplätzen

Thomas Pursche und Jarek Krajewski

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / thomas.pursche@googlemail.com

Ziel des Beitrags ist die Entwicklung eines videobasierten Herzratendetektionssystems, das die berührungsfreie Bestimmung von Aktiviertheit und Entspannung an gewöhnlichen PC Arbeitsplätzen ermöglicht. Die Herzrate bzw. Herzratenvariabilität ist wichtiges Maß, um Aktiviertheit und Entspannung zu messen. Die bisherige Fingerpulsamplituden und Pulsgurt-Sensorik ist aufgrund ihrer Beeinträchtigungen nicht in Alltagskontexten einsetzbar. Die photoplethymografische Grundidee basiert auf einem vergleichbaren Prinzip wie die Erfassung der Fingerpulsamplitude. Die vom Herzschlag initiierte Pulswelle breitet sich über das gesamte arterielle Gefäßsystem des Körperkreislaufs aus und erreicht das Gesicht, wo sie kurzfristig zu einer Volumenvergrößerung beiträgt. Die Intensität des absorbierten Lichts ist ähnlich wie bei der Fingerpulsmessung abhängig von diesem Volumen. Das ursprünglich auf Durchleuchtung des Fingergewebes beruhende Prinzip wird durch sensitive Signalverarbeitung so erweitert, dass die bloße Anstrahlung mit gewöhnlichem Tageslicht oder mit üblicher Innenraumbeleuchtung ausreicht. Im Rahmen eines experimentellen Settings werden von Probanden (N = 20) jeweils unter Tageslicht und zusätzlicher Deckenbeleuchtung unter drei Herzratenaktivierungsbedingungen (nach 5 minütiger Ruhe, nach mentaler Stressinduktion mittels freier Rede und nach körperlicher Anstrengung) webcambasierte Videos aufgezeichnet (Auflösung 320x240, 15 FPS, Aufzeichnungsdauer 60 Sek.). Als Referenzwert der Herzrate dienen Pulsgurt- und EKG-Messsysteme. Die genutzten Signalverarbeitungsalgorithmen sollen pulsassoziierte von sonstigen irrelevanten Quellen trennen. Die auf die Pulswelle im Gesicht zurückgehenden Intensitätsschwankungen - insbesondere des grünen Videokanals – werden über eine in der EEG-Forschung häufig genutzte Independent Component Analysis und über eine in der Akustik genutzte Non-Negative Matrix Factorization verarbeitet. Die Ergebnisse zeigen für beide (Tageslicht, Büro-Neonröhren) Beleuchtungssituationen und für die drei Aktivierungsvariationen eine präzise Erfassung der Herzrate mittels des webcambasierten photoplethymografischen Verfahrens.

Untersuchung kardiovaskulärer Parameter hinsichtlich Beanspruchung und zirkadianer Rhythmik während eines 48-stündigen Kurzzeit-Schlaf-Wach-Protokolls

Christian Heinze¹, Udo Trutschel², Robert Dick², Thomas Schnupp¹, Jarek Krajewski³

¹ FH Schmalkalden, Deutschland; ² Circadian, Boston, USA; ³ Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / c.heinze@fh-sm.de

Arbeitszeitpläne in der heutigen Industrie stehen oft zur Rhythmizität der menschlichen Physiologie, vor allem zum Schlaf-Wach-Rhythmus, im Widerspruch. Daher ist erstrebenswert, den Schlaf-Wach-Rhythmus durch biologisch-mathematische Modelle vorherzusagen und Konflikte vorzeitig zu erkennen, um sowohl Wachheit und Leistungsvermögen bei der Arbeit

fortwährend auf einem akzeptablen Mindestmaß zu gewährleisten als auch um die Gesundheit der Arbeiterschaft langfristig zu schützen. Verschiedene Parameter, z. B. die Phasenlage und die Amplitude des physiologisch regulierten zirkadianen Rhythmus', beeinflussen das Verhalten solcher Modelle entscheidend und sollten daher auf persönliche Präferenzen hin möglichst präzise geschätzt werden, um eine individuell optimale Vorhersage zu erzielen. Eine kontinuierliche Messung physiologischer Größen, die zuverlässige Referenzen liefern, ist zu diesem Zweck nötig. Diese Arbeit untersucht, inwiefern Parameter des kardiovaskulären Systems (Herzrate und Blutdruck), die über längere Zeiträume komfortabel und robust im Feldeinsatz aufgezeichnet werden können, zum einen den zirkadianen Rhythmus widerspiegeln und zum anderen über Ermüdung und Beanspruchung Aufschluss geben. Zehn junge, gesunde Freiwillige nahmen an einer Studie mit einem Kurzzeit-Schlaf-Wach-Protokoll teil: über 48 Stunden hinweg folgten abwechselnd Wachphasen (20 Minuten) und Schlafphasen (10 Minuten). Verschiedene physiologische Messgrößen (EEG, EKG, Pulsoximetrie, Körpertemperatur) wurden kontinuierlich aufgezeichnet; während jeder Wachphase absolvierten die Versuchspersonen dieselbe Abfolge von Aufgaben, welche in physiologischer, psychologischer oder kognitiver Hinsicht Beanspruchung ausübten. Dieses Protokoll ist geeignet, um Veränderungen in der Schlafstruktur, der Ermüdung und der Leistungsfähigkeit unter dem Einfluss des zirkadianen Rhythmus' herauszustellen. Der Verlauf kardiovaskulärer Parameter wurde mit dem der Körpertemperatur – eine der zuverlässigsten zirkadianen Referenzgrößen – bzw. mit den Leistungsparametern der verschiedenen Aufgaben verglichen und bewertet.

Handeln in komplexen Arbeitssystemen II: Prozesse in Organisationen

Rüdiger von der Weth¹, Ulrike Pietrzyk² und Katrin Schubach¹

¹Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Deutschland; ²Technische Universität Dresden, Deutschland / weth@htw-dresden.de

Session: 6.02-AG

Arbeitsgruppe

Im Rahmen der Arbeitsgruppe sollen Beiträge vorgestellt werden, die sich im Bereich verschiedener Praxisfelder mit der Rolle psychologischer Prozesse in komplexen Arbeitssystemen befassen. Ein langfristiges Ziel ist die Entwicklung von Prozessmodellen, die zeigen wie Emotionen, Wissensentwicklung, psychisches Wohlbefinden und Leistung im praktischen Umfeld Hand in Hand gehen. Die Teilnehmer dieser interdisziplinären Arbeitsgruppe stellen Fallbeispiele aus verschiedenen Praxisfeldern und Methoden zur Gestaltung dynamischer und komplexer Veränderungsprozesse vor. Den Blickwinkel auf den Bereich der Fabrik- und Technologieplanung sowie des Projektmanagements gerichtet, stellt Riedel (TU Chemnitz) Ergebnisse einer qualitativen Studie vor, die sich mit dem Umgang komplexer Situationen und erfolgsträchtiger Handlungsstrategien auseinandersetzt. Die Befunde ermöglichen Rückschlüsse auf verschiedene Handlungsstrategien, welche teilweise von subjektiven und Kontextvariablen abhängig sind. Als Erkenntnisgewinn lassen sich theoretische Annahmen in diesem Untersuchungsbereich bestätigen und gleichzeitig Hypothesen für weitere Untersuchungsfragen ableiten.

Emotionale und motivationale Einflüsse werden bei Veränderungsprozessen in Unternehmen oft vernachlässigt. Eine differenzierte Berücksichtigung dieser bei Veränderungsprozessen, kann entscheidend für den Verlauf von technisch-organisatorischen Innovationsprozessen sein. Der Diagnose dieser Ressourcen widmet sich der Beitrag von Schubach & von der Weth (Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden). Sie stellen die Entwicklung eines Erhebungsinstrumentes vor, das die Interaktion zwischen Ressourcen, der emotionalen Befindlichkeit der Beteiligten eines Projektes und dessen Verlauf erfasst und diskutieren den Wert unterschiedlicher Erhebungsmethoden.

Der Beitrag von Beier & Hacker (TU Dresden) widmet sich der Leistungssicherung durch fortgesetzte berufsbezogene Lernprozesse des Personals kleiner und mittelständischer Unternehmen. Anhand der Daten einer mündlichen und schriftlichen Befragung von insgesamt 34 KMU kann gezeigt werden, dass die Mitarbeiter überwiegend durch die Auseinandersetzung mit veränderten Anforderungen beziehungsweise durch die Erweiterung ihres Tätigkeitspektrums um neue Aufgaben lernen. Sehr selten findet man hingegen systematische „Arbeitsplatznahe Lernformen“, die auch die Kenntniserweiterung einschließen.

Mit Fokus auf den Erfolgsfaktor Mitarbeiterkompetenz, berichten Pietrzyk, Debitz, Albrecht & Hacker (TU Dresden) wie KMU in Zeiten wirtschaftlicher Veränderungen sicherstellen, dass die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter den derzeitigen und zukünftigen Anforderungen entsprechen. Die Ergebnisse von fünf Fallstudien zeigen unter anderem, dass die Unternehmen kaum über Strukturen, die eine adäquate Personalentwicklung ermöglichen, verfügen und somit anstatt proaktiv zu agieren eher auf Anforderungen reagieren. Mögliche Handlungsspielräume für KMU und deren Gestaltung werden dargelegt.

Köhler & Hacker (TU Dresden) stellen ein Verfahren zur Beurteilung und Ableitung von Gestaltungsmöglichkeiten für Dienstleistungstätigkeiten mit Bürgerkontakt (BAGAB) dar. Im Rahmen einer Analyse wurden Arbeitsplätze identifiziert, die aufgrund ihrer Gestaltung mit psychosozialen Risiken für die Beschäftigten einhergehen. Diese Bewertung spiegelt sich auch in den erhobenen Beanspruchungsfolgen der entsprechenden Beschäftigten wider. Erste Hinweise auf Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze werden vorgestellt.

Arbeitsgruppenbeiträge

Gefährdungsbeurteilung von Dienstleistungstätigkeiten mit Bürgerkontakt

Anja Köhler und Winfried Hacker

Technische Universität Dresden, Deutschland / koehler@psychologie.tu-dresden.de

Die Praxis erfordert effiziente Methoden auch zur Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Gesundheitsgefahren, wie sie im Arbeitsschutzgesetz § 5 vom Arbeitgeber gefordert wird. In den bisherigen Methoden werden die besonderen sozialen Anforderungen in der Arbeit mit Bürgern bisher wenig berücksichtigt. Dabei belegen im Vergleich zu anderen Branchen gerade die personenbezogenen Dienstleistungen einen Spitzenplatz in den Krankenständen. Psychische Erkrankungen treten besonders häufig auf. Aus dieser Notwendigkeit heraus wurde erstmalig im deutschen Sprachbereich ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychosozialer Belastung und zu Hinweisen auf erforderliche Maßnahmen in der Gestaltung von Dienstleistungstätigkeiten mit Bürgerkontakt entwickelt. Dieses Verfahren heißt Beurteilungsinstrument zur Ableitung von Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeit mit Bür-

gerkontakt (BAGAB) und wird als Beobachtungsinterview im Rahmen der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung eingesetzt. In Bezug auf Gestaltungs- und Veränderungsmöglichkeiten zielt es primär auf die Verhältnisprävention ab. Neben der Arbeitsplatzanalyse soll mittels des Verfahrens eine gleichzeitige Bewertung des Arbeitsplatzes möglich gemacht werden. Mit Hilfe des Verfahrens wurden Arbeitsplätze in verschiedenen deutschen Ämtern und Krankenkassen (N = 197) untersucht und hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsmerkmale bewertet. Zusätzlich wurden mittel- und langfristige Beanspruchungsfolgen mittels BHD-System (Hacker & Reinhold, 1999) und Arbeitsfähigkeitsindex (WAI, Tuomi et al., 1998) erhoben. Im Rahmen der Analyse wurden Arbeitsplätze identifiziert, die aufgrund ihrer Gestaltung mit psychosozialen Risiken für die Beschäftigten einhergehen. Diese Bewertung spiegelt sich in den erhobenen Beanspruchungsfolgen der entsprechenden Beschäftigten wider. Anhand der erstellten Arbeitsplatzanalyse und -bewertung wurden Rückmeldungen erarbeitet, die erste Hinweise auf Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze enthielten.

Leistungssicherung durch fortgesetzte berufsbezogene Lernprozesse des Personals kleiner und mittelständischer Unternehmen

Lisa Beier und Winfried Hacker

Technische Universität Dresden, Deutschland / hacker@psychologie.tu-dresden.de

Aufgrund des demographischen Wandels steigt die Anzahl an fehlenden Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Um dies langfristig kompensieren zu können, müssen die u.a. vorhandenen Arbeitnehmer ihren Beruf über eine längere Zeit ausüben.

Somit stehen die Unternehmen vor der Aufgabe, ihre Mitarbeiter so zu fördern, dass sie über ihr ganzes Berufsleben hinweg leistungsfähig bleiben und nicht aufgrund einer veralteten Ausbildung frühzeitig aus dem Beruf ausscheiden.

Besonders kleine und mittelständische Unternehmen sehen sich diesbezüglich jedoch mit Freistellungs- und Finanzierungsproblemen konfrontiert. Sie haben daher einen Bedarf an Konzepten, die ein Weiterlernen der Belegschaft im Rahmen der Arbeit ermöglichen.

Solche Konzepte wurden aus der Forschungsliteratur zusammengetragen, auf die Bedürfnisse von kleinen und mittelständischen Unternehmen angepasst, und als Grundlage für die Erhebung genutzt. Durch eine Kombination aus mündlicher und schriftlicher Befragung wurde daraufhin erfasst, welche der Konzepte in den KMUs zum Einsatz kommen und auf welche Art und Weise diese umgesetzt werden. Darüber hinaus wurden Gründe für die vorhandene beziehungsweise fehlende Anwendung ermittelt. Die Ergebnisse stützen sich auf Daten von insgesamt 34 kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Es zeigte sich, dass die Mitarbeiter von KMUs überwiegend durch die Auseinandersetzung mit veränderten Anforderungen beziehungsweise durch die Erweiterung ihres Tätigkeitsspektrums um neue Aufgaben lernen. Eine in diesem Zusammenhang relevante und in allen KMUs vorzufindende Lernform ist die Einarbeitung durch erfahrene Kollegen. Sehr selten findet man in kleinen und mittelständischen Unternehmen hingegen systematische „Arbeitsplatznahe Lernformen“, die auch die Kenntniserweiterung einschließen.

Handeln in komplexen Situationen – eine qualitative Studie in der Fabrik- und Technologieplanung

Ralph Riedel

Technische Universität Chemnitz, Deutschland / weth@htw-dresden.de

Zum Handeln in komplexen Situationen gibt es bisher Untersuchungen in den Bereichen Produktentwicklung, Raumplanung, Marketing und Management. Der Bereich der Fabrik- und Technologieplanung wurde unter diesem Blickwinkel bisher noch nicht beleuchtet, obwohl gerade hier komplexe Situationen besonders häufig vorkommen und das Gebiet eine besondere Bedeutung in der Praxis besitzt. Daneben gehen die Grundlagen im genannten Gebiet, bislang von der Beherrschbarkeit der Situation aus – eine durch vielfältige episodische Erfahrungen überholte Annahme.

Im Rahmen einer qualitativen Studie wurden der Umgang mit komplexen Situationen und erfolgsträchtige Handlungsstrategien in der Fabrik- und Technologieplanung sowie im Projektmanagement untersucht. Ziel war es, einen breiten Untersuchungsraum abzudecken sowie detaillierte und fundierte Aussagen zu erhalten. Zu diesem Zweck wurden Planer mit langjähriger Erfahrung und in leitender Position in verschiedenen Bereichen (Maschinenbau, Anlagenbau, Automobil, Logistik) befragt. Die Befragung wurde als offenes Interview durchgeführt; die Leitfragen wurden aus vorhandenen theoretischen Konzepten (Handlungsplanung, Umgang mit Komplexität und Unsicherheit etc.) abgeleitet.

Die dokumentierten Antworten wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Damit ließen sich Kernaussagen formulieren und in Kategorien einordnen. Das Kategoriensystem war teilweise über die vorhandene Theorie gegeben und wurde zum anderen Teil im Rahmen der Analyse entwickelt. Daneben wurden hinreichend objektiv bewertbare Merkmale abgebildet (bspw. Problemumfang).

Die Ergebnisse lassen Rückschlüsse auf verschiedene Handlungsstrategien zu. Diese sind teilweise von subjektiven und Kontextvariablen abhängig. Als Erkenntnisgewinn lassen sich verschiedene theoretische Annahmen im Untersuchungsbereich bestätigen; gleichzeitig lassen sich Hypothesen für weitere Untersuchungsfragen ableiten, die aus den Besonderheiten des Untersuchungsbereichs resultieren.

Von wegen Widerstand . . .

Eine Diagnose der emotionalen Ressourcen für Veränderungsprozesse

Katrin Schubach und Rüdiger von der Weth

Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden, Deutschland /

schubach@wiwi.htw-dresden.de

Emotionale und motivationale Einflüsse, wie Angst, Stress und Unsicherheit werden bei Veränderungsprozessen entweder vernachlässigt oder häufig zur Vereinfachung global zum „Faktor Mensch“ subsumiert, von dem „Widerstand“ gegen Veränderungen ausgeht. Die differenzierte Berücksichtigung von Emotion und Motivation, kann jedoch entscheidend für den Verlauf von technisch-organisatorischen Innovationsprozessen sein.

Nur wenn bekannt ist auf Grund welcher Ressourcen Beteiligte in Innovationsprozessen positive Emotionen entwickeln, kann eingeschätzt werden, welche Wirkung mögliche Maßnahmen, wie Schulungen und Partizipation, im Veränderungsprozess haben:

Einem Mitarbeiter, der seine subjektive Sicherheit aus fachlichen Kenntnissen bezieht, wird eher bereit sein einen Innovationsprozess zu unterstützen, wenn ihm entsprechende Weiterbildungen geboten werden. Einem Mitarbeiter, der eher die soziale Interaktion innerhalb des Unternehmens als Ressource nutzt, muss es z.B. durch angemessene Gestaltung der Veränderung weiterhin möglich sein Kontakte zu pflegen. Es muss außerdem sichergestellt werden, dass die Beteiligten diese Maßnahmen wahrnehmen.

In einer begleitenden Studie in einem Unternehmen wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt, dass die Interaktion zwischen diesen Ressourcen, der emotionalen Befindlichkeit der Beteiligten und dem Projektverlauf fortlaufend erfassen soll. Abschließend wird der Wert unterschiedlicher Erhebungsmethoden wie teilnehmende Beobachtung, Gruppenverfahren und andere diskutiert.

Erfolgsfaktor Mitarbeiterkompetenzen – Bedarfe erkennen, Lernprozesse initiieren

Ulrike Pietrzyk, Uwe Debitz, Madlen Albrecht und Winfried Hacker

Technische Universität Dresden, Deutschland / ulrike.pietrzyk@tu-dresden.de

Die Wirtschaftskraft und Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen ist nicht nur an den Einsatz moderner Technologien und effizienter Produktionsmethoden geknüpft, sondern auch an die Kompetenz der Mitarbeiter.

Technologische Innovationen, neue Arbeitssysteme, veränderte Arbeitsorganisation, die Zunahme wissensintensiver Dienstleistungen, der Ausgleich des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften und nicht zuletzt die Alterung der Belegschaften stellen neue Anforderungen an die Qualifikation und berufliche Handlungskompetenz der Mitarbeiter.

In fünf Fallstudienuntersuchungen wird der Frage nachgegangen, wie KMU in Zeiten wirtschaftlicher Veränderungen sicherstellen, dass die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter den derzeitigen und zukünftigen Anforderungen entsprechen. Die Durchführung der Analyse ist zweistufig. Im ersten Untersuchungsabschnitt werden mittels teilstandardisierter Interviews die Geschäftsführer/Inhaber der KMU befragt, wie sie den Bedarf an Qualifikation und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter erkennen, welche Maßnahmen sie daraus ableiten und wie sie diese umsetzen. Im zweiten Teil der Untersuchung erfolgt eine standardisierte Befragung der Mitarbeiter, die u.a. das eigenständige Erkennen an Weiterbildungsbedarf, zur Verfügung stehende als auch genutzte Möglichkeiten zur Entwicklung der Kompetenzen erfragt.

Die Ergebnisse zeigen auf der einen Seite, dass die Geschäftsführer die Notwendigkeit erkannt haben, auf die veränderte Arbeitsmarktlage reagieren zu müssen. Jedoch verfügen sie kaum über Strukturen, die eine adäquate Personalentwicklung ermöglichen. Das impliziert vor allem eine kurzfristige Perspektive und bewirkt, dass die Unternehmen zumeist auf Anforderungen reagieren, anstatt ihren Handlungsspielraum aktiv zu gestalten.

Auf der anderen Seite fehlt den Mitarbeitern derzeit noch das Bewusstsein, eigenverantwortlich ihre beruflichen Kompetenzen zu entwickeln. Hinzu kommt, dass die Präsenz von Mitarbeitern am Arbeitsplatz oftmals unverzichtbar ist und die Beschäftigten durch hohe Arbeitsbelastung häufig an ihre Leistungsgrenzen stoßen.

Führung und Personalentwicklung von WissenschaftlerInnen

Silke Weisweiler und Claudia Peus

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / weisweiler@psy.lmu.de

Session: 6.03-AG

Arbeitsgruppe

WissenschaftlerInnen verfügen über hohe Expertise in ihrem Fachgebiet, werden aber auf ihre Aufgaben in anderen Bereichen wie die Mitarbeiterführung kaum weiterqualifiziert. Dies ist kritisch, da exzellente wissenschaftliche Leistung häufig in Teamarbeit entsteht. Untersuchungen zu Führung sowie der systematischen Weiterqualifizierung von Wissenschaftlern durch Personalentwicklung fehlen in der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur bisher allerdings fast gänzlich. Entsprechend ist es Ziel dieser Arbeitsgruppe, Befunde zu Führung und Personalentwicklung im Hochschulkontext vorzustellen. Der Beitrag von Braun et al. untersucht, welchen Einfluss transformationale Führung auf Arbeitseinstellungen und Leistung im Hochschulkontext hat. Die Ergebnisse der Mehrebenenanalyse zeigen u.a., dass transformationale Führung objektiv ermittelten Publikationserfolg vorhersagt. Peus et al. präsentieren eine Intervention zur Förderung transformationaler Führung in der Hochschule, deren Effektivität mit zwei Kontrollgruppen anhand verschiedener Kriterien auf den Ebenen Reaktionen, Lernen, Transfer und Resultate verglichen wurde. Die Ergebnisse bestätigen die Trainierbarkeit transformationaler Führung in der Hochschule. Nikitopoulos et al. beschäftigen sich mit dem Weiterbildungsbedarf von WissenschaftlerInnen. Mittels einer Interviewstudie mit Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen wird aufgezeigt, dass der Einfluss von Vorgesetzten, KollegInnen bzw. der Universitätsleitung auf die Weiterbildungsmotivation größer ist als individuelle Variablen (wie Lerninteresse oder verfügbarer Zeit). Der abschließende Beitrag von May et al. beschäftigt sich mit negativer Führung im Wissenschaftskontext. Als Ursachen für schlechtes Führungsverhalten wurden mittels einer Interviewstudie Konfliktvermeidung, Zeitmangel und die fehlende Vorbereitung auf die Führungsrolle thematisiert. Als Konsequenzen negativer Führung wurden individuelle Frustration, schlechtes Teamklima und auch geringe Produktivität der Forschungseinheit beschrieben. Die Arbeitsgruppe umfasst Untersuchungen mit einem breiten inhaltlichen und methodischen Spektrum und diskutiert deren Implikationen für die Hochschule.

Arbeitsgruppenbeiträge

Publikationsleistung, Teameffektivität und individuelle Zufriedenheit:

Eine Mehrebenenanalyse der Wirkung transformationaler Führung im Universitätskontext

Susanne Braun, Claudia Peus, Silke Weisweiler und Dieter Frey

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / sbraun@psy.lmu.de

Zunehmend wird hinterfragt, inwieweit hervorragende wissenschaftliche Leistungen nicht nur auf fachlichen Qualifikationen von Einzelpersonen beruhen, sondern insbesondere durch ef-

fektive Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit im Universitätskontext gefördert werden (Bryman, 2007; Peus, Braun, Weisweiler & Frey, 2010). Im Fokus der vorliegenden Studie steht entsprechend die Frage, inwieweit das im Wirtschaftskontext etablierte Konzept transformationaler Führung (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994) auf den Universitätskontext übertragbar ist. Speziell wird hinterfragt, inwieweit die im Team geteilte Wahrnehmung der Führungskraft einen positiven Einfluss auf Publikationsleistung, Teameffektivität und individuelle Zufriedenheit ausübt. Die Analysen basieren auf Daten einer schriftlichen Befragung von 371 Mitarbeitern aus 40 Teams an einer deutschen Universität. Die online basierte Datenerhebung erfolgte zu zwei Messzeitpunkten und beinhaltete Einschätzungen der Mitarbeiter zum transformationalen Führungsverhalten ihrer Führungskraft, zu ihrem Vertrauen in die Führungskraft sowie zum Vertrauen der Teammitglieder untereinander, zur individuellen Arbeitszufriedenheit und Teameffektivität. In einer Teilstichprobe wurde zudem die Publikationsleistung der vergangenen fünf Jahre erfasst. Eine Mehrebenenanalyse zeigt, dass die geteilte Wahrnehmung transformationaler Führung im Universitätskontext signifikante positive Zusammenhänge aufweist, sowohl mit der individuellen Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern (mediert durch ihr Vertrauen in die Führungskraft), als auch mit der Teameffektivität (mediert durch das Vertrauen der Mitarbeiter untereinander). Besonders ist zu beachten: Auch die Publikationsleistung wurde signifikant durch transformationales Führungsverhalten vorhergesagt. Gemessen an diesen Ergebnissen ist das universitäre Selbstverständnis unbedingt zu erweitern um die Perspektive, den eigenen Nachwuchs nicht nur in fachlicher Hinsicht hervorragend auszubilden, sondern auch die Führungskompetenzen des wissenschaftlichen Personals gezielt zu entwickeln.

Förderung effektiver Führung an der Hochschule

Claudia Peus, Silke Weisweiler, Susanne Braun und Dieter Frey

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / peus@psy.lmu.de

Effektive Führung gilt in der Wirtschaft als Erfolgsfaktor weshalb die Bedeutung systematischer Programme zur Förderung effektiver Führung vielerorts betont wird (z.B. Day, 2000; Pearce, 2007). Auch in der Wissenschaft setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass Führung einen wichtigen Einfluss auf wissenschaftliche Leistungen hat (Peus, Braun, Weisweiler & Frey, 2010). Systematische Interventionen zur Förderung effektiver Führung an Hochschulen fehlen jedoch weitgehend. Ziel dieser Untersuchung war daher, ein systematisches Programm zur Förderung effektiver Führung an Hochschulen zu konzipieren, implementieren und evaluieren. Dabei sollten eine Reihe von Kritikpunkten an der bisherigen Forschung zum Bereich Leadership Development berücksichtigt werden. Dazu gehören der Mangel an Kontrollgruppen (Frese et al. 2003), die Dominanz einfacher Prä-Posttest Designs, die keine Verlaufsbeschreibung ermöglichen (cf. Day & Harrison, 2007), sowie die Messung von Kriterien auf nur einer Evaluationsebene (Arthur et al., 1998). An dieser Studie nahmen insgesamt 48 Wissenschaftler teil, die gleichmäßig auf die Experimentalgruppe (Programm zur Förderung transformationaler Führung), eine Pseudo-interventions Kontrollgruppe (Programm zur Förderung der eigenen Karriere) sowie eine no-treatment Kontrollgruppe verteilt waren. Die Intervention in der Experimental- und Pseudointerventions-Kontrollgruppe umfasste drei Workshops und zwei Einzelcoachings. Zur Evaluation wurden die Teilnehmer zu insgesamt sechs Meßzeitpunkten befragt, wobei affektive und Nützlichkeitsreaktionen sowie

Transfer und Resultate gemessen wurden (vgl. Alliger et al., 1997). Überdies wurden die Mitarbeiter der Teilnehmer vor Beginn und sechs Monate nach Abschluss des Programms hinsichtlich des wahrgenommenen Führungsstils des Vorgesetzten sowie verschiedener Arbeitseinstellungen befragt. Die Ergebnisse bestätigen die Trainierbarkeit transformationaler Führung in der Hochschule.

Individuelle und situative Unterschiede in der Weiterbildungsmotivation von Wissenschaftlern

Alexandra Nikitopoulos, Silke Weisweiler und Dieter Frey

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / nikitopoulos@psy.lmu.de

An deutschen Universitäten lässt sich der Trend erkennen, dass vermehrt Weiterbildungsprogramme für das wissenschaftliche Personal initiiert werden (Weisweiler, Weiß & Peus, 2008). Wildt (2009) äußert hingegen Zweifel hinsichtlich des Interesses und der Bereitschaft von WissenschaftlerInnen, sich auf verantwortungsvollen Tätigkeiten außerhalb der Forschung kontinuierlich aktiv vorzubereiten. Dieser Sachverhalt wurde in 36 teilstrukturierten Interviews mit WissenschaftlerInnen thematisiert. Da es sich bei der Stichprobe um ein nach Geschlecht, Fachrichtung und Status gematchtes Sample aus 18 WissenschaftlerInnen-Paaren (jeweils ein/e TeilnehmerIn und ein/e nicht-TeilnehmerIn eines universitätsinternen Weiterbildungsangebots) handelt, lag der Fokus vor allem darauf, inwieweit diese WissenschaftlerInnen ihre Teilnahme bzw. nicht-Teilnahme durch individuelle und situative Variablen begründen. Die Auswertung erfolgte qualitativ nach Mayring.

Insgesamt wird ein hoher Weiterbildungsbedarf (vor allem bei Kollegen und Vorgesetzten) wahrgenommen. Es scheint aber eine gewisse Skepsis gegenüber formal organisierten Lernangeboten zu existieren, die erst einmal überwunden werden muss. Nicht-Teilnahme wird vor allem durch einen Rollenkonflikt (z.B. vom Lehrenden zum Lernenden), mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber (keine Freistellung, keine Anerkennung, keine Priorisierung) und eine geringe Instrumentalität von Weiterbildung für die eigene Zielerreichung begründet. Die Angebote werden vor allem von den Personen genutzt, in deren (sozialem) Umfeld Weiterbildung bewusst thematisiert und gefördert wird. Auch einer verpflichtenden Teilnahme an Weiterbildung stehen einige Personen positiv gegenüber. Der Einfluss von Vorgesetzten, KollegInnen bzw. der Universitätsleitung auf die Weiterbildungsmotivation überwiegt insgesamt gegenüber individuellen Variablen wie Lerninteresse oder verfügbarer Zeit. Vor diesem Hintergrund gilt es zu diskutieren, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden können, um eine Lern- und Weiterbildungskultur auch im Kreise des wissenschaftlichen Personals zu fördern.

Ausprägungen, Ursachen und Auswirkungen negativer Führung im Wissenschaftskontext

Daniel May, Claudia Peus, Maria Dünzl und Dieter Frey

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / may@psy.lmu.de

Die wissenschaftliche Betrachtung negativer Formen von Führung hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend als eigenständiges Forschungsfeld etabliert (Schyns & Hansbrough, 2010). Verschiedene theoretische Konstrukte wurden vorgeschlagen, um negative Führung zu

beschreiben (z.B. abusive supervision, Tepper, 2000; destructive leadership, Einsarsen, Aasland & Skogstad, 2007). Bisher liegen jedoch kaum qualitative Untersuchungen vor, die das Phänomen negativer Führung in seiner ganzen Komplexität zu beschreiben versuchen und so zur Grundlage einer umfassenden Theorieentwicklung gemacht werden könnten (Schilling, 2009). An diesem Punkt setzt die vorliegende Studie an: im Rahmen qualitativer Interviews wurde das Thema negativer Führung in einem spezifischen Arbeitskontext, dem Wissenschaftsbetrieb an Hochschulen, untersucht. Der Wissenschaftskontext wurde gewählt, da wissenschaftliche Führungskräfte eine besonders anspruchsvolle Führungsfunktion innehaben, die mit einer großen Rollenvielfalt einhergeht (Schmidt & Richter, 2008, 2009). Die Datenerhebung erfolgte in Form halbstrukturierter Interviews, in welchen die TeilnehmerInnen zu ihren Erfahrungen mit Ausprägungen, Ursachen und Auswirkungen negativer Führung im Wissenschaftskontext befragt wurden. Die Stichprobe umfasste 16 ProfessorInnen und 14 PostDocs/HabilitandInnen unterschiedlicher Fachbereiche einer deutschen Universität. Bedeutsame Ausprägungen negativer Führung sahen die TeilnehmerInnen insbesondere in der Vermeidung von Führung, aber auch in restriktivem Führungsverhalten. Als Ursachen für schlechtes Führungsverhalten wurden unter anderem Konfliktvermeidung, Zeitmangel und die fehlende Vorbereitung auf die Führungsrolle thematisiert. Als Konsequenzen negativer Führung schließlich wurden, neben anderen, individuelle Frustration, schlechtes Teamklima und auch suboptimale Produktivität der Forschungseinheit beschrieben. Die Ergebnisse werden mit Blick auf die Theorieentwicklung zu negativer Führung sowie hinsichtlich der Personalentwicklung für wissenschaftliche Führungskräfte diskutiert.

The role of social relationships in the interface of work and private life

Carmen Binnewies¹ und Cornelia Niessen²

¹ Universität Mainz, Deutschland; ² Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland /
carmen.binnewies@uni-mainz.de

Session: 6.06-AG

Arbeitsgruppe

Research showed that employee's non-work experiences (e.g., recovery, marital satisfaction) are important for employees' well-being and job performance. The four presentations in this symposium address the neglected social influences on the work-life interface by examining the influence of leaders and partners on employees' non-work experiences. First, Syrek, Sherp and Antoni examine the impact of leaders' transformational leadership on employees' recovery experiences. Using data from 239 employees, structural equation modeling showed that leaders' transformational leadership is positively related to control and mastery experiences during leisure time mediated by general self-efficacy. Second, Hahn and Dormann address the influence of partners' recovery experiences for managers' own recovery experiences. In their sample of 87 American and Australian couples, they showed that managers' recovery (relaxation, mastery experiences) benefits from their partners' recovery. Third, Unger, Niessen, Sonntag, and Neff investigated the relationship of partners' working time with perceived partner support and marriage quality using a diary study with 87 dual-career couples. Results

showed that partner's working time negatively affects perceived partner support. Moreover, one's own job performance moderated the relationships between partner's working time with partner support and marriage quality. Fourth, Neff, Niessen, Sonnentag, and Unger examined crossover effects of self-efficacy beliefs in a diary study with 102 dual-career couples. Results confirmed that Partner A's daily self-efficacy benefits from the self-efficacy of Partner B which in turn increased job satisfaction and work engagement. Arnold Bakker, an expert in the field of recovery and crossover research will be the international discussant in our symposium.

Arbeitsgruppenbeiträge

Einfluss des Führungsverhaltens auf die Erholung der Mitarbeiter

Christine Syrek, Ella Scherp und Conny H. Antoni
Universität Trier, Deutschland / syrek@uni-trier.de

In dieser Studie wird der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Erholung der Mitarbeiter während der Freizeit untersucht. Transformationale Führung umfasst die Kommunikation einer Vision, das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter und das Zugeständnis eines hohen Maßes an Freiheit (Bass, 1985). Während einige Studien Zusammenhänge zu Wohlbefinden nachweisen (Arnold et al., 2007; Nielsen, 2009), wurde der Einfluss transformationaler Führung auf die Erholung noch nicht untersucht. Basierend auf dem Effort-Recovery (Meijman & Mulder, 1998) und dem Conservation of Resources Modell (Hobfoll, 1998) wird davon ausgegangen, dass transformationale Führung die Mitarbeiter darin unterstützt, sich während der Freizeit zu erholen und neue Ressourcen aufzubauen. Nach Sonnentag und Fritz (2007) lassen sich die Erholungsstrategien Detachment, Relaxation, Mastery und Control unterscheiden. Konkret wird davon ausgegangen, dass die Zusammenhänge zwischen transformationaler Führung und den Erholungsstrategien über allgemeine Selbstwirksamkeitserwartungen vermittelt sind. Die Daten wurden von N = 239 Mitarbeitern aus Unternehmen der Technologie- oder IT-Branche erhoben. Führungsverhalten, Selbstwirksamkeitserwartungen und Erholungsstrategien wurden mit etablierten Skalen erfasst, die alle gute interne Konsistenzen vorweisen. Die Ergebnisse der Strukturgleichungsmodelle weisen auf einen nicht signifikanten Einfluss von Führung auf Detachment und Relaxation hin. Der direkte Effekt transformationaler Führung auf die Erholungsstrategien Mastery und Control dagegen bestätigt sich. Es zeigt sich zudem, dass dieser Zusammenhang zwischen Führung und Mastery sowie Control über allgemeine Selbstwirksamkeit vermittelt wird. Damit liefert die Studie neue Erkenntnisse zur Wirkung von Führung auf die Erholung der Mitarbeiter während der Freizeit sowie Hinweise auf praktische Ansatzpunkte zur Steigerung der Erholung.

Gemeinsames Erholen? Eine dyadische Studie über die Rolle von Partnern für die Erholung

Verena C. Hahn und Christian Dormann
Universität Mainz, Deutschland / verena.hahn@uni-mainz.de

Stressreiche Arbeitsbedingungen können das Befinden und die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten beeinträchtigen. Für die meisten Beschäftigten bietet die arbeitsfreie Zeit hingegen

die Möglichkeit, Zeit mit ihrem Partner zu verbringen und sich dabei von Arbeitsstress zu erholen. Empirische Studien belegen, dass Erholungsprozesse in der Freizeit wichtig sind, um das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit einer Person aufrechtzuerhalten. Das Gefühl, die Arbeit hinter sich lassen zu können (Abschalten von der Arbeit), Herausforderungen in der Freizeit zu meistern (Mastery-Erfahrungen), über die Freizeit selbst zu bestimmen (Kontrolle) sowie sich körperlich und geistig entspannen zu können (Entspannung) wurden als wichtige Faktoren im Erholungsprozess identifiziert. In der vorliegenden Studie mit Paaren haben wir untersucht, ob eine bessere Erholung des einen Partners die Erholung des anderen Partners begünstigt, d.h. ob die Erholungserfahrungen (Abschalten, Mastery-Erfahrungen, Kontrolle, Entspannung) beider Partner in Verbindung miteinander stehen. Annahmen war beispielsweise, dass Personen selbst mehr über die eigene Arbeit nachdenken, wenn ihr Partner nicht von der Arbeit abschaltet und über Arbeitsprobleme erzählt, oder dass beide Partner gemeinsam herausfordernden Aktivitäten nachgehen und dabei beide Mastery-Erfahrungen machen. Mittels Online-Fragebogen wurden 87 amerikanische und australische Manager (davon 21 Frauen) sowie deren Lebenspartner jeweils zu ihren Erholungserfahrungen (Abschalten, Mastery-Erfahrungen, Kontrolle, Entspannung) befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass wenn ein Partner sich in seiner Freizeit gut entspannen kann und Mastery erlebt, der andere Partner ebenfalls über hohe Entspannung und Mastery-Erleben berichtet. Unsere Studie gibt damit erste Hinweise darauf, dass Paare sich in ihrer Freizeit ähnlich erholen und ihr Erholungserleben gegenseitig beeinflussen.

The Interplay of Time Issues and Work Performance in Romantic Relationships

Dana Unger¹, Cornelia Niessen², Sabine Sonnentag¹ und Angela Neff³

¹ Universität Mannheim, Deutschland; ² Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland;

³ Universität Konstanz, Deutschland / dana.unger@uni-mannheim.de

Sharing time and space is central to romantic relationships. Nowadays, it is often difficult for couples to spend time together because of long working days. We examined how time spent together, in interaction with work performance as experiential feature of the workday, associates with romantic relationship quality on a daily basis. In our study, we first investigated the associations of time spent together and quality of marriage respective spouse support as indicators of relationship quality. Second, we studied the moderating effect of work performance on these associations. In a diary study, 87 dual-career couples (n = 174) completed online survey measures of working time, work performance, time spent together, quality of marriage, and spouse support. We conducted multi-level data analyses, controlling for the general level of quality of marriage, gender, and parenthood. First, we found that the longer partner A worked the less time the couple spent together. Next, we showed time spent together to be a significant predictor of Partner B's ratings of spouse support, but not quality of marriage. Finally, we examined Partner B's daily work performance as a moderator of the relation between time spent together and spouse support respective quality of marriage. When partner B reported lower work performance, he or she indicated higher levels of spouse support and quality of marriage when the couple spent more time together. In sum, the interaction of time spent together and work performance is associated with relationship quality.

Mechanisms and Consequences of Self-Efficacy Crossover within Dual-Earner CouplesAngela Neff¹, Cornelia Niessen², Sabine Sonnentag³ und Dana Unger³¹ Universität Konstanz, Deutschland; ² Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland;³ Universität Mannheim, Deutschland / angela.neff@uni-konstanz.de

During the last years, the percentage of dual-earner couples has steadily increased in western societies. In this context, the interest in crossover processes (i.e., the transmission of work-related states and experiences between two closely related people) has grown, too. Until now, crossover research mainly focused on the transmission of negative psychological aspects (e.g., stress or burnout). However, there is relatively little research on positive crossover-processes. Therefore, we wanted to examine the transmission of job-related self-efficacy within dual-earner couples. Specifically, we were interested in the mediating mechanisms as well as the work-related consequences of this crossover process. We conducted an online study among 102 dual-earner couples (N = 204). Multilevel-analyses using the actor-partner interdependence model revealed that one partner's (the "actor's") perceived job-related self-efficacy was positively related to the other partner's (the "partner's") perceived job-related self-efficacy. In a further step, we showed that two mediators accounted for this relation: Vicarious experience and verbal persuasion. Finally, we were interested in work-related consequences of self-efficacy crossover. We found positive indirect effects of the actor's job-related self-efficacy on the partner's job satisfaction and work engagement (via the partner's job-related self-efficacy). To conclude, partners within dual-earner couples seem to be able to mutually benefit from each-others' job-related self-efficacy expectations. Furthermore, vicarious experience and verbal persuasion apparently are important mediators within this crossover process. Future research is needed to shed more light on positive crossover processes, especially from a long-term perspective.

Experimentelle Wirtschaftspsychologie IV: Data Mining und Prognostische Modellierung

Jarek Krajewski

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / krajewsk@uni-wuppertal.de

Session: 7.01-AG

Arbeitsgruppe

Der gute wissenschaftliche Ruf (wirtschafts-)psychologischer Forschungsbemühungen gründet nicht zuletzt auf einer hochentwickelten experimentellen und statistischen Forschungsmethodik. Die in den letzten Jahrzehnten auf linearen Modellen wie Faktoren- und Varianzanalyse basierende Methodenführerschaft ließ (Wirtschafts-)Psychologen zu einem gefragten Partner in interdisziplinär-empirischen Forschungsfeldern werden. Um diese Kernkompetenz und den damit verbundenen forschungsstrategischen Vorsprung auch in Zukunft auskleiden zu können, erscheint von Zeit zu Zeit ein „Update“ des bewährten Methodenkanons nahe liegend.

Lineare Modelle stellen seit vielen Jahren den bewährten Kern wirtschaftspsychologischer Prognose- und Modellierungsverfahren dar. Dennoch sind seit den 90er Jahren innerhalb der Neuroinformatik, Mustererkennung, Data Mining, Maschine Learning und künstlichen Intel-

lignenzforschung eine Reihe vielversprechender nicht-linearer, multivariater Ansätze entwickelt und validiert worden (z.B. Entscheidungsbaumverfahren, Künstliche Neuronale Netze). Diese Verfahren gehören zum Standardrepertoire der Modellierungsverfahren innerhalb zahlreicher Forschungsdisziplinen. Einige dieser Verfahren und Anwendungsfelder werden in dieser Arbeitsgruppe aufgegriffen und der Mehrwert gegenüber linearen Verfahren dargestellt. Ein gelungenes "Predictive Modeling" stellt zum Beispiel der Versuch dar, das Verhalten von Marktakteuren im Rahmen des Börsengeschehens (Daniel Bohlmann) oder die Compliance von Patienten im Rahmen der gesundheitspsychologischen Versorgungsforschung vorherzusagen (Juliane Köberlein). Weitere Beispiele aus der Arbeitszufriedenheitsforschung (Mila Flinkenflügel) und betrieblichen Gesundheitsförderung (Mike Hammes) illustrieren die Möglichkeiten, übliche querschnittliche Surveydaten mit Verfahren des Data Minings zu bearbeiten. Schließlich wird in dieser Arbeitsgruppe auch ein Verfahren des "Causal Modeling" (die Kausaldominanzanalyse) vorgestellt und anhand empirischer und simulierter Zeitreihendaten überprüft (Tammo Straatmann).

Arbeitsgruppenbeiträge

Forecasting market actors behaviour using pattern recognition and nonlinear time series analysis

Daniel Bohlmann und Jarek Krajewski

Universität Wuppertal, Deutschland / bohlmann@wiwi.uni-wuppertal.de

The Behavioral Finance Theory has been widely discussed in several fields. Since the middle of the 1990s, market anomalies, which occurred chiefly in financial markets, have been intended to be explained by cognitive components. Market actors do not act as Homo oeconomicus, but are driven by their emotions. They tend to simplify complex circumstances (heuristics) and fall into typical patterns e.g. Loss aversion, Gambler's Fallacy and Mental Accounting etc.

Based on these assumptions about market actors, there should be a suitable way to systematically predict stock prices. The above mentioned typical patterns should become traceable when analyzing a financial data time series.

Technical analysts use commonly known chart formations and indicators, concepts of support/ resistance levels or Japanese candlesticks patterns which can either indicate a continuation or a change of the ongoing trend of the stock price. This is only useful for analysis of the visible data and charts.

The aim of this work is however to detect patterns in an explorative way. We therefore apply time, frequency, and nonlinear dynamics/ chaotic features to analyze the data. The locations and relations of the peaks and valleys within the time series will be examined, as well as different frequency spectra. Furthermore the time series will be considered in phase and state spaces among others. The aim of these procedures is to look beneath the actual, visible chart in order to identify those 'invisible' patterns, which shall be subsequently explained by the Behavioral Finance Theory.

Problemnahes Survey-Feedback durch systematische Item-Selektion – Anwendung nichtlinearer Selektions- und Klassifikationsverfahren in der arbeitspsychologischen Praxis

Mike Hammes, Rainer Wieland und Jarek Krajewski

Universität Wuppertal, Deutschland / hammes@uni-wuppertal.de

Rückmeldungen von Ergebnissen aus Mitarbeiterbefragungen (Survey-Feedback) stellen einen bedeutenden Schritt der Organisationsentwicklung dar. Denn gemeinsam mit den Teilnehmenden sollen auf dieser Basis fallspezifische Maßnahmen zum in Betracht stehenden Problembereich entwickelt werden. Rückmeldungen auf dem Abstraktionsniveau arbeitspsychologischer Konstrukte (z. B. „Regulationsbehinderungen“) sind oft zu unspezifisch und bedürfen gegenüber arbeitspsychologischer Laien umfassender Erläuterungen. Diskussionen auf Grundlage einzelner Items sind dagegen sehr spezifisch und auch mit Laien meist unmittelbar möglich. Dieser Beitrag stellt ein systematisches Vorgehen zur Selektion problemrelevanter Items aus Mitarbeiterbefragungen am Beispiel einer Interventionsstudie in der Entsorgungsbranche ($N = 692$) vor. Bei dem Vorgehen steht eine möglichst hohe Vorhersagegüte zur Bedingung. Der bei der Mitarbeiterbefragung erhobene Problembereich (hier: Muskel-Skelett-Beschwerden) ist dichotom operationalisiert und bildet das Klassifikationssystem. Die verbleibenden Items zu verschiedenen Konstrukten (Arbeitsanforderungen und -belastungen, Führung und Zusammenarbeit, Beanspruchung, Gesundheitskompetenz) bilden das Merkmalset. Es werden verschiedene Klassifikatoren (logistische Regression, Naive Bayes, k-Nearest Neighbour, Decision Trees, Neuronale Netze) einzeln für eine Backward-Elimination-Selektion mit Kreuzvalidierung eingesetzt. Die Prozedur reduziert das Merkmalset auf einen Satz von Items, mit dem die Güte der jeweiligen Klassifikation (gemessen als Fehlerrate, multiple Korrelation und Quotenverhältnis) maximal ist. Der Vergleich der Vorhersagegüten zeichnet Naive-Bayes-Klassifikation als bestes ($\Delta R^2 = .05$ gegenüber logistischer Regression) und k-Nearest Neighbour-Klassifikation als am wenigsten geeignetes Klassifikationsverfahren aus ($\Delta R^2 = -.09$ gegenüber Naive Bayes). Bei festgelegtem Klassifikationsverfahren ist Ergebnis einer solchen systematischen Item-Selektion ein Satz von Items der zur Vorhersage der problembezogenen Klassen besonders gut geeignet ist. Es wird diskutiert, inwiefern Survey-Feedback an Problemnähe und Praxisbezogenheit gewinnt, wenn es sich auf so selektierte Items beschränkt.

Predicting Patients' Compliance to Health Care Programs - A Data Mining Approach within the Field of Psychological Health Services Research

Juliane Köberlein und Jarek Krajewski

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / koeberlein@wiwi.uni-wuppertal.de

Non-compliance to a therapeutic regime is a worldwide psychological problem especially for diseases whose consequences (e.g. chronicity) can not completely estimate by patients. It is often an important reason of non response and therewith a high economic burden.

The aim of the present analysis was to optimize the prediction of compliance and treatment response in patients with allergic rhinitis. Especially the usage of health care resources (with

and without patient's co-payment), patient's compliance to it and various characteristics determining the behaviour of a patient were investigated.

In order to optimize the prediction of treatment response, 76,981 case reports of patient from ten post-marketing-studies in Germany were analyzed by means of PR methodology. The processing steps applied within this study are: (a) feature extraction (genetic algorithm based synthetic feature calculation), (b) dimensionality reduction, (c) classification and (d) validation.

The AdaBoost Support Vector Machine classifier with correlation filter based feature selection achieved the highest unweighted mean recall rate (mean of sensitivity and specificity; URR) of 62.8%. The standard Logistic Regression approach yielded 50.4% (-12.4%), the Linear Discriminant Analysis 50.6% (-12.6%).

In comparison to standard learning schemes as e.g. Logistic Regression, and Linear Discriminant Analysis applying advanced PR methods improves substantially the prediction of treatment response in patients with allergic rhinitis. Due to the achieved added value and the superiority of Pattern Recognition methods within several benchmarking studies, advanced PR methods should be primarily considered for modeling and prediction tasks within the field of health services research.

Validierung der Kausaldominanzanalyse über empirische und simulierte Zeitreihendaten

Tammo Straatmann¹, Karsten Müller¹ und Jarek Krajewski²

¹ Universität Osnabrück, Deutschland; ² Universität Wuppertal, Deutschland /
tstraatm@rumms.uni-mannheim.de

Im Rahmen von Sozial- und Verhaltenswissenschaftlichen Untersuchungen es aus ethischen und pragmatischen Gründen große Schwierigkeiten experimentelle Forschungsdesigns umzusetzen. Um dennoch Indizien für kausale Beeinflussungen zu finden, werden üblicherweise hierarchische und pfadanalytische (lineare) Regressionsverfahren genutzt, um aus einem prädiktiven Mehrwert von Variablen auf ihre Kausalstärke zu schließen. Falsche Alarmfchlüsse ergeben sich für diese Verfahrensfamilien insbesondere dann, wenn Variablen zwar eine prädiktive, aber keine direkte kausale Verbindung besitzen (vgl. das einschlägige Storchbeispiel, in dem sich der prädiktive Wert der Storchenzahl aus einer unbeobachteten Drittvariablen erschließt). Lineare Prädiktionsgütemaße können im bivariaten Fall somit keine Kausalrichtung identifizieren. Im Gegensatz zu linearen Ansätzen bieten polynomiale den Vorteil, dass die Vorhersagegüte jeweils eine eindeutige Dominanz besitzt. Nur wenn ein funktionaler Zusammenhang besteht, kann auch ein kausaler Vorliegen. Somit könnte aus der Stärke des funktionalen Zusammenhangs (z.B. über R² oder mittlere absolute Abweichungen von Regressionkurve und Datenpunkten) eine Präferenzrichtung der Kausalrichtung ermittelt werden (z.B. Vorhersage von x auf y > Vorhersage von y auf x; also Kausaldominanzrichtung von x auf y). Diesen Sachverhalt nutzt die Kausaldominanzanalyse (KDA) für die Schätzung von Kausalrichtungen innerhalb bivariate Variablenvergleiche.

Empirisch überprüft wird das KDA-Verfahren anhand von Surveydaten (N=2400; N=536), die an zwei bzw. drei Messzeitpunkten erhoben worden sind. Kausalwirkungen kann es somit nur zurückliegenden Zeitpunkten auf zukünftige geben. Vergleichbar wird auch der Ausschluss

von Kausalrichtungen aus simulierten Zeitreihendaten (N=10000) genutzt, um zu überprüfen, inwieweit die KDA diese unplausiblen Kausalrichtungen identifiziert. Sowohl die empirischen als auch die simulierten Daten belegen die Indizien-bildende Leistung der KDA.

Modellierung einfacher Entscheidungsregeln und komplexer nicht-linearer Interaktionseffekte mittels Entscheidungsbaumverfahren -- Ergebnisse aus wirtschaftspsychologischen Anwendungsfeldern

Mila Flinkenflügel¹, Jarek Krajewski¹, Karsten Müller² und Carolin Strobl³

¹ Bergische Universität Wuppertal, Deutschland; ² Universität Osnabrück, Deutschland;

³ LMU München, Deutschland / m.flinkenfluegel@uni-wuppertal.de

Klassifikations- und Regressionsbäume sind nichtparametrische Regressionsverfahren, die an der Schwelle zwischen Statistik und Informatik entwickelt wurden. Der wesentliche Vorzug von Entscheidungs- und Regressionsbäumen liegt (neben ihrer Unabhängigkeit von Verteilungsannahmen) darin, dass sie den funktionalen Zusammenhang zwischen Einfluss- und Zielgrößen größer aber auch flexibler abbilden und somit in leicht zu interpretierenden Modellen münden. Lineare Verfahren hingegen wie z.B. Lineare Diskriminanzanalyse und Lineare Regression gehen von einer häufig unrealistischen wechselseitigen Kompensierbarkeit von Variablen aus und können daher keine Ausschlussregeln modellieren. Entscheidungsbaumverfahren hingegen können, anders als lineare und logistische Verfahren, komplexe Interaktionseffekte modellieren und Subcluster mit eigenen Regeln identifizieren, die sich in Zuordnungsregeln widerspiegeln der Form: Wenn X1 = hoch und X2 = niedrig und X3 = hoch, dann Y =niedrig. Diese Modellierungscharakteristika haben dazu geführt, dass Klassifikations- und Regressionsbäume in vielfältigen Wissenschaftsgebieten eingesetzt wurden, in denen viele Variablen mit potentiell komplexen Wechselwirkungen vorliegen, wie z.B. in der Genetik und Finanzmarktanalyse. Auch in der Wirtschaftspsychologie gibt es eine Vielzahl von Fragestellungen, die von diesem Ansatz profitieren könnten. In diesem Beitrag werden die Ergebnisse, der an zahlreichen Survey-Studien (N=2400; N=536) angewendeten Entscheidungsbaumverfahren vorgestellt.

Mensch-Maschine Interaktion III: Die Bedeutung von Ästhetik und kognitiven Aspekten bei der Bewertung und Nutzung interaktiver Software und Konsumgüter

Kai-Christoph Hamborg¹ und Jürgen Sauer²

¹ Universität Osnabrück, Deutschland; ² University of Fribourg, Schweiz /

khamborg@uni-osnabrueck.de

Session: 7.02-AG

Arbeitsgruppe

Die Nutzung und Akzeptanz interaktiver Softwaresysteme und Konsumgüter hängt von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren ab. Im Mittelpunkt der Arbeitsgruppe stehen der Einfluss kognitiver Aspekte und der Ästhetik von Produkten auf deren Nutzung und Bewertung.

Der erste Beitrag beschäftigt sich mit visuellen Gewöhnungseffekten an inhaltlich divergente, doch strukturgleiche Internetseiten sowie zeitabhängige Veränderungen des Blickverhaltens auf einzelnen Internetseiten unter Berücksichtigung individueller Merkmale. Im zweiten Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie graphische Benutzerschnittstellen gestaltet sein müssen, um die kognitive Beanspruchung beim Anwender zu minimieren, die Freude bei der Nutzung zu fördern und die Akzeptanz neuer Geräte zu erhöhen. Subjektive und objektive Maße aus einem Experiment zeigen, dass die aufmerksamkeitsgerechte Gestaltung einen positiven Einfluss auf das subjektive Erleben und die Nutzbarkeit und Akzeptanz hat. Der dritte Beitrag behandelt die Frage, ob Primacy/Recency-Effekte auch bei der Wahrnehmung und Bewertung interaktiver Produkte eine Rolle spielen und präsentiert hierzu Ergebnisse aus empirischen Studien, die eine differentielle Wirkung verschiedene auf Maße der Intuitivität und User Experience aufzeigen. Im vierten Beitrag wird der moderierende Effekt ästhetischen Designs auf die Bewertung der Usability eines per Computer simulierten Prototyps eines Mobiltelefons untersucht. Der häufig angenommene moderierende Einfluss der Ästhetik auf die Bewertung der Usability kann jedoch nicht gestützt werden. Gegenstand des fünften und letzten Beitrags der Arbeitsgruppe sind Langzeit-Usability-Tests. In einem zweiwöchigen Feldexperiment wurden die Produkt-Ästhetik und die Bedienbarkeit eines Mobiltelefons experimentell manipuliert. Berichtet werden Befunde zum Einfluss der Ästhetik auf die Usability-Einschätzung in Abhängigkeit von der Nutzungsdauer sowie der Bedienbarkeit auf die Einschätzung der Attraktivität des Prototyps.

Arbeitsgruppenbeiträge

Veränderungen von Blickbewegungen auf Internetseiten über die Zeit

Kai Kaspar, Frank Ollermann und Kai-Christoph Hamborg

Universität Osnabrück, Deutschland / kkaspar@uni-osnabrueck.de

In einer Eye-Tracking Studie wurde das Blickverhalten von 63 Probanden (Alter: 14-63) registriert während diese strukturgleiche Internetseiten nacheinander betrachteten. Ziel der Studie war es, herauszufinden, inwieweit sich potentielle Gewöhnungseffekte an die Seitenstruktur auf der Ebene von Blickparametern nachweisen lassen. Hierzu wurden zeitlich bedingte Veränderungen des Blickverhaltens sowohl auf einzelnen Internetseiten sowie über strukturgleiche Internetseiten hinweg analysiert.

Die Befunde zeigen eine Zunahme in der Fixationsdauer sowie Sakkadenfrequenz für einzelne Internetseiten, jedoch nicht über die strukturgleichen Internetseiten hinweg. Die Sakkadenlänge verändert sich weder innerhalb einer Seite noch für die verschiedenen Internetseiten in eine spezifische Richtung. Interessanterweise nimmt das per Entropie-Wert quantifizierte Ausmaß visuellen Explorationsverhaltens auf einzelnen Internetseiten im Zeitverlauf ab, steigt jedoch über die verschiedenen Seiten an. Die Fixationsverteilungen auf den verschiedenen Internetseiten korrelieren signifikant miteinander, doch ist keine Erhöhung dieser Kongruenz über die Zeit zu beobachten. Zudem lässt sich nach genauerer Analyse dieser Kongruenz von Fixationsverteilungskarten ein sehr robustes Muster für die zeitabhängige Aufmerksamkeitsverlagerung auf den einzelnen Internetseiten erkennen, welches sich auf später betrachteten Seiten weiter schärft. Keiner der Effekte wird durch die Altersvariable moderiert, doch zeigt eine explorative Analyse der Regions of Interest eine Abnahme der Fixationsan-

zahl auf der zentralen, produktspezifischen Region bei steigendem Alter der Probanden. Ein entgegengesetzter Effekt ist auf den peripheren Seitenelementen zu beobachten.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse einen visuellen Gewöhnungseffekt an inhaltlich divergente, doch strukturgleiche Internetseiten, der aber relativ gering ausfällt. Die zeitabhängigen Veränderungen des Blickverhaltens auf einzelnen Internetseiten sind dagegen deutlicher. Außerdem legen die Ergebnisse nahe, dass die Berücksichtigung individueller Merkmale sinnvoll sein kann.

Der Einfluss von Affordanzen und Aufmerksamkeitslenkung auf Nutzungserleben und Performanz

Marlene Vogel, Uwe Drewitz, Stefan Brandenburg und Manfred Thüring
Technische Universität Berlin, Deutschland / mvogel@zmms.tu-berlin.de

Die Entwicklung mobiler Telekommunikationssysteme hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Anwender werden zunehmend mit neuen Funktionalitäten von Endgeräten konfrontiert, die sie ohne großen Lernaufwand und Studieren von Bedienungsanleitungen verstehen und effektiv nutzen sollen. Daraus ergibt sich die Frage, wie grafische Benutzerschnittstellen gestaltet sein müssen, um die kognitive Beanspruchung beim Anwender zu minimieren, die Freude bei der Nutzung zu fördern und somit die Akzeptanz neuer Geräte zu erhöhen. Das Konzept des Immediate Interactive Behavior (IIB) nach Neth et al. (2007) stellt einen kognitionspsychologischen Ansatz dar, der sich sowohl auf „joy of use“ wie auch „ease of use“ auswirken kann (Brandenburg, Drewitz, Minge, Thüring, & Brune, 2009). Da IIB durch die Gestaltung von Affordanzen und aufmerksamkeitslenkenden Faktoren bei grafischen Benutzerschnittstellen gefördert werden kann, wurden diese Faktoren experimentell untersucht. Subjektive und objektive Maße zeigen an, dass beide Faktoren einen positiven Einfluss auf das subjektive Erleben und die Nutzbarkeit und Akzeptanz technischer Systeme haben. Daher sollten sie bei der Gestaltung von Mensch-Maschine-Schnittstellen berücksichtigt werden.

Primacy und Recency-Effekt bei der Produktinteraktion und ihr Einfluss auf die Bewertung von Intuitivität und User Experience

Daniel Ullrich
TU Darmstadt, Deutschland / ullrich@psychologie.tu-darmstadt.de

Technische Produkte sollen intuitiv bedienbar und ihre Nutzung ein Erlebnis sein. Die Forderung ist klar, weniger klar ist jedoch, in welcher Weise Erfahrungen während der Nutzung eines Produkts zu einem Gesamturteil bezüglich dessen Intuitivität verknüpft werden. In Nutzerstudien potentiell bedeutsame Faktoren sind die Reihenfolge von Aufgaben und der damit verknüpften Erfahrungen und Einzelurteile bezüglich eines Produkts, sowie die Zeitspanne bis zur Abfrage eines Gesamturteils - in der Allgemeinen und Sozialpsychologie ist die Relevanz dieser Faktoren bereits gut untersucht, beispielsweise in Lernexperimenten (z.B. Asch, 1946) sowie Studien zur Personenwahrnehmung (z.B. Jones & Goethals, 1972).

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit Primacy/Recency-Effekte auch bei der Wahrnehmung und Bewertung interaktiver Produkte eine Rolle spielen und diskutiert diese anhand der Ergebnisse empirischer Studien.

Variiert wurden hierbei die Zahl und Reihenfolge einzelner Tasks unterschiedlicher Schwierigkeit, die Nutzern als Grundlage für die Beurteilung eines Produkts (z.B. Software) dienen, sowie die Zeitspanne bis zur Urteilsabfrage. Es zeigte sich eine differentielle Wirkung der genannten Faktoren bezüglich verschiedener Maße der wahrgenommener Intuitivität und User Experience. Implikationen für die Forschung werden diskutiert.

Was schön ist, ist auch usable? – Nein!

Kai-Christoph Hamborg, Julia Hülsmann und Kai Kaspar

Universität Osnabrück, Deutschland / khamborg@uni-osnabrueck.de

Mit Bezug auf die Befunde von Tractinsky, Katz und Ikar (2000), nach denen das Ausmaß der Ästhetik eines Systems die Bewertung der Gebrauchstauglichkeit (Usability) nach dessen Nutzung beeinflusst, wurde in einem Experiment der moderierende Effekt ästhetischen Designs auf die Bewertung der Usability eines per Computer simulierten Prototyps eines Mobiltelefons untersucht.

In einem zweifaktoriellen Design mit jeweils zwei Stufen (hohe vs. niedrige Usability, hohe vs. niedrige Ästhetik) wurde die Ästhetik des Prototyps nach vorausgegangenen Befragungen und einem empirischen Ranking von Designentwürfen in zwei extremen Ausprägungen variiert, die Usability durch die Manipulation der Breite und Tiefe des Bedienmenüs. 89 Probanden bearbeiteten, verteilt auf die vier Untersuchungsgruppen, drei Testaufgaben mit der jeweiligen Variante des Prototyps und bewerteten diesen daraufhin.

Die Ergebnisse zeigen signifikante Haupteffekte für die Bedingungen Ästhetik und Usability. Das ästhetische Design wurde auf den abhängigen Variablen "Hedonische Identität" ($p < .001$) und "Attraktivität" ($p < .01$), gemessen mit dem AtrakDiff2 Fragebogen, signifikant besser beurteilt als das weniger ästhetische Design. Ebenso wurden die Prototypen mit gegebener Usability in Bezug auf die ergonomische Qualität ($p < .001$) und die Attraktivität ($p < .01$) sowie den erforderlichen kognitiven Aufwand (NASA-TLX, $p < .001$) signifikant besser beurteilt als die Prototypen mit geringer Usability und ermöglichten zudem eine effizientere Handhabung (kürzere Bearbeitungszeiten und weniger Fehler; alle $p < .001$).

Der Interaktionsterm der unabhängigen Variablen Ästhetik und Usability zeigt jedoch keinen signifikanten Effekt auf den abhängigen Variablen. Die Annahme des moderierenden Effekts der Ästhetik auf die Bewertung der Usability nach Gebrauch des Systems muss entsprechend zurückgewiesen werden.

Der Einfluss von Bedienbarkeit und Produkt-Ästhetik im Verlauf der Zeit: Ein zweiwöchiges Feldexperiment

Andreas Sonderegger und Jürgen Sauer

Universität Fribourg, Schweiz / andreas.sonderegger@unifr.ch

In Usability Tests evaluieren Testnutzer ein Produkt, welches sie üblicherweise vorher noch nie gesehen und benutzt haben. Es ist jedoch weitgehend unbekannt, ob sich Produktevaluierungen infolge einer ausgedehnten Nutzungsdauer verändern oder konstant bleiben. Aus diesem Grund wurde ein zweiwöchiges Feldexperiment durchgeführt, in welchem die Produkt-Ästhetik (ästhetisch vs. unästhetisch) und die Bedienbarkeit (gut vs. schlecht bedienbar) eines Mobiltelefons experimentell manipuliert wurden. Sechzig Versuchspersonen erhielten ein neues Mobiltelefon zur täglichen Nutzung und beurteilten dreimal (zu Beginn, nach einer Woche, nach zwei Wochen) die Usability und Attraktivität des Produkts. Die Ergebnisse zeigen, dass der Einfluss von Ästhetik auf bestimmte Faktoren der Usability-Einschätzung (z.B. service quality) mit zunehmender Nutzungsdauer verringert. Zudem beeinflusst die Bedienbarkeit die Attraktivitäts-Einschätzung positiv. Interessanterweise hat die Kovariate Alter der Testnutzer einen wichtigen Einfluss auf die Usability- sowie die Attraktivitäts-Einschätzung. Die Nutzerurteile werden mit zunehmendem Alter negativer – unabhängig von der experimentellen Manipulation.

Effects of cultural diversity and diversity interventions on team processes, job satisfaction and employee well-being (english symposium)

Annekatriin Hoppe

Humboldt Universität zu Berlin, Deutschland /

annekatrin.hoppe@hu-berlin.de

Session: 7.03-AG

Arbeitsgruppe

Labor migration has been increasing worldwide over the last decades. Immigrant and ethnic minority employees have become a significant part of the workforce in Europe and the United States. However, studies investigating effects of cultural diversity on immigrant and minority employees' well-being are scarce. This symposium presents research examining effects of team- and workplace level cultural diversity on team processes, job satisfaction and employee well-being as well as approaches for diversity interventions that aim at improving employee well-being.

The first study examines the impact of leader affect as a moderator of the relationship between cultural and educational diversity and team processes. Team-level cultural diversity was assessed among financial services teams in Germany.

The second study looks into associations of workplace cultural diversity with job satisfaction and low back health while accounting for psychosocial work characteristics at the employee, job, and workplace levels. Latino, African American and White warehouse employees of multiple worksites in the United States were surveyed.

The third study examines job demands and resources of immigrant employees in Germany working in various low-skilled jobs. In a second step the authors present a stress management intervention for culturally diverse workforces that follows a peer mentoring approach.

Finally, the fourth study takes into account the organizational level by investigating how an organization's approach to diversity affects team processes and job satisfaction. The study considers the organizational context in terms of industry and ownership while accounting for personality and attitudes at the employee level. Employees in managerial and non-managerial positions in multiple Austrian companies were surveyed.

The studies demonstrate that cultural diversity affects team processes and employee well-being across national and organizational contexts. Implications for future research and interventions will be discussed.

Note. The symposium consists of four presentations. We decided to submit the symposium in English as one author has only recently moved to Germany

Arbeitsgruppenbeiträge

Team diversity and team processes: Assessing the moderating role of leader affect and leader prototypicality

Meir Shemla¹, Petra Lehman¹, Jürgen Wegge¹ und Eric Kearney²

¹ Technische Universität Dresden, Deutschland; ² GISMA Business School, Deutschland / shemla@psychologie.tu-dresden.de

Using data collected from 56 financial services teams at two different points in time, this study examined the impact of leader affect as a moderator of the relationship between cultural and educational diversity and team processes. Based on different social functions of affect, two different models have been proposed and examined. First, it was found that the relationship between team diversity and team identification was positive when leader positive affect was high and negative when leader positive affect was low. This moderated relationship was fully mediated by positive team affect.

Further, the moderating impact of positive leader affect was stronger for prototypical leaders. The second model proposed that negative leader affect would moderate the relationship among cultural and educational diversity and team reflexivity and elaboration. Indeed, it was found that team diversity was positively associated with reflexivity and elaboration when negative leader affect was high rather than low. These moderated relationships were more pronounced in teams with prototypical leaders and were fully mediated by negative team affect. Taken together, these findings illustrate the importance of leader affect and prototypicality in determining the effects of team diversity on team processes.

Differential effects of workplace cultural diversity on job satisfaction and low back health among low wage employees in the United StatesAnnekatriin Hoppe¹, Kaori Fujishiro² und Catherine A. Heaney³,¹Humboldt Universität zu Berlin, Deutschland; ²National Institute for Occupational Health, USA; ³Stanford University, USA / annekatriin.hoppe@hu-berlin.de

Immigrant and ethnic minority employees have become a significant part of the workforce in the United States. This study examines associations of workplace cultural diversity with job satisfaction and low back health among Latino, African-American and White warehouse employees. Psychosocial work characteristics are accounted for at the employee, job, and workplace levels.

We surveyed 383 warehouse employees in 69 jobs in 9 workplaces throughout the United States. Following the relational demography approach, we defined workplace cultural diversity as proportional similarity, that is, the proportion of coworkers within the same workplace who were of the same ethnicity as the respondent. Besides demographics, we accounted for coworker support (employee level), job control, workload, objectively-measured physical demands (job level), and management fairness (workplace level). Job satisfaction was assessed by self-report and low back health was measured with a lumbar motion monitor.

Hierarchical linear modeling revealed that Latino employees are generally more satisfied with their jobs. White employees experience high job satisfaction only when their proportional similarity is high. For all employees, coworker support, job control, and management fairness are positively and job demands are negatively associated with job satisfaction. The findings show that Latino employees have worse low back health than White employees. Among Latino and African-American employees an increase in proportional similarity is associated with better low back health, whereas for White employees the association is opposite. The meaning of diversity for different ethnic groups of employees is discussed with regard to these differential associations with job satisfaction and low back health.

A stress management intervention program for culturally diverse workforces in low-skilled jobsChristine Busch, Patrizia Cao, Rahel Duresso und Julia Clasen
Universität Hamburg, Deutschland / cbusch@uni-hamburg.de

In this contribution we present a stress management intervention program for multicultural workforces in low-skilled jobs. In Germany, nearly 30% of workers in low-skilled jobs have a migration background.

In a qualitative study, psychosocial work characteristics including leadership behaviour and health were explored. Overall, the sample of the study consisted of N=51 workers and their supervisors from four different companies. The study revealed health-promoting leadership behaviour, like showing interest and presence. Misunderstandings, due to language barriers and a lack of empathy, emerged as aspects founded in cultural diversity of the workforces.

On the basis of this study the intervention program ReSuDi (Resource and Stress management for cUlturally Diverse low-qualified workforces) was developed. It embraces a peer mentoring based intervention program for the workers, an intervention program for supervisors of different levels and a workshop for representatives of the human resource department and for

stakeholders of health promotion activities. Peer mentoring offers an efficient way to support employees, who are difficult to reach because of language barriers and cultural differences. Peer mentors are volunteer low-qualified workers with diverse cultural background and sex, who are elected by their colleagues. Mentors are trained in stress management, conflict management and problem solving. Supervisors of different levels are trained in stress management and health-promoting leadership behaviours, such as giving feedback in an appreciative way. Results of the formative evaluation phase are discussed; e.g. the concept of peer mentoring is being critically evaluated by work councils.

Challenging Citizenship Performance, Proactive Behavior & Personal Initiative: Der Einfluss organisationaler Autoritäten auf konstruktiv-kritisches Arbeitsengagement von MitarbeiterInnen

Jenny Sarah Wesche¹ und Tina Urbach²

¹Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland; ²Universität Potsdam, Deutschland / jenny.wesche@psy.lmu.de

Session: 7.04-AG

Arbeitsgruppe

Zunehmender Wettbewerbsdruck durch Globalisierung, organisationaler Wandel von stärker hierarchisch organisierten zu eher dezentralisierten, teambasierten Organisationsformen, aber auch technologischer Fortschritt führen zu einer gesteigerten Bedeutung von Verantwortungsübernahme und Einsatzbereitschaft, aber auch Innovativität und Proaktivität seitens aller Organisationsmitglieder. Die Bedeutung solcher Formen freiwilligen Arbeitsengagements für Effizienz und Überleben von Organisationen zeigt beispielsweise die Metaanalyse von Podsakoff, Whiting, Podsakoff und Blume (2009).

Diese Arbeitsgruppe widmet sich den konstruktiv-kritischen Formen freiwilligen Arbeitsengagements, d.h. solchen Formen, die primär auf die Veränderung und Optimierung organisationaler Abläufe, Prozesse oder Produkte gerichtet sind, wie bspw. eigeninitiativen Verbesserungsvorschlägen, Voice Behavior oder proaktivem Verhalten. Im Fokus der Beiträge stehen Zusammenhänge konstruktiv-kritischen Mitarbeiterverhaltens mit dem Einfluss organisationaler Autoritäten wie Führungskräften (Beitrag 1, 3, 4, 5) oder Betriebsräten (Beitrag 2).

Die Beiträge beleuchten insbesondere, wie transformationale Führung (Beitrag 2, 3, 5), Aspekte der Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehung (Beitrag 4), sowie Aspekte des Team-/Organisationsklimas (Beitrag 2, 4, 5) sich darauf auswirken, in welchem Ausmaß Mitarbeiter konstruktiv-kritisches Verhalten zeigen. Des Weiteren werden Ergebnisse dazu berichtet, wie Führungskräfte mit solchen konstruktiv-kritischen Vorschlägen umgehen und welche Faktoren für die Akzeptanz ausschlaggebend sind (Beitrag 1).

Die in dieser Arbeitsgruppe präsentierten Beiträge tragen der wachsenden praktischen Bedeutung als auch dem zunehmenden wissenschaftlichen Interesse an den konstruktiv-kritischen Formen freiwilligen Arbeitsengagements Rechnung. Die Arbeitsgruppe bringt Forscher aus Institutionen des gesamten Bundesgebiets zusammen und bildet eine Plattform zum wissenschaftlichen Austausch über neuste Entwicklungen und unterschiedliche Perspektiven auf dieses aufkommende Forschungsfeld.

Der Einfluss des Machtmotivs auf die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen

T. Urbach und D. Fay

Universität Potsdam, Deutschland / urbach@uni-potsdam.de

Innovative Ideen von Mitarbeitern zu nutzen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor in Unternehmen. Ob Verbesserungsvorschläge letztendlich umgesetzt werden, ist häufig von der Zustimmung von Führungskräften abhängig. Es ist wahrscheinlich, dass deren Entscheidungen über Verbesserungsvorschläge nicht nur auf ökonomischen Kriterien basieren, sondern auch subjektiven Einflüssen unterliegen, wie z.B. der Dienlichkeit des Vorschlags für eigene Ziele und Motive. Die vorliegende Studie untersucht den Einfluss des Machtmotivs von Führungskräften und Mitarbeitern auf die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen.

Sechzig Führungskräfte eines deutschen Logistikunternehmens nahmen an einer Vignettenstudie teil, in der sie einen fiktiven Verbesserungsvorschlag bewerteten. Das Trait-Machtmotiv der Führungskräfte wurde erhoben; danach lasen sie ein Szenario, das einen Mitarbeiter beschreibt (hoch vs. durchschnittlich machtmotiviert), welcher einen Verbesserungsvorschlag äußert. Anschließend gaben die Führungskräfte an, wie sie den Vorschlag bewerten und welche Absichten (egoistisch und prosozial) der Mitarbeiter ihrer Meinung nach mit dem Vorschlag verfolgt. Die Umsetzung des geschilderten Verbesserungsvorschlags ging mit der Verringerung des Einflusses der Führungskraft einher, weswegen Führungskräfte den Vorschlag umso schlechter bewerten sollten je stärker machtmotiviert sie sind. Die empirischen Ergebnisse bestätigen dies. Zudem wurde der Vorschlag schlechter bewertet, wenn er von dem als hoch machtmotiviert beschriebenen Mitarbeiter kam. Die Wahrnehmung prosozialer Absichten mediiert diesen Effekt. Ein Interaktionseffekt des Machtmotivs von Führungskraft und Mitarbeiter zeigte sich nicht.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen in Unternehmen neben möglichem ökonomischen Nutzen auch davon abhängt, welche Konsequenzen die Umsetzung des Vorschlags für die Führungskraft hat. Die Optimierung von Entscheidungsprozessen in Unternehmen könnte diese Effekte reduzieren und das Ablehnen eigentlich guter Ideen vermeiden.

Betriebsräte als Promotor innovativen Mitarbeiterverhaltens

E. Martins, A. Pundt und F. W. Nerdinger

Universität Rostock, Deutschland / erko.martins@uni-rostock.de

Im BMBF- und ESF-geförderten Forschungsprojekt „BM-Inno“ wurde die Rolle des Betriebsrats in betrieblichen Innovationsprozessen untersucht. Bislang existierte kein theoretisches Modell, das adäquat den Einfluss von Betriebsräten auf innovatives Mitarbeiterverhalten wie Voice Behavior oder das Einbringen von Verbesserungsvorschlägen durch die Mitarbeiter erklärt. Basierend auf der Theorie des geplanten Verhaltens wurde daher ein Modell des geplanten innovativen Verhaltens entwickelt. Diesem Modell folgend ist innovatives Verhalten das Resultat einer Verhaltensintention und diese wiederum die Folge der Einstellung zum innovativen Verhalten, der Norm zum innovativen Verhalten und der wahrgenommenen Ver-

haltenskontrolle. Außerdem wurde vermutet, dass transformationales Verhalten des Betriebsrats die Einstellung zum innovativen Verhalten, Innovationsklima die Verhaltensnorm und aktivierendes Verhalten des Betriebsrat die wahrgenommene Verhaltenskontrolle beeinflussen kann.

Im Rahmen einer Fragebogenstudie (N=376) konnte das Modell mit seinen Hypothesen in einem entsprechenden Strukturgleichungsmodell erfolgreich geprüft werden. Die Studie zeigt insbesondere die Eignung der Theorie des geplanten Verhaltens zur Erklärung innovativen Mitarbeiterverhaltens und macht zudem am Beispiel der Betriebsräte deutlich, wie betriebliche Akteure innovatives Mitarbeiterverhalten fördern können. Im Beitrag werden das theoretische Modell und die durchgeführte Studie mit ihren Ergebnissen detailliert erläutert. Abschließend werden Implikationen aus unserer Untersuchung für die Forschung und Praxis zum innovativen Mitarbeiterverhalten präsentiert.

Einfluss von Führungsstil, Kreativitätstechnik und Eigeninitiative auf Kreativität der Geführten

D. Herrmann und J. Felfe

Helmut Schmidt Universität Hamburg, Deutschland / herrmann@hsu-hh.de

Transformationale Führung erscheint besonders kreativitätsförderlich, da Innovation konzeptioneller Bestandteil dieses Führungskonzeptes ist. Empirische Befunde stützen diese Hypothese. Allerdings ist der Augmentationseffekt transformationaler gegenüber transaktionaler Führung im Hinblick auf Kreativität bislang empirisch nicht ausreichend gesichert. Unklar ist zudem, durch welche Kreativitätstechnik eine Führungskraft Ihre Mitarbeiter am effektivsten zu kreativen Ideen anregen kann. Außerdem ist die Bedeutung der Eigeninitiative für Kreativität bislang nur selten untersucht worden. Daher wurde in einem experimentellen Design an einer Stichprobe von N = 193 Studierenden der Einfluss unterschiedlicher Führungsstile (transformational vs. transaktional) und Kreativitätstechniken (Brainwriting vs. Provokationstechnik) untersucht. Die Ergebnisse zeigen insbesondere in der Brainwritinggruppe eine Überlegenheit transformationaler gegenüber transaktionaler Führung. Außerdem fanden wir einen Haupteffekt von Eigeninitiative auf Kreativität. Die Ergebnisse werden anschließend im Hinblick auf ihre praktische Relevanz diskutiert.

Können gute Beziehungen mit Kollegen und Führungskräften die Äußerung konstruktiv-kritischer Vorschläge fördern? Eine Studie in Kolumbien und Deutschland

E. Bieler, J.S. Wesche, C. Peus und D. Frey

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / e_bieler@yahoo.com

In der Literatur wird angenommen, dass die Befürchtung negativer Konsequenzen Mitarbeiter in der Äußerung konstruktiv-kritischer Vorschläge (i.e., Voice Behavior) hemmt. Beziehungen mit Kollegen und Führungskräften, die als positiv und psychologisch sicher wahrgenommen werden, könnten diese Befürchtungen abmildern und dadurch Voice Behavior fördern. Diese Annahme wurde in einer Fragebogenstudie mit Arbeitnehmern in Deutschland und Kolumbien (N=118) untersucht, wobei Voice Behavior differenziert danach erfasst wurde, ob es

an Kollegen oder die jeweilige Führungskraft adressiert war. Zudem wurden als Einflussfaktoren Leader- und Team-Member-Exchange (LMX bzw. TMX) sowie psychologische Sicherheit in der Beziehung mit der Führungskraft und im Team erfasst.

Die kolumbianische Stichprobe wies ein höheres Ausmaß an Voice Behavior als die deutsche auf. In beiden Stichproben zeigten sich jedoch vergleichbare Beziehungen zwischen den Variablen. Voice Behavior gegenüber der Führungskraft wurde hypothesenkonform durch LMX und nicht durch TMX beeinflusst. Voice Behavior gegenüber Kollegen wurde ebenfalls hypothesenkonform durch TMX und nicht durch LMX beeinflusst. Die positiven Einflüsse der psychologischen Sicherheit in den Beziehungen wurden durch die Aufnahme der jeweiligen Beziehungsqualität in die Regressionen absorbiert. In Bezug auf Voice Behavior gegenüber der Führungskraft zeigte sich ein Interaktionseffekt von LMX und TMX dergestalt, dass der positive Effekt von LMX durch TMX zusätzlich verstärkt wurde. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass es Mitarbeitern leichter fällt, konstruktiv-kritische Vorschläge gegenüber ihrer Führungskraft anzubringen, wenn zum einen eine gute Beziehungsqualität mit dieser besteht, und zum anderen Unterstützung durch Kollegen wahrgenommen wird.

Die Funktion der Qualität von Arbeitsbeziehungen für das Äußern konstruktiv-kritischer Vorschläge wird bzgl. der Implikationen für Forschung und Praxis diskutiert.

Proaktives Verhalten in Organisationen: Die Bedeutung von transformationaler Führung, Identifikation, gefühlter Verantwortung für Veränderungen und psychologischer Sicherheit im Team

M. Zikeli, M. Winkler und F.C. Brodbeck

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / Martin.Winkler@psy.lmu.de

Zunehmender Veränderungsdruck, stärkere Vernetzung innerhalb und zwischen Organisationen und komplexere Arbeitsprozesse machen es immer schwieriger, erfolgskritisches Verhalten von Mitarbeitern z.B. durch exakte Stellenbeschreibungen festzulegen. Dadurch nimmt die Bedeutung proaktiver, d.h. selbst-initiiertes, veränderungs- und zukunftsorientierter Verhaltensweisen von Mitarbeitern zu.

Die vorliegende Fragebogenstudie (N=380) untersucht den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und proaktivem Verhalten in einem mittelständischen rumänischen Unternehmen. Basierend auf der rollentheoretischen Konzeptualisierung nach Griffin, Neal und Parker (2007) wurde zwischen drei Foki proaktiven Verhaltens unterschieden: proaktives Verhalten bezogen auf die eigene Arbeit, proaktives Verhalten bezogen auf das Team und proaktives Verhalten bezogen auf die Organisation. Über bisherige Studien (u.a. Strauss, Griffin & Rafferty, 2009) hinausgehend wurde der Einfluss aller Dimensionen transformationaler Führung nach Bass (1985) betrachtet. Zusätzlich wurde der Einfluss mehrerer vermittelnder Faktoren untersucht, die bisher noch nicht innerhalb eines gemeinsamen Wirkmodells betrachtet wurden. Als allgemeiner vermittelnder Faktor, der sich auf alle drei Foki proaktiven Verhaltens auswirken sollte, wurde die gefühlte Verantwortlichkeit für Veränderung betrachtet. Gleichzeitig wurde der vermittelnde Einfluss eines fokusspezifischen Faktors, die Identifikation mit der Arbeit, dem Team bzw. dem Unternehmen überprüft. Als potenziell moderierender Faktor wurde die wahrgenommene psychologische Sicherheit im Team untersucht.

Es konnte gezeigt werden, dass ein transformationaler Führungsstil des unmittelbaren Vorgesetzten mit allen drei untersuchten Foki proaktiven Verhaltens positiv zusammenhängt. Der Einfluss der untersuchten vermittelnden Faktoren und der moderierende Einfluss psychologischer Sicherheit konnte ebenfalls bestätigt werden. Theoretische und praktische Implikationen der Studie werden diskutiert.

Experimentelle Wirtschaftspsychologie V: Blickbewegungsanalyse

Jarek Krajewski

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / krajewsk@uni-wuppertal.de

Session: 8.01-AG

Arbeitsgruppe

Die Analyse von Blick- und Lidbewegungsverhalten wird seit vielen Jahren in der Wahrnehmungs-, Kognitions- und Werbepsychologie eingesetzt. Sie ermöglicht ebenso wie die Analyse der Pupillengrößenveränderungen Rückschlüsse auf kognitive und emotionale Zustände. Erfasst werden können Blickbewegungen neben elektrookulographischen Verfahren auch über Head-Mounted oder Remote Desktop-Eyetrackingsysteme, die eine Anwendung auch außerhalb von Studienkontexten in realen Alltagssituationen ermöglichen.

In Rahmen dieser Arbeitsgruppe werden schwerpunktmäßig blickbewegungsanalytische Müdigkeitssysteme und Anwendungen des Pupillographischen Schläfrigkeitstests (PST) vorgestellt. Trotz großer wissenschaftlicher Anstrengung ist es bislang noch nicht gelungen, einen robusten physiologischen Indikator für kritische Schläfrigkeit zu identifizieren. In einem Übersichtsbeitrag werden daher zunächst die aus Augenbewegungsregistrierungen abgeleiteten phänomenalen Korrelate des Ermüdungsprozesses vorgestellt (Niels Galley). Einen innovativen augenbewegungsbasierten Schläfrigkeits-Kurztest greift der nächste Beitrag auf. In ihm wird das auf extremen Stimulus-Fixationen des Auges basierende Verfahren vorgestellt. Eine müdigkeitsbedingte Reduktion der Neuronen-Feuerraten führt zu einer fortlaufenden Abfolge von Fixationsverlusten durch adduktorische Drifts und Korrektursakkaden (Thomas Schnupp). Anders als die zuvor präsentierte Neuentwicklung handelt es sich bei dem PST um ein seit vielen Jahren kommerziell zu erwerbendes Verfahren, das in dem nachfolgenden Beitrag kritisch bewertet wird (David Sommer). Eine vergleichbare Bewertung vollzieht auch der nächste Beitrag, der anhand eines schläfrigkeitsskalierten Beobachtungsverfahrens nicht nur die Validität, sondern auch die Akkuratheit der PST-Messung bewertet (Inga Mühlenbrock). Entgegen den bisherigen, nutzen die letzten Beiträge die Analyse der Blickbewegungen nicht zur Bestimmung der Fahrerschläfrigkeit, sondern für die Detektion von sozialen Anschlussmotiven (Andreas Müssigmann) und Bewertung des Sicherheitsgewinns teilautonomer Fahrerassistenzsysteme (Elke Muhrer)

Phänomenale Korrelate des Ermüdungsprozesses aus dem Blick- und Lidschlagsverhalten

Niels Galley

Universität zu Köln, Deutschland / nielsgalley@t-online.de

Trotz erheblicher Bemühungen in der Forschung lässt ein überzeugender Einschlafwarner auf sich warten. Offensichtlich sind die Anstrengungen z.B. des ermüdenden Kraftfahrers den drohenden Bewusstseinsverlust am Steuer abzuwenden über weite Strecke so erfolgreich, dass teilweise Ermüdung gut anzeigende Phänomene wie z.B. Lenkwinkelpausen oder Lidspaltenverengung nicht bei allen Menschen sichere Anzeichen für eine vertretbare Warnung darstellen. Auf Grund eigener Augenbewegungsregistrierungen aus Fahrsimulatorfahrten werden phänomenale Korrelate des Ermüdungsprozesses in ihrer Aussagekraft als Indikatoren gewichtet und Strategien vorgeschlagen aus der Kombination individuell aussagekräftiger Parameter einen ausreichend gefährdenden Ermüdungszustand anzuzeigen im Gegensatz zum Einschlafmoment, der nicht vorhersagbar zu sein scheint.

“Valid but not accurate” - Why the multiple-rating approach is so relevant for the assessment of the Pupillographic Sleepiness Test and other automatic detection systemsInga Mühlenbrock¹, Jarek Krajewski¹, Bahman Baluch² und Barbara Wilhelm³¹ Bergische Universität Wuppertal, Deutschland; ² Middlesex University, GB; ³ Universität Tübingen, Deutschland / inga.muehlenbrock@googlemail.com

In respect to accident prevention, the detection of driver states (e.g. anger, sleepiness) is highly relevant and hence the development of automatic systems. A promising approach within the fit-for-duty measurement is the pupillographic sleepiness test (PST). Its physiological key principle based on noticeable dilations of the pupil. Wakefulness or central nervous activation leads to stable pupils; increasing sleepiness is related to bigger dilations however. Although general validity of the PST is proved, a determination of accuracy – central issue for single-case diagnosis – is lacking yet. The presented study (N = 30) provides validation data for the PST by applying merged self-and observer-ratings as a sleepiness reference value. In a partial sleep-deprivation-study, PST-measurements were conducted every two hours. A self-report measure (Karolinska-Sleepiness-Scale, KSS) and five video-based observer-ratings (KSS-O) were measured immediately before the PST in order to provide reliable reference sleepiness values. The merged reference values built from these six ratings showed the highest correlations to PST parameters (pupil unrest index, power of frequency) – compared to self-report data alone. The results indicate the validity of the PST. Furthermore, they confirm the multiple-rating approach as a feasible intermediate solution to estimate sleepiness and build a ground-truth value until normative data confirm sufficiently precise measurement accuracy of sleepiness scaled instruments.

Auswirkungen eines teilautonomen Assistenzsystems auf Blickverhalten und Fahrverhalten

Elke Muhrer, Klaus Reinprecht und Mark Vollrath
TU Braunschweig, Deutschland / e.muhrer@tu-bs.de

Ungefähr ein Drittel aller Straßenverkehrsunfälle sind Auffahrunfälle. In etwa 90% ist ein Fehlverhalten des Fahrers ursächlich für den Unfall. Bei der Entwicklung von Fahrerassistenzsystemen ist der Fahrerfehler der maßgebliche Faktor bei der Wahl der Funktionalität des Systems. Findet der Fehler spät im kognitiven Prozess von der Wahrnehmung bis zur Entscheidung statt, kann eine reine Warnung nicht mehr ausreichen, den Unfall zu vermeiden, sondern ein Eingriff des Systems wäre notwendig, um eine Kollision zu verhindern. Die Frage die sich dabei stellt ist, ob und inwiefern ein teilautonomes Assistenzsystem Fahrverhalten und Blickverhalten beeinflusst. Neben den zu erwartenden positiven Effekt einer erhöhten Verkehrssicherheit ist es relevant, auch mögliche negative Konsequenzen wie der stärkeren visuellen Zuwendung fahrirrelevanter Reize oder dem Verlust des Situationsbewusstseins zu betrachten.

Um dies zu prüfen, wurde eine Fahrsimulatorstudie mit 30 Teilnehmern durchgeführt, in der in einem Stadtgebiet ein Folgefahrtszenario realisiert wurde. Ein Kollisionswarnsystem mit Bremsassistent und Notbremse sollte die Fahrer in kritischen Situationen unterstützen. Die Ergebnisse zeigen signifikant weniger Unfälle mit System als ohne System. Hinsichtlich der visuellen Blickverteilung zeigte sich, dass Fahrer sich nicht öfter und länger einer Nebenaufgabe zuwendeten, wenn sie mit System fuhren. Es konnte jedoch auch ein Hinweis auf eine nachteilige Wirkung des Systems gefunden werden. Die Blickdauer zum Cockpit, in dem die visuellen Signale dargeboten wurden, war signifikant länger bei den Fahrten mit System. Insgesamt zeigt die Studie starke Sicherheitseffekte hinsichtlich des Unfallgeschehens, die Blickanalysen weisen jedoch darauf hin, dass auf einer situationsgerechten Systemgestaltung besonderes Augenmerk zu legen ist.

Fixationsstabilität bei extremer Abduktion in einem 48-stündigen Schlaf-Wach-Protokoll

Thomas Schnupp¹, Christian Heinze¹, Niels Galley² und Jarek Krajewski³

¹ FH Schmalkalden, Deutschland; ² Universität zu Köln, Deutschland; ³ Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / schnupp@fh-sm.de

Trotz zahlreicher Bemühungen in den vergangenen Jahrzehnten ist es nicht gelungen, einen robusten physiologischen Indikator für kritische Schläfrigkeit zu identifizieren. Ziel dieses Beitrages ist es, einen okulomotorischen Ansatz vorzustellen und im Rahmen einer Studie auf zirkadiane Sensitivität hin zu untersuchen.

Ein möglicher Indikator ist die maximale Neuronen-Feuerrate. Als besonders geeignet erscheint die Gruppe der für die Bewegungen des Bulbus verantwortlichen Motoneuronen. deren maximale Feuerrate kann mit vertretbarem Aufwand gefordert und überprüft werden. Bei einer anhaltenden, extremalen Abduktion durch Fixation eines Stimulus nahe dem Endstellungswinkel des Auges steht der Musculus rectus lateralis unter maximaler Beanspruchung. Diese kann nur mittels hoher Feuerrate der verantwortlichen Neuronen aufrechterhalten wer-

den. Eine Reduzierung der Feuerraten führt zu einer fortlaufenden Abfolge von Fixationsverlusten durch adduktorische Drifts und Korrektursakkaden. Diese Bewegungsmuster (Nystagmen) können sowohl mit dem bloßen Auge als auch im EOG beobachtet werden.

10 junge, gesunde Freiwillige nahmen an einer Studie mit einem Ultra-Kurzzeit-Schlaf-Wach-Protokoll teil. Über einen Zeitraum von 48h folgten abwechselnd Wachphasen (20 Minuten) und Schlafphasen (10 Minuten). Während der Wachphasen wurde eine Reihe von Tests durchgeführt und subjektive Selbsteinschätzungen abgefragt. Dieses Versuchsdesign eignet sich neben der chronotypischen Charakterisierung der Probanden auch zum Nachweis zirkadianer Einflüsse auf erfasste Biosignale und Testergebnisse. Untersucht wurde, ob die gemessene Fixationsstabilität einem zirkadianem Einfluss unterliegt und in wie weit dieser mit den Beobachtungen der weiteren Tests korreliert.

Detecting Social-Affiliation Motives by Eye-Movement Analysis

Michael Müssigmann¹, Martin Sauerland¹ und Jarek Krajewski²

¹ Universität Koblenz-Landau, Deutschland; ² Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / muessigmann@uni-landau.de

This article presents an experiment aiming to test the assumption that there are top-down mechanisms that enable individuals to avoid social contacts, if appropriate. To test this assumption, a priming procedure was used to activate potential costs or benefits of interpersonal contacts, or neutral aspects. Three parameters reflecting participants' eye movements on different pictures that contained (1) social and (2) non-social flight- and avoidance-relevant areas (Areas of Interest, AOI) were charged to assess the unconscious activation of social approach or avoidance responses. Participants who were primed with the costs (the benefits) of social contacts explored non-social (social) AOI on the presented pictures significantly longer than participants who were primed with the benefits (costs) of interpersonal contacts. Thus, results support the underlying hypotheses.

Auswertung des Pupillographischen Schläfrigkeitstests und abendlicher Melatonin-Anstieg

David Sommer¹, Thomas Schnupp¹, V. Steinbrück¹ und Jarek Krajewski²

¹ FH Schmalkalden, Deutschland; ² Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / d.sommer@fh-sm.de

Während erhöhter Schläfrigkeit und nach vollständiger Adaptation an die Dunkelheit können markante Fluktuationen des Pupillendurchmessers von einigen Millimetern mit Periodendauern von bis zu zwei Sekunden beobachtet werden. Der Pupillographische Schläfrigkeitstest (PST) ist ein Gerät zum Aufzeichnen dieser Fluktuationen über eine Dauer von 11 Minuten. Aus den aufgezeichneten Messreihen, dem Pupillogramm, lässt sich der Pupillenunruheindex (PUI) berechnen. Er ist eine in mehreren Normwertstudien, kalibrierte Maßzahl, die mit der Schläfrigkeit stark korreliert.

Es konnte allerdings gezeigt werden, dass pupillographische Signalanalysen mit Methoden der Computergestützten Intelligenz deutlich besser die Schläfrigkeit schätzen können als der PUI. Dies konnte sowohl an objektiven als auch subjektiven Messgrößen der Schläfrigkeit demonstriert werden.

In diesem Beitrag stellen wir erweiterte Analysemethoden vor und vergleichen sie mit der subjektiven Selbsteinschätzung der Schläfrigkeit auf der Karolinska Schläfrigkeitsskala (KSS) und mit einer objektiven Messgröße, der salvatorischen Melatoninkonzentration. Beide Größen wurden an 20 jungen, gesunden Personen im Zeitraum zwischen 18:00 und 0:00 Uhr gemessen.

Korrelationen zwischen Melatonin, KSS, PUI und der erweiterten Auswertung des Pupillogramms wurden ermittelt. Geringere Korrelationen zwischen PUI, KSS und abendlichem Melatoninanstieg deuten darauf hin, dass eine erweiterte Auswertung des PST die Schläfrigkeit besser abschätzen kann.

Commitment und Zeitarbeit

Manfred Bornewasser¹ und Nathalie Galais²

¹ Universität Greifswald, Deutschland; ² Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland /
bornewas@uni-greifswald.de

Session: 8.02-AG

Arbeitsgruppe

Commitment gilt als ein zentrales Konzept in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Dabei fällt auf, dass es über Jahrzehnte hinweg immer in enger Verbindung zur Vorstellung einer bestimmten Form der abhängigen Beschäftigung gesehen wurde, wie sie das sog. Normalarbeitsverhältnis darstellt. Die Zeitarbeit gilt als ein atypisches Beschäftigungsverhältnis und hat am deutschen Arbeitsmarkt zur Konsequenz, dass Beschäftigte gleichzeitig eine (befristete oder unbefristete) Bindung zu einem Personaldienstleister (agency) und eine vorübergehende Bindung zu einem Entleihunternehmen (client) eingehen. Das agency-Unternehmen überlässt dabei den Beschäftigten dem client-Unternehmen auf eine bestimmte Dauer, die er unter Aufsicht des client-Unternehmens in dessen Einflussbereich verbringt. Diese atypische oder kontingente Beschäftigung hat im Bereich der Commitmentforschung die bereits bestehende Debatte über das duale oder multiple Commitment noch weiter vertieft und ein geschärftes Bewusstsein für vielfältige bestehende Zusammenhänge des organisationalen Commitments mit anderen Variablen geschaffen.

In der Arbeitsgruppe werden von daher theoretische Annahmen ebenso erörtert wie empirische Befunde. In sechs Beiträgen werden empirische Zusammenhänge des Commitments mit anderen Konzepten, etwa mit dem Konzept des Psychologischen Vertrags, mit Vertrauen und Fairness, mit verschiedenen Formen der Identifikation sowie verschiedenen weiteren Mediatoren (z.B. Dauer der Überlassung) erörtert. Ein Ziel der Arbeitsgruppe wird es sein, die unterschiedlichen theoretischen Hintergründe sowie die damit verknüpften unterschiedlichen Operationalisierungen in der Commitmentforschung im Allgemeinen sowie konkret im eigenen Forschungsbeitrag deutlich zu machen. Ferner sollen Gemeinsamkeiten und Differenzen der verwendeten Konzepte herausgearbeitet werden.

Arbeitsgruppenbeiträge

Commitment als Ressource

Jörg Felfe und Franziska Franke

Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Deutschland / felfe@hsu-hh.de

In der Literatur werden zwei konkurrierende Hypothesen diskutiert, wie Commitment den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Reaktionen der Mitarbeiter moderiert. Zum einen wird angenommen, dass Commitment die negativen Beanspruchungsfolgen zunehmender Arbeitsbelastungen verstärkt, da sich Personen mit einem starken Commitment stärker identifizieren, weniger distanzieren und damit auch Belastungen stärker erleben. Zum anderen wird argumentiert, dass Commitment eine Pufferfunktion in der Beziehung zwischen Belastung und Beanspruchung einnimmt. Hier wird Commitment eher als Schutzschild betrachtet. Positive Emotionen wie Sicherheit und Zugehörigkeit immunisieren diese Personen gegen auf sie einwirkende Belastungen. In einer Studie mit 201 Pflegekräften wird untersucht, inwieweit sich die Wirkungen hoher Arbeitsbelastungen (schwierige Patienten, Zeitdruck/Arbeitsmenge) auf die Arbeitszufriedenheit, sowie die emotionale und kognitive Erschöpfung mit zunehmendem Commitment verändert. Die Ergebnisse belegen zum Teil die moderierende Funktion von Commitment. Affektives organisationales Commitment verstärkt den Zusammenhang zwischen Belastungen und Stresserleben. Diskutiert werden Chancen und Risiken unterschiedlicher Commitmentkomponenten für die betriebliche Gesundheitsförderung.

Vorstellung und Überprüfung des erweiterten Modells organisationaler Identifikation

Rolf van Dick, Johannes Ullrich, Maria-Christina Nimmerfroh und Robert Saper

Universität Frankfurt, Deutschland / van.dick@psych.uni-frankfurt.de

Das erweiterte Modell der organisationalen Identifikation von Kreiner und Ashforth (2004) postuliert zusätzlich zu der bekannten, klassischen Form von Identifikation drei weitere Dimensionen der Bindung an eine Organisation, nämlich Disidentifikation, ambivalente Identifikation, und neutrale Identifikation. In dieser Präsentation wird das Modell kurz vorgestellt und dann in zwei empirischen Studien überprüft. In der ersten Studie wurde das von Kreiner und Ashforth vorgeschlagene Messinstrument in die deutsche Sprache übertragen und an einer Stichprobe von Parteimitgliedern überprüft. Insgesamt $n = 3695$ Parteimitglieder aller großen Parteien beteiligten sich an einer Internet-basierten Befragung. Die Ergebnisse konfirmatorischer Faktorenanalysen deuten auf die Separierbarkeit von vier kurzen eindimensionalen Skalen hin, deren Messstruktur auch in einer zweiten Befragung nach vier Wochen erhalten bleibt. Für eine gleichzeitige Betrachtung der vier Formen von Identifikation spricht unter anderem, dass der Person-Organisation-Fit – bisher als zentrale Determinante von Identifikation verstanden – deutlich stärkere Effekte auf die eher problematischen Formen der Identifikation hat als auf die klassische Identifikation. Die Abweichung der eigenen politischen Orientierung von der politischen Orientierung der Partei klärt bis zu 15% der Varianz auf in ambivalenter, neutraler, und Disidentifikation, aber nur ca. 3% in klassischer Identifikation. In der zweiten Studie mit 317 Befragten aus sehr vielen verschiedenen Berufsgruppen

wurden zunächst positive bzw. negative („dirty work“; Ashforth & Kreiner, 1999) Aspekte der Arbeit durch ein Priming manipuliert und dann die vier Formen von Identifikation abgefragt. Zusätzlich wurde Core Self-Evaluation als Moderator gemessen. Die positive Manipulation führte (bei niedrigem CSE) zu geringerer ambivalenter Identifikation während die negative Manipulation (bei niedrigem CSE) zu verstärkter Disidentifikation führte.

Außenseiterstatus, Commitment und Stress bei Zeitarbeitnehmer/innen

N. Galais und C. Sende

Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland / Nathalie.Galais@wiso.uni-erlangen.de

Zeitarbeitnehmer/innen haben im Einsatzunternehmen den Status von externen Mitarbeiter/innen, die lediglich zeitlich begrenzt von einem Personaldienstleister „ausgeliehen“ werden. Inwiefern dies auch zu einem subjektiv wahrgenommenen Außenseiterstatus führt, hängt in entscheidendem Maße davon ab, inwiefern symbolische Markierungen der externen Mitarbeiter/innen beim Kundenunternehmen vorgenommen werden (z.B. spezielle Arbeitskleidung, eingeschränkte Zugangs- und Nutzungsrechte), die den Beschäftigungsstatus salient machen. Bei einer Fragebogenerhebung von bisher 70 Zeitarbeitnehmer/innen zeigt sich, dass solche Maßnahmen dazu führen, dass die Zeitarbeitnehmer/innen sich von dem Einsatzunternehmen ausgeschlossen fühlen. Dies hat sowohl negative Effekte für das organisationale Commitment gegenüber dem Einsatzunternehmen als auch gegenüber dem Zeitarbeitsunternehmen. Zudem erleben diese Zeitarbeitnehmer/innen mehr Stress als jene, die sich als Insider im Kundenunternehmen erleben. Das „Inklusions-Verhalten“ der Führungskräfte im Einsatzunternehmen gegenüber den Zeitarbeitnehmer/innen spielt weiterhin eine maßgebliche Rolle für deren Status im Unternehmen. Diese Prozesse des Ein- und Ausschlusses beim Kunden haben stärkere Effekte auf das organisationale Commitment der Zeitarbeitnehmer/innen als deren Übernahmewunsch und ihre persönlichen Karriereziele. Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Personalpolitik im Umgang mit externen Mitarbeiter/innen entscheidend für deren Gesundheit ist.

Commitment als Bindungstyp

Jan Vitera

Universität Greifswald, Deutschland / jan.vitera@uni-greifswald.de

Trotz seiner langen Forschungstradition besteht heutzutage keine Einigkeit über die theoretische Fundierung des Commitment-Konstrukts. So stand das immer noch prädominante Drei-Komponenten-Modell von Meyer und Kollegen (Meyer & Allen; Meyer & Herscovitch) sowohl bezogen auf theoretische Annahmen als auch die Commitment-Skalen mehrfach in der Kritik. Einige Wissenschaftler haben bereits alternative Rekonzeptualisierungen hervorgebracht, deren Gültigkeit jedoch noch bestimmt werden muss. In einer eigenen Online-Erhebung zum dualen Commitment von Zeitarbeitnehmer operationalisierten wir Commitment als einen von vier Bindungstypen. Wir untersuchten hierbei verschiedene Aspekte der Austauschbeziehungen (u.a. die Wichtigkeit der erhaltenen Leistungen) der Zeitarbeitnehmer mit ihren Personaldienstleistern bzw. Einsatzunternehmen und deren Einfluss auf die Art der

Bindung zum jeweiligen Austauschpartner. Die empirischen Ergebnisse sollen einen Beitrag zur theoretischen Diskussionen des Commitment-Konstrukts leisten. Darüber hinaus werden die unterschiedlichen Beziehungen der Zeitarbeitnehmer zu ihren Unternehmen aus austauschtheoretischer Perspektive diskutiert.

Der Einfluss der Überlassungsdauer auf das duale Commitment bei Zeitarbeitnehmern

Manfred Bornewasser

Universität Greifswald, Deutschland / bornewas@uni-greifswald.de

Der Status des Zeitarbeitnehmers ist mit einer Triangularisierung der vertraglichen Arbeits- und Beschäftigungsbeziehungen verknüpft. Dies hat auch Konsequenzen für das Konzept der Bindung und führte in der Arbeitspsychologie zur Einführung des Terminus des multiplen oder dualen Commitments. Empirische Untersuchungen belegen diese Tendenzen, allerdings sind sie widersprüchlich, weil sie die Vielfalt der Rahmenbedingungen von Zeitarbeit nicht hinreichend beachten. Im Kontext einer eigenen Querschnittsanalyse wurde die Rolle der Dauer der Zugehörigkeit bzw. der Überlassung zu agency- bzw. zu client-Unternehmen auf das duale Commitment von Zeitarbeitnehmern untersucht. Dabei zeigt sich eine dynamische Entwicklung des Commitments gegenüber beiden Unternehmen. Die Befunde werden hinsichtlich der Differenzierung von relationalen und transaktionalen Verträgen erörtert.

Wertschätzung und positive Interaktionen in der Dienstleistungsarbeit

Andrea Fischbach und Catharina Decker

Deutsche Hochschule der Polizei Münster, Deutschland / andrea.fischbach@dhpol.de

Session: 8.03-AG

Arbeitsgruppe

In den letzten Jahren hat sich das Wachstum der Dienstleistungsbranche weiter fortgesetzt. An vielen Arbeitsplätzen innerhalb der Dienstleistungsbranche stehen Mitarbeiter im direkten Kontakt mit Kunden. Diese Interaktionsarbeit ist durch ein hohes Maß an Emotionsarbeit gekennzeichnet. Abhängig davon, über welche Ressourcen der Mitarbeiter verfügt, kann Emotionsarbeit beim Mitarbeiter zu emotionaler Erschöpfung führen. Zu den wichtigsten Ressourcen am Arbeitsplatz zählen positive soziale Interaktionen mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden, welche durch ein hohes Maß an Wertschätzung und positiven Emotionen gekennzeichnet sind. In der arbeitspsychologischen Forschung sind noch viele Fragen in Bezug auf Antezedenzen und Konsequenzen von Wertschätzung und positiven Interaktionen in der Dienstleistungsarbeit offen. Im Fokus dieser Arbeitsgruppe stehen darum Studien zu aktuellen Fragestellungen sowie empirischen Befunden dieser Thematik.

Einleitend werden zwei Studien zu arbeitsplatz- und organisationsbezogenen Antezedenzen bezüglich Wertschätzung und Stolz von Mitarbeitern in Interaktionen mit Kunden vorgestellt. Zwei weitere Studien untersuchen den Einfluss unterschiedlicher Wertschätzungsquellen auf Strategien der Emotionsarbeit sowie emotionale Erschöpfung. In einer aktuellen Tagebuchstudie wird der Einfluss von Strategien der Emotionsarbeit auf emotionale Erschöpfung, so-

wie Arbeitsengagement, im Umgang mit Kunden und Kollegen beleuchtet. Diese Studie arbeitet insbesondere die Relevanz positiver Kunden- und Kollegeninteraktionen als Ressourcen der Dienstleistungsarbeit heraus. Abschließend wird eine Feldstudie vorgestellt, in der sowohl aus Mitarbeiter- als auch aus Kundenperspektive über die gemeinsame Dienstleistungsinteraktion berichtet wird.

Diese Arbeitsgruppe greift verschiedene Fragen zur Förderung von Wertschätzung und positiven Interaktionen innerhalb der Dienstleistungsarbeit auf und lädt zu einer Diskussion aktueller Fragen der Gestaltung einer positiven Interaktionsarbeit ein.

Arbeitsgruppenbeiträge

Rahmenbedingungen für das Erleben von Wertschätzung und Stolz in der Dienstleistungsarbeit

Catharina Decker, Andrea Fischbach, Christina Wohlers und Philipp W. Lichtenthaler
Deutsche Hochschule der Polizei Münster, Deutschland / catharina.decker@dhpol.de

Im Dienstleistungsbereich sind Vorgesetzte, Kollegen und Kunden zentrale bekannte Quellen für das Erleben von Wertschätzung und Stolz der Dienstleistungsarbeiter. Ziel der vorliegenden Studie ist es, zusätzliche Quellen für das Erleben von Wertschätzung und Stolz in der Dienstleistungsarbeit zu identifizieren. Dazu wurde das Management von 48 Dienstleistungsunternehmen unter anderem nach ihren Dienstleistungs-Praktiken (z.B. dem Service-Klima, dem persönlichen Kontakt zum Kunden), HR-Praktiken (z.B. dem Ausbildungsniveau der Mitarbeiter, der gezielten Weiterbildung der Mitarbeiter) und nach dem Kundenaufkommen im Unternehmen befragt. Die Dienstleistungsarbeiter dieser Unternehmen (N = 449) machten Angaben zu ihren Dienstleistungsinteraktionen (z.B. zur durchschnittlichen Dauer von Einzelkontakten mit Kunden) und ihrem Erleben von Stolz und Wertschätzung bei der Arbeit. Die Daten wurden mittels clusteranalytischer Verfahren ausgewertet. Hierbei weisen erste Befunde eine Vier-Cluster-Lösung auf, welche durch hohe Wertschätzung (z. B. zeitintensive Einzelkontakte der Dienstleistungsarbeiter mit Kunden), geringe Wertschätzung (z. B. Ausbildungsniveau der Dienstleistungsarbeiter), hohen Stolz (z. B. negatives Serviceklima des Unternehmens), sowie geringen Stolz (z. B. wenig persönlicher Kundenkontakt des Managements) charakterisiert werden.

Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund diskutiert, welche Rahmenbedingungen dienlich für das Erleben von Stolz- und Wertschätzung von Dienstleistungsarbeitern sind und wie diese Bedingungen gezielt vom Management hergestellt werden können.

Wertschätzung von Pflegekräften in deutschen Krankenhäusern

Marion Spanowski und Barbara Hinding
TU Dortmund, Deutschland / spanowski@orgapsy.tu-dortmund.de

Die Erforschung von Wertschätzung im Arbeitskontext hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Im Mittelpunkt der Untersuchungen standen unter anderem Zusammenhänge von Wertschätzung und arbeitskontextrelevanten Faktoren wie z. B. Stolz, Gesundheit und Leistungsfähigkeit. In der vorgestellten Studie wurde zunächst der Fra-

ge nachgegangen, ob und durch wen Pflegekräfte in deutschen Krankenhäusern Wertschätzung erfahren und wie stolz sie auf ihre Arbeit sind. Diesen Fragen wurde in einer qualitativen Interviewstudie mit N=57 Pflegekräften explorativ nachgegangen. Ergänzend wurde eine quantitative Fragebogenstudie mit N=397 Pflegekräften durchgeführt, in der neben einer Wertschätzungs-Skala von Semmer und Jacobshagen (2009) weitere pflegespezifische Items zur Erfassung von Wertschätzung und Stolz (Hinding & Spanowski, 2010) eingesetzt wurden. Anhand der qualitativen Ergebnisse wurde deutlich, dass die befragten Pflegekräfte Wertschätzung aus verschiedenen Quellen beziehen und Stolz auf verschiedenen Ebenen entsteht. Die Fragebogenstudie bestätigte dieses Bild: Rund 80% der befragten Pflegekräfte fühlen sich durch verschiedene Quellen (Vorgesetzte, Kollegen, Patienten, Familie) wertgeschätzt und fühlen sich stolz am Arbeitsplatz. Mittels varianzanalytischer Auswertungen konnten Unterschiede zwischen Personen mit hoher und niedriger erlebter Wertschätzung hinsichtlich ihres erlebten Sozial- und Vorgesetztenklimas gefunden werden. Ebenso finden sich Unterschiede zwischen Personen mit hoher und niedriger Wertschätzung hinsichtlich ihrer subjektiven Einschätzung derzeitiger und zukünftiger Arbeitsfähigkeit. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass Wertschätzung aus verschiedenen sozialen Quellen resultiert und als wichtige Ressource am Arbeitsplatz auch im Hinblick auf aktuelle demographische Veränderungen und die damit diskutierte Verlängerung der Lebensarbeitszeit gelten kann.

Emotionsarbeit und Wertschätzung bei älteren Dienstleistern: Zum Zusammenhang von Wertschätzung und Strategien der Emotionsregulation und Wohlbefinden

Sabine Machowski und Dieter Zapf

Goethe Universität, Frankfurt am Main, Deutschland / machowski@psych.uni-frankfurt.de

In Zeiten des demographischen Wandels müssen sich Unternehmen verstärkt mit einer älter werdenden Belegschaft beschäftigen. Dies betrifft auch den Dienstleistungsbereich, der weiter an Bedeutung gewinnen wird. Doch gibt es bisher wenig Forschung hinsichtlich der Potentiale älterer Dienstleistungsmitarbeiter und den Antezedenzen, um diese Potentiale zur Geltung kommen zu lassen.

Erste Studien zu Emotionsarbeit und Alter (Dahling & Perez, 2010) konnten zeigen, dass Alter positiv mit Deep Acting und Automatischer Regulation in Beziehung steht, hingegen negativ mit Surface Acting.

Wir nehmen an, dass vor allem die Wertschätzung des Kunden, aber auch die Wertschätzung des Vorgesetzten Einfluss auf die Anwendung der Emotionsregulationsstrategien, sowie auf das Wohlbefinden hat. Des Weiteren nehmen wir an, dass diese Beziehung durch Alter moderiert wird.

Diese Hypothesen werden wir in unserer derzeit noch laufenden Studie an Mitarbeiter aus verschiedenen Finanzinstituten mit einer Querschnitterhebung, sowie an einer kleineren Mitarbeitergruppe mit einer Tagebuchstudie untersuchen.

Erste Analysen konnten einen positiven Zusammenhang von Wertschätzung des Kunden mit Deep Acting und Automatischer Regulation zeigen, sowie einen negativen Zusammenhang mit Emotionaler Devianz. Wertschätzung des Vorgesetzten steht in positivem Zusammenhang mit Automatischer Regulation und in negativem Zusammenhang mit Surface Acting.

Die Bedeutung der Wertschätzung für die Entfaltung der sozioemotionalen Potentiale älterer Dienstleistungsmitarbeiter sollen diskutiert werden.

Der Einfluss erlebter Wertschätzung auf die emotionale Erschöpfung von Dienstleistern

Tina Breyer, Erko Martins und Friedemann W. Nerdinger

Universität Rostock, Deutschland / tina.breyer@uni-rostock.de

Erlebte Wertschätzung von Arbeitnehmern wird häufig als Ressource zur Bewältigung alltäglicher Stresssituationen und als wichtiges Hilfsmittel zu Prävention von emotionaler Erschöpfung genannt. Wertschätzung kann dabei sowohl von Vorgesetzten als auch von Kollegen und Kunden ausgehen.

Ziel der quantitativ angelegten Studie war die Exploration des Zusammenhangs zwischen Wertschätzung (differenziert nach ihrem Ursprung) und emotionaler Erschöpfung von Dienstleistern sowie des Einflusses transformationaler Führung auf diesen Zusammenhang. In einer schriftlichen Befragung von Beschäftigten verschiedener Bereiche des Dienstleistungssektors (N=189) wurden mittels etablierter Skalen emotionale Erschöpfung, Wertschätzung durch Vorgesetzten, Kollegen und Kunden sowie transformationale Führung durch den Vorgesetzten erhoben.

Eine Datenexploration mittels linearer Regressionsanalysen deutet darauf hin, dass die Wertschätzung von Kollegen keinen Einfluss, die Wertschätzung von Vorgesetzten einen signifikant negativen und die Wertschätzung ausgehend von Kunden einen signifikant positiven Einfluss auf die emotionale Erschöpfung der Befragten hatte. Außerdem wird der Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und emotionaler Erschöpfung durch die Wertschätzung des Vorgesetzten vollständig mediiert.

Demnach wirkt Wertschätzung nicht zwingend positiv auf den psychischen Zustand von Dienstleistern. Darüber hinaus finden sich Anhaltspunkte, dass transformationale Führung lediglich dann emotionaler Erschöpfung entgegenwirkt, wenn es wertschätzendes Führungsverhalten beinhaltet oder begleitet. Aus der vorliegenden Studie ergeben sich Implikationen für Forschung und Praxis, die im Vortrag diskutiert werden.

Eine Tagebuchstudie zu täglicher Emotionsregulation gegenüber Kunden und Kollegen, emotionaler Erschöpfung und Arbeitsengagement

Carmen Binnewies¹ und Anna Pollmann²

¹Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Deutschland; ²Universität Konstanz, Deutschland / carmen.binnewies@uni-mainz.de

Dienstleistungsarbeit wird von Dienstleistern oft als stressig wahrgenommen, da meist positive Emotionen verkauft werden müssen unabhängig davon wie schwierig ein Kunde ist. Andererseits berichten viele Dienstleister auch über positive Seiten Ihrer Arbeit wie beispielsweise belohnende Interaktionen mit Kunden. In dieser Studie untersuchten wir sowohl positive als auch negative Effekte von täglicher Emotionsregulation (Deep Acting und Surface Acting) auf tägliche emotionale Erschöpfung und das Arbeitsengagement. Dabei beschränkten wir uns nicht nur auf die Emotionsregulation in Kundeninteraktionen, sondern betrachteten zusätzlich auch die Emotionsregulation in Kollegeninteraktionen. Das Ausmaß an belohnenden Interak-

tionen mit Kunden und Kollegen sowie die Erschöpfung selbstregulatorischer Ressourcen wurden als Mediatoren getestet. Insgesamt beantworteten 82 Möbelhausmitarbeiter fünf Arbeitstage lang tägliche Fragebogen (N = 380 Tage). Hierarchisch lineare Modelle zeigten, dass tägliches Deep Acting (= das Zeigen echter Gefühle) gegenüber Kunden die tägliche emotionale Erschöpfung reduziert, während tägliches Surface Acting (= das Faken von Emotionen) gegenüber Kunden diese erhöht. Auch tägliches Deep Acting gegenüber Kollegen reduzierte die tägliche Erschöpfung. Dieser Effekt wurde durch ein höheres Ausmaß an belohnenden Interaktionen mit Kollegen mediiert. Tägliches Surface Acting gegenüber Kollegen erhöhte die tägliche emotionale Erschöpfung über weniger belohnende Interaktionen mit Kollegen sowie erschöpftere selbstregulatorische Ressourcen. Mitarbeiter erlebten ein höheres Arbeitsengagement an Tagen, an denen sie mehr Deep Acting gegenüber Kunden zeigten. Dieser Effekt wurde durch belohnendere Interaktionen mit Kunden mediiert. Tägliches Deep Acting gegenüber Kollegen erhöhte das tägliche Arbeitsengagement durch belohnendere Interaktionen mit Kollegen und Kunden. Tägliches Surface Acting hingegen reduzierte tägliches Arbeitsengagement durch weniger belohnende Interaktionen mit Kollegen und erschöpftere selbstregulatorische Ressourcen.

Zufriedener Kunde – gesunder Mitarbeiter?

Der Zusammenhang von Kundenzufriedenheit und Wohlbefinden von Dienstleistungsarbeitern

Christina Wohlers, Andrea Fischbach und Philipp W. Lichtenthaler

Deutsche Hochschule der Polizei, Münster, Deutschland / Christina.wohlers@dhpol.de

Bisher hatte die arbeitspsychologische Forschung im Dienstleistungsbereich überwiegend den Blick auf Stressbelastungen von Dienstleistungsarbeitern gelegt. Aktuelle Forschungsarbeiten berücksichtigen aber zunehmend auch die positiven Aspekte von Dienstleistungsarbeit. In der vorliegenden Studie haben wir den Einfluss von Kundenzufriedenheit auf das Wohlbefinden von Dienstleistungsarbeitern untersucht. Dazu wurden 50 Mitarbeiter und 229 Kunden aus insgesamt 19 verschiedenen Unternehmen im Anschluss an gemeinsame Interaktionen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zufriedenheit des Kunden und des Dienstleistungsarbeiters positiv miteinander korrelieren. Außerdem korreliert die Zufriedenheit des Kunden positiv mit dem Wohlbefinden des Dienstleistungsarbeiters.

In weiteren Analysen sollen auf der Grundlage von ergänzenden Beobachtungsdaten Erklärungen für die Zusammenhänge herausgearbeitet und diskutiert werden.

Work-Life-Balance – Perspektiven zur Schärfung des Konzepts

Tobias Stächele¹, Barbara Pangert¹ und Heinz Schüpbach²

¹ Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Deutschland; ² Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz / tobias.staechele@psychologie.uni-freiburg.de

Session: 8.04-AG

Arbeitsgruppe

Arbeitsgruppenbeschreibung: „Work-Life-Balance“ – das ist ein populär gewordener Begriff, dessen Klarheit bei näherer Betrachtung weit hinter der Häufigkeit seiner Verwendung zurücksteht. Schon die Bezeichnung löst Begriffsdiskussionen aus, wie die Frage, ob „work“ und „life“ eigentlich zwei voneinander abgrenzbare Bereiche sind, ob nicht vielmehr von „life-domains“ die Rede sein sollte oder die Debatte, ob es eine Balance oder nicht eher eine Passung von Lebensbereichen gibt. Gleichzeitig stellt sich die Frage, was sich inhaltlich hinter dem Begriff verbirgt. Ist Work-Life-Balance gleichbedeutend mit der Abwesenheit eines Konflikts zwischen Lebensbereichen? Oder geht die Bedeutung von Work-Life-Balance darüber hinaus aus? Wo liegt der Unterschied zur allgemeinen Lebenszufriedenheit?

Die in den letzten Jahren zunehmenden wissenschaftlichen Diskurse zum Thema Work-Life-Balance zeigen verschiedene Verständnisse auf, welche in der Arbeitsgruppe aufgegriffen werden. Dabei wird das Konzept auf Basis neuester empirischer Ergebnisse unter verschiedenen Perspektiven beleuchtet, welche helfen sollen, das Konzept weiter zu konkretisieren.

Im Beitrag von Hauser et al. steht die Frage im Vordergrund, welcher Dynamik das Zusammenspiel von Lebensbereichen eigentlich unterliegt. Der Beitrag von Scherp et al. setzt einen Fokus auf Strategien zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und verdeutlicht damit die Rolle des individuellen Handelns für das Zusammenspiel von Lebensbereichen. Die Problematik der Abgrenzbarkeit von Lebensbereichen bei bestimmten Berufsgruppen verdeutlicht der Beitrag von Kempen et al. am Beispiel von Expatriates in der Entwicklungszusammenarbeit. Der retrospektive Blick auf die Work-Life-Balance von an Burnout erkrankten Ärzten steht im Beitrag von Kowalevski et al. im Vordergrund. Im Beitrag von Vogl werden die Auswirkungen steigender Flexibilitätsanforderungen auf die Work-Life-Balance von Beschäftigten diskutiert.

Arbeitsgruppenbeiträge

Die Dynamik des Zusammenspiels von Arbeits- und Privatleben – Eine Mehrfacherhebung

Alexandra Hauser, Barbara Pangert und Ingela Jöns

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Deutschland / lexe.hauser@googlemail.com

Verschiedene Konzepte beschreiben Aspekte des Zusammenspiels von Arbeits- und Privatleben und stellen damit eine Basis da, dieses messbar zu machen. Zusätzlich zu negativen Wirkungen, wie Konflikten zwischen Lebensbereichen, sind auch Bereicherungsprozesse und die Balance zwischen verschiedenen Domänen im Fokus der Forschung. Der Großteil der Stu-

dien, die sich mit diesem Thema befassen, sind jedoch Einmalhebungen und stellen somit nur Momentaufnahmen des Zusammenspiels von Lebensbereichen dar. Grundlage dieses Beitrags ist die Annahme, dass das Zusammenspiel von Lebensbereichen ein dynamischer Prozess ist. Als Erklärungsfaktor für die Dynamik im Zusammenspiel von Lebensbereichen werden Arbeitsanforderungen betrachtet, deren Wirkung durch Ressourcen gepuffert werden kann. Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurden 96 Berufstätige zu über vier Wochen hinweg am Ende jeder Woche anhand eines Onlinefragebogens befragt. Das wöchentliche Zusammenspiel von Lebensbereichen wird durch Bereicherungen (Enrichment) und Konflikte (Conflict) von Seiten der Erwerbsarbeit auf das Privatleben sowie die Erfüllung von rollenbezogenen Erwartungen in den Lebensbereichen (Balance) abgebildet. Als Arbeitsanforderungen werden die wöchentlichen Arbeitsunterbrechungen, als Ressourcen Tätigkeitsspielraum, Verhandlungsmacht und soziale Unterstützung erfragt. Die Ergebnisse der Mehrebenen-Analysen zeigen, dass sowohl Conflict, als auch Enrichment und Balance dynamischen Prozessen auf Personenebene unterliegen. Je stärker die Schwankung der Arbeitsunterbrechungen über vier Wochen hinweg ist, desto stärker schwanken auch Conflict und Balance. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsunterbrechungen und Conflict bzw. Balance stellt sich dabei für jede Person unterschiedlich dar und scheint abhängig von den zur Verfügung stehenden Ressourcen zu sein. Die Ergebnisse bekräftigen bereits bestehende Forderungen nach Mehrfacherhebungen, um Veränderungen im Zusammenspiel von Lebensbereichen erfassen zu können.

Illegitime Arbeitsaufgaben und Work-Life-Balance: die Rolle der Strategien zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Ella Scherp, Christine Syrek und Conny H. Antoni
Universität Trier, Deutschland / scherp@uni-trier.de

Illegitime Arbeitsaufgaben sind Aufgaben, die (a) unnötig oder (b) unzumutbar sind, weil sie nicht als Kern der eigenen Arbeitstätigkeit wahrgenommen werden (Semmer, Jacobshagen, Meier & Elfering, 2007). Der Status der illegitimen Arbeitsaufgaben als ein Stressor, der zu Befindensbeeinträchtigungen führt, wurde wiederholt belegt (Semmer, Jacobshagen, Meier & Elfering, u.r.). Welchen Stellenwert haben illegitime Arbeitsaufgaben im Kontext der Work-Life-Balance? Welche Funktion haben dabei die Work-Life-Balance-Strategien? Diese Fragestellungen wurden an 313 Mitarbeitern verschiedener IT-Unternehmen untersucht. Es konnte erstmalig gezeigt werden, dass illegitime Arbeitsaufgaben mit einer reduzierten Work-Life-Balance einhergehen. Erwartungskonform hängen die Work-Life-Balance-Strategien Fokussierung auf das Positive, Planung von beruflichen und privaten Aufgaben und Prioritätensetzen positiv mit Work-Life-Balance zusammen. Die Work-Life-Balance-Strategie Reduzieren von Aufgaben im Privatleben weist dagegen einen negativen Zusammenhang mit Work-Life-Balance auf. Ferner zeigten sich differentielle Moderatoreffekte der Work-Life-Balance-Strategien: Die Fokussierung auf das Positive puffert negative Effekte unnötiger und unzumutbarer Arbeitsaufgaben auf die Work-Life-Balance. Das Setzen von Prioritäten vermindert den negativen Effekt von unnötigen Arbeitsaufgaben auf die Work-Life-Balance. Während die Planung von beruflichen und privaten Aufgaben den negativen Effekt von unzumutbaren Arbeitsaufgaben auf die Work-Life-Balance puffert. Wie erwartet, hat das Reduzieren von

Aufgaben im Privatleben keinen Moderatoreffekt. Diese Ergebnisse sind sowohl für Forschung als auch für die Praxis von zentraler Bedeutung: Erstens wurde erstmalig die Relevanz der illegitimen Arbeitsaufgaben für Work-Life-Balance belegt, zweitens konnte gezeigt werden, welche Work-Life-Balance-Strategien die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance fördern und die negative Wirkung illegitimer Arbeitsaufgaben puffern.

Das Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben bei Expatriates in der Entwicklungszusammenarbeit

Regina Kempen, Barbara Pangert und Ingela Jöns

Universität Osnabrück, Deutschland / regina.kempen@gmx.de

Der Beitrag beschreibt Untersuchungen zur Frage des Zusammenspiels unterschiedlicher Lebensbereiche in einer Berufsgruppe, die sich durch eine schwierige Abgrenzbarkeit von Lebensbereichen auszeichnet. Betrachtet werden dabei Expatriates in der Entwicklungszusammenarbeit. Der Fokus liegt nicht nur auf konflikthafter (Work-Private-Life-Conflict), sondern auch auf bereichernden (Work-Private-Life-Enrichment) Aspekten der Interaktion zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen. Es werden spezifische mögliche Ursachen und Auswirkungen für Work-Private-Life-Conflict und Work-Private-Life-Enrichment untersucht, die sich aus der schwer zu realisierenden Abgrenzbarkeit der Lebensbereiche und weiteren Charakteristika der Arbeitssituation von Expatriates der Entwicklungszusammenarbeit ergeben. So werden arbeitsbezogene Rollenambiguität und Job Involvement als mögliche Ursachen von Work-Private-Life-Conflict und Work-Private-Life-Enrichment betrachtet, als mögliche Auswirkungen werden Arbeitszufriedenheit, Turnover Intentions und die Erfüllung rollenbezogener Erwartungen in den Lebensbereichen mit einbezogen. Die Ergebnisse einer internetbasierten Fragebogenuntersuchung mit 112 Expatriates unterschiedlicher Entsendeorganisationen der Entwicklungszusammenarbeit auf verschiedenen Kontinenten werden berichtet. Hier zeigt sich, dass in der untersuchten Zielgruppe Work-Private-Life-Enrichment stärker ausgeprägt ist als Work-Private-Life-Conflict. Die Ergebnisse einer Pfadanalyse belegen, dass Work-Private-Life-Conflict und Work-Private-Life-Enrichment in Bezug auf Arbeitszufriedenheit, Turnover Intentions und Erfüllung rollenbezogener Erwartungen eine große Rolle spielen und unabhängig voneinander einen signifikanten Anteil der Varianz dieser Variablen aufklären können. Ein Zusammenhang zu den potentiellen Ursachen Job Involvement und arbeitsbezogener Rollenambiguität kann nur teilweise bestätigt werden. Die ergänzende Auswertung offener Fragen zeigt, dass die Frage der räumlichen, zeitlichen und verhaltensbezogenen Abgrenzbarkeit der unterschiedlichen Lebensbereiche im Auslandseinsatz eine entscheidende Rolle spielt, in Bezug auf das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche allerdings unterschiedlich bewertet wird. Gleichzeitig wird deutlich, dass vorhandene Messinstrumente zum Zusammenspiel von Lebensbereichen bei einer solchen Verschränkung derselben an ihre Grenzen stoßen.

Eine klinische Perspektive auf das Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben – Subjektive Ätiologiemodelle von an Burnout erkrankten Ärzten

Tobias Stächele, Sandra Kowalevski, Götz Mundle und Ingela Jöns

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Deutschland / sandrakowalevski@gmx.de

Basierend auf dem Belastungs-Bewältigungs-Beanspruchungsmodell (Scheuch, 2008) und dem Konzept der Areas of Worklife (Leiter & Maslach, 2004) soll rekonstruiert werden, wie sich ÄrztInnen, die aktuell an Burnout erkrankt sind, ihre Erkrankung selbst erklären. Ziel ist es ein subjektives Ätiologiemodell zu entwickeln, das sowohl personale wie auch arbeitsbezogene Elemente enthält. Damit wird die Forschung zu Burnout bei Ärzten ergänzt, die sich vor allem auf (noch) gesunde berufstätige Personen und deren Burnoutrisiko konzentriert. Mit sieben Ärzten wurden teilnarrative Leitfadenterviews geführt und ausgewertet. Die Ärzte befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in stationärer Behandlung. Die Auswertung erfolgte mittels Verfahren der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2007) sowie kollegiale Analyseverfahren in Anlehnung an Kruse (2009). Ergebnis ist ein integratives subjektives Burnoutmodell, das eine zeitliche Dynamik der Erkrankung beinhaltet. Die befragten Ärzte sehen ihre Burnouterkrankung als Resultat von Fehlpassungen innerhalb und zwischen Lebensbereichen sowie von individuellen Gegebenheiten. Dysfunktionales Bewältigungsverhalten wird als wichtiger Faktor zunehmender Verschlechterungen deutlich. Ärztinnen leiden vor allem an Fehlpassungen bei Partnerschaft und Familie, Ärzte sehen einen zentralen Work-Life Konflikt bei der Freizeitgestaltung. Verstärkt werden Fehlpassungen durch individuelle Aspekte wie geringes Eingehen auf eigene Bedürfnisse sowie ein perfektionistisches ärztliches Selbstbild. Gelingende Passungen werden in den Arbeitsbereichen Betriebsklima, Anerkennung und Inhalte ärztlicher Tätigkeit erlebt. Das entstandene Modell geht über die anfänglich dargestellten Modelle hinaus und ergänzt die Perspektive der erkrankten ÄrztInnen, was Anstöße für weitere Forschungsarbeiten ermöglicht. Hierbei ist besonders relevant, dass die ÄrztInnen trotz steigendem Problembewusstsein keinen Ausweg aus dem Missverhältnis zwischen Arbeitsanforderungen und funktionalem Bewältigungsverhalten finden konnten.

Mobile Arbeit und Work-Life-Balance: Lösung oder Problem?

Gerlinde Vogl

Carl von Ossietzky Universität, Deutschland / Gerlinde.Vogl@uni-oldenburg.de

Im Zuge von Globalisierungsprozessen werden nicht nur Wertschöpfungsketten global organisiert, sondern die räumliche Ausdehnung wirtschaftlicher Aktivitäten führt in der Regel auch zu einer Intensivierung von Reisetätigkeiten. So ist mittlerweile jeder fünfte Beschäftigte gelegentlich oder häufig beruflich unterwegs. „Sei mobil“ lautet denn auch der neue Imperativ einer entgrenzten und flexibilisierten Arbeitswelt.

In den Projekten „Lanceo“ (www.lanceo.de) sowie im bereits abgeschlossenen Projekt „Betriebliche Mobilitätsregime“ (Kesselring & Vogl, 2010) werden die Auswirkungen hoher räumlicher Mobilität auf die Work-Life-Balance der Beschäftigten untersucht. Dazu wurden bislang ca. 70 Interviews mit mobilen Beschäftigten, Betriebsräten sowie Personalverantwortlichen in unterschiedlichen Branchen durchgeführt. Die Auswertungen machen deutlich, dass die Beurteilungen und Bewertungen der Reisetätigkeiten durch die mobilen Arbeitenden mit-

unter regelrecht paradox ausfallen. Obwohl Dienstreisen nach Ansicht der Beschäftigten die Verdichtung von Arbeit insgesamt forcieren, wird Mobilität auch als bereichernde Erfahrung und Gewinn an persönlicher Autonomie erlebt. Einem Mehr an eigenständiger Gestaltung, Verantwortung und abwechslungsreicher Arbeitstätigkeit steht jedoch häufig ein Mehr an Arbeitsdruck und Belastungen gegenüber. Das erfolgreiche Managen und Gestalten hoher Mobilität wird zur allgemeinen Leistungsanforderung; die neuen Belastungen sozial nachhaltig zu meistern zur Gestaltungsaufgabe um eine sozial verträgliche Balance von Arbeit und Leben zu halten.

Mobile Arbeit ist damit nicht nur eine mögliche Antwort auf die Frage, wie Arbeit und Leben besser vereinbart werden können, sondern mobile Arbeit stellt auch eine Belastung für die Work-Life-Balance dar.

Virtuelle Teamarbeit

Margarete Boos¹ und Udo Konrad²

¹ Universität Göttingen, Deutschland; ² Universität Kiel, Deutschland / mboos@gwdg.de

Session: 8.06-AG

Arbeitsgruppe

In der Organisationsforschung werden zunehmend die Besonderheiten virtueller Teams betrachtet. Unter virtuellen Teams werden organisationale Gruppen verstanden, deren Mitglieder aus standortverteilten und ortsunabhängigen Mitarbeiter/innen bestehen und deren Kommunikations- und Koordinationsprozesse überwiegend mediengestützt verlaufen. Während in den Anfängen der Forschung Schwerpunkte auf der Untersuchung der Wahl und der Akzeptanz der eingesetzten Kommunikationsmedien lagen, öffnet sich die Forschung zunehmend Fragen, die sich am Lebenszyklus von betrieblichen Arbeitsgruppen orientieren. Im Lebenszyklusmodell der Teamarbeit werden die Phasen der Planung, der Initiierung, der Regulation, der Optimierung sowie der Beendigung der Zusammenarbeit unterschieden.

In dieser Arbeitsgruppe werden aktuelle empirische Forschungsbeiträge vorgestellt und im Zusammenhang zu den einzelnen Phasen der virtuellen Teamarbeit diskutiert. Behandelt werden u.a. Fragestellungen der Planungsphase (u.a. Anreizgestaltung und Merkmale der Verteiltheit), der Regulationsphase (u.a. Email-gestützte Kommunikation, Präsenzanzeigen zur Entwicklung von sozialer Verbundenheit und verteilte Führung von Mitarbeiter/innen), sowie der Phase der Optimierung (u.a. Reflektion und Feedback).

Insgesamt soll diese Arbeitsgruppe dazu beitragen, über bisherige Ansätze des Vergleichs computergestützter Medien mit der häufig als „Normalform“ der Kommunikation angenommenen Face-to-face-Kommunikation hinausgehend die Normalität virtueller Teamarbeit zu beleuchten. Ein anwendungsbezogener Beitrag besteht darin, zentrale Anforderungen der Praxis virtueller Teamarbeit herauszuarbeiten und wissenschaftlich fundierte Vorschläge zur Optimierung anzubieten.

Management virtueller Teams: Effekte von teambasierten Anreizen und Teamgrenzen auf Informationsaustausch und Leistung in computergestützter Teamarbeit.

Oliver Rack¹, Anna Tschaut¹, Marion Wittchen², Margarete Boos³, Udo Konrad⁴ und Thomas Ellwart⁵

¹UAS Nordwestschweiz, Schweiz; ²Universität Münster, Deutschland; ³Universität Göttingen, Deutschland; ⁴Universität Kiel, Deutschland; ⁵Universität Trier, Deutschland / oliver.rack@fhnw.ch

Für die betriebliche Praxis virtueller Teamarbeit ist es von hervorgehobener Bedeutung, dass sowohl Arbeitsprozesse (wie z.B. der Informationsaustausch) möglichst reibungslos verlaufen können als auch die Leistung des Teams optimiert wird. Besondere Herausforderungen für das Management organisationaler virtueller Teams sind hierbei, dass Unsicherheit über die bestwirkende Form finanzieller Entlohnung der Teammitglieder besteht oder die Teamzugehörigkeit aus Sicht anderer Teammitglieder häufig unklar ist.

In einem experimentellen Kontrollgruppendesign wurde daher die Frage untersucht, ob verschiedene finanzielle Anreizsysteme (Equity- vs. Equalitystrategie) und unterschiedliche Ausprägungen von Teamgrenzen (stark vs. schwach) interaktive Effekte auf den Informationsaustausch und leistungsbezogene Kriterien (individuelle und teambezogene Aufgaben) virtueller Teams besitzen. Teamgrenzen wurden über die Stärkung der Teamidentität und durch Massnahmen zum Schutz des Teams vor äusseren Einflüssen verstärkt. Die studentischen Probanden bearbeiteten in Teams (N = 106) eine Entscheidungsaufgabe mittels computervermittelter Kommunikation.

Ergebnisse hierarchischer Regressionsanalysen sowie qualitativer Analysen zeigen, dass starke Teamgrenzen sowohl den subjektiven Zugang zu Informationen als auch die subjektive Informationsgenauigkeit steigern können. Zudem zeigen sich ein Haupteffekt starker Teamgrenzen, sowie ein Interaktionseffekt von Teamgrenzen und Anreizsystem auf die subjektive Leistung. Der positive Effekt von Massnahmen zur Stärkung der Teamgrenzen auf Informationsgenauigkeit und Leistung war demnach bei teambasierten finanziellen Anreizen höher als in der Kontrollgruppe.

Diese Befunde legen nahe, dass eine Kombination struktureller und prozessualer Managementmassnahmen für spezifische Prozesse und Ergebnisgrössen virtueller Teamarbeit einen additiv-verstärkenden Effekt hat, für andere jedoch eine differenzierte Wirkung zu erwarten ist. Folglich müssen teambasierte Anreizsysteme und Prozesselemente der Teamsteuerung bei der Implementierung im virtuellen Team je nach intendiertem Effekt gezielt aufeinander abgestimmt werden.

Wie sollte man positive Feedback-E-Mails verfassen? Der Einfluss von Konkretheit auf Motivation, Vertrauen und Kompetenzeinschätzung.

Martin Riethmüller und Margarete Boos

Universität Göttingen, Deutschland / mriethm@gwdg.de

In der Praxis werden häufig Feedbackregeln aufgestellt. So soll wirksames Feedback, etwa von Führungspersonen an Mitarbeitende, konkret statt allgemein und beschreibend statt bewertend sein. Empirisch sind solche Feedbackregeln jedoch kaum gesichert (Krause, 2007). In verteilten Teams finden Rückmeldungen zudem häufig nicht mehr Face-to-Face statt, sondern werden mittels Medium übertragen. Welche Auswirkungen der Medieneinsatz auf den Feedbackprozess hat, ist weitgehend unklar (Watts, 2007). In der vorliegenden Studie sollte daher geklärt werden, ob die gängigen Regeln für positives E-Mail-Feedback gelten. In einem 2x2 Design (Konkretheit, Formulierung) wurden 146 Studierenden positive Feedback-E-Mails von einer imaginären Abteilungsleitung gesendet, nachdem sie als Hilfskraft Routinearbeiten erledigt hatten. Danach sollten die Proband/innen ihre Motivation, die Kompetenz der Führungskraft und ihr Vertrauen zu ihr einschätzen. Der Hauptbefund der Studie zeigt, dass die Formulierung (beschreibend vs. bewertend), keinen signifikanten Einfluss auf die abhängigen Variablen besaß. Die Proband/innen jedoch, die konkrete Feedback-E-Mails bekamen, schätzten die Kompetenz der Führungskraft signifikant höher ein, gaben ein höheres Vertrauen an und waren auch signifikant stärker durch das Feedback motiviert. Gemäß den weit verbreiteten Feedback-Regeln lässt die Studie also den Schluss zu, dass konkrete positive Feedback-E-Mails Vorteile haben. Die Ergebnisse der Studie stützen allerdings nicht die Regel, dass positives Feedback eher beschreibend statt bewertend sein sollte. In einer Folgestudie soll geklärt werden, ob die Formulierung auch bei negativem Feedback einflusslos bleibt.

Connectedness in virtuellen Teams – Skizzierung eines Konzeptes situierter Verbundenheit

Hartmut Schulze und Thomas Ryser

Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für angewandte Psychologie, Schweiz /

hartmut.schulze@fhnw.ch

Im Rahmen virtueller und globaler Kooperation werden zunehmend Kommunikationslösungen (Stichwort „Unified Communication“) eingesetzt, in denen Präsenzanzeigen und Instant Messaging integriert sind. Trotz der relativ großen Verbreitung finden sich aktuell noch verhältnismäßig wenige wissenschaftliche Arbeiten zur psychologischen Bedeutung von Präsenzanzeigen (siehe z.B. Dennis, Rennecker & Hansen, 2010). Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, welchen Beitrag Präsenzanzeigen zur Entwicklung von sozialer Verbundenheit in der virtuellen Teamarbeit leisten können und wie "Connectedness" abgebildet und konzeptuell gefasst werden kann.

Zunächst werden Ergebnisse einer qualitativen Studie (25 Interviews) in 5 Unternehmen (Anlagenbau, High-Tech Industrie, Energiewirtschaft) zu psychologischen Wirkungen und Funktionen von Präsenzanzeigen im beruflichen Kontext aufgearbeitet. In den Interviews zeigte sich, dass Präsenzanzeigen im verteilten Kontext zu einer spezifischen Qualität von Verbundenheit führen können. Diese Art von Verbundenheit ist eng mit der Wahrnehmung verbun-

den, dass andere Kontaktpartner ebenfalls „online“ sind. Das Erleben eines „gemeinsamen Schicksals“ (z.B. spät abends noch zu arbeiten) und der damit möglichen „Empathie“ scheinen wesentliche Grundlagen einer so verstandenen situierter Verbundenheit zu sein.

In einem zweiten Schritt werden die gewonnenen Erkenntnisse zu einem situierter Konzept von Connectedness verdichtet, das auf der Arbeit von Rettie (2003) aufsetzt. Dieses Konzept, so die These des Beitrags, schließt eine Lücke zwischen erlebter „sozialer Präsenz“ (Biocca, Harms & Gregg, 2001) in aktuellen Kommunikationssequenzen und von Awareness (Carroll et al, 2003) als überdauerndem mentalem Modell.

Abschließend wird die Relevanz dieses Konzepts für die wissenschaftliche Analyse wie auch für die Gestaltung virtueller Teamarbeit in der Praxis aufgezeigt.

Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Messung verteilter Führung in Teams

Yvonne Garbers

Universität Kiel, Deutschland / garbers@psychologie.uni-kiel.de

Auf der Basis der Theorie der verteilten Führung in Teams wurde in der vorliegenden Studie ein Fragebogen zur verteilten Führung in Teams (FVFT) entwickelt und validiert. Das Modell geht davon aus, dass Führung die absichtliche Einflussnahme auf Teammitglieder durch strukturelle Führung (Organisation), interaktionale Führung (Vorgesetzter) und teambasierte Führung (Teammitglieder) darstellt. Durch diese drei Führungsformen werden die Einstellungen und das Verhalten von Teammitgliedern gleichzeitig beeinflusst. Während in bisherigen Untersuchungen diese Führungsformen durch formative Konstrukte gemessen wurden, sollte in dieser Studie ein Messverfahren entwickelt werden, das eine reflektive Indikator-Konstrukt-Beziehung annimmt.

In einem mehrstufigen Entwicklungsprozess wurde von Experten ein Itempool generiert und die Items den drei Führungsformen zugeordnet. Zur Sicherstellung der Inhaltsvalidität wurden in einem konsensualen Verfahren unpassende Items eliminiert bzw. umformuliert und die einzelnen Skalen auf inhaltliche Vollständigkeit überprüft. Es erfolgte eine erneute Zuordnung der Items zu den drei Skalen von unabhängigen Experten. Die verbliebenen 42 Items bilden den FVFT mit den drei Skalen strukturelle Führung (11 Items), interaktionale Führung (16 Items) und teambasierte Führung (15 Items). In einer Validierungsstudie an einer Stichprobe von Studenten und Arbeitnehmern (N = 475) konnten gute Reliabilitäten der drei Skalen nachgewiesen werden (Cronbach's Alphas zwischen .87 und .93). Die 3-faktorielle Struktur wies eine gute Anpassung auf und war besser als die Lösungen mit einem Generalfaktor und mit zwei Faktoren (personalisierte vs. nicht-personalisierte Führung). Hypothesenkonform zeigten sich positive Zusammenhänge mit den Dimensionen der geteilten Führung (shared leadership), Team-Member-Exchange und Leader-Member-Exchange, was die konvergente und die nomologische Validität des Fragebogens bestätigte.

Die Wirkung von Reflexion und teambezogenen Feedback in computergestützten und Face-to-Face Arbeitsgruppen

Corinna Steenfatt

Universität Kiel, Deutschland / steenfatt@psychologie.uni-kiel.de

Erfolgreiche Teams zeichnen sich dadurch aus, dass sie über Ziele, Strategien und Prozesse reflektieren (Reflexion) und sie an gegenwärtige oder antizipierte Umstände anpassen (Adaptation). Feld- und laborexperimentelle Studien weisen positive Zusammenhänge zwischen Reflexion und Adaptation sowie Teamleistung nach. Bislang wurde noch nicht untersucht, ob vorheriges Teamfeedback die Effekte der Reflexion verstärkt. Weiterhin liegen kaum Befunde vor, die die Effekte zwischen verschiedenen Arbeitsgruppen (Face-to-Face/ computergestützt) vergleichen. In dieser Studie wurde die Wirkung von Teamfeedback und Reflexion auf team- und aufgabenbezogene mentale Modelle, Adaptation und Leistung untersucht. Es wurde erwartet, dass die größten Leistungszuwächse durch Teamfeedback und unter Face-to-Face Bedingungen erzielt werden.

In einer laborexperimentellen 3×2-faktoriellen Untersuchung bearbeiteten 94 studentische 3-Personen-Gruppen eine Serie von Entscheidungsaufgaben unter Zeit. Der erste Faktor enthielt die Manipulation von Teamfeedback und Reflexion. Unter der Experimentalbedingung 1 „Feedback und Reflexion“ erhielten die Gruppen vor einer Teamsitzung teambezogenes Feedback. In der Experimentalbedingung 2 „Reflexion“ und in der Kontrollbedingung gab es stattdessen allgemeine Informationen. Innerhalb der Teamsitzung reflektierten beide Experimentalgruppen über Wissensverteilung und Bearbeitungsstrategien, während die Kontrollgruppe eine irrelevante Aufgabe bearbeitete. Der zweite Faktor legte die Form der Zusammenarbeit fest (Face-to-Face/ computergestützt). Als abhängige Variable wurde die Zeit bis zur Entscheidung herangezogen. Strukturgleichungsanalysen auf der Basis von Partial Least Squares ergaben, dass sich die Gruppe „Feedback und Reflexion“ hinsichtlich aufgabenbezogener mentaler Modelle, Adaptation sowie Leistung von der Kontroll- und von der Experimentalgruppe „Reflexion“ unterschied. Sie wies die höchste Ausprägung aufgabenbezogener mentaler Modelle, Adaptation und Leistungszuwächse auf. Effekte der computergestützten Bedingung ließen sich nur für team- und aufgabenbezogene mentale Modelle nachweisen.

Arbeitspsychologische Beiträge zur Entrepreneurshipforschung

Florian Klonek und Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig, Deutschland / f.klonek@tu-bs.de

Session: 8.07-AG

Arbeitsgruppe

Arbeiten zum Thema Entrepreneurship stellen im deutschsprachigen Raum noch ein bisher unterrepräsentiertes Forschungsfeld dar. Dabei ist dieser Forschungszweig für die Arbeits- und Organisationspsychologie besonders interessant, da psychologische Theorien einen wichtigen Erklärungszuwachs zu Themen wie Gründungsintention, Motivation, Erfolg und Misserfolg liefern können.

In der Arbeitsgruppe sollen anhand von fünf ausgewählten Beiträgen Fragestellungen von der Vorgründungsphase bis zur Nachgründungsphase beantwortet werden.

Die Arbeiten von Haus, Steinmetz, Isidor und Kabst sowie Klonek und Kauffeld befassen sich mit der Vorgründungsphase, während Korunka et al. sowie Dej, Stephan und Wegge bereits etablierte Unternehmer untersuchen. Die Arbeit von Haus et al. überprüft meta-analytisch den Zusammenhang zwischen Geschlecht und der Gründungsintention anhand des Modells des geplanten Verhaltens von Ajzen (1991). Dabei zeigen sich nur geringe Geschlechtereffekt auf die Gründungsintention, der Einstellung und der Verhaltenskontrolle. Einen methodisch anderen Zugang zum Thema Gründungs-Geschlechterforschung hat Ebner (2010) gewählt, die auf der Basis von narrativ-biographischen Interviews Akademikerinnen dazu befragt hat, welche Faktoren die Gründungsintention beeinflusst haben.

Die Einbettung des Gründungsprozesses in das Transtheoretische Modell der Veränderung von Prochaska und Di Clementi (2005) wird von Klonek und Kauffeld untersucht. Die Autoren diskutieren, ob das Modell zur Gründungssensibilisierung an Hochschulen genutzt werden kann.

Die Fachbeiträge zu bereits tätigen Unternehmern befassen sich einerseits mit der speziellen Population der Familienunternehmen, andererseits mit einer psychologischen Instrumententwicklung zum Gründungserfolg. Korunka et al. finden Zusammenhänge zwischen Beziehungskonflikten und Unternehmenserfolg bei Familienunternehmen, die vom Klima in den Familien moderiert werden. Dej et al. haben ein Instrument entwickelt, mit dem der subjektive Erfolg von Unternehmensgründungen erfasst werden kann.

Arbeitsgruppenbeiträge

Geschlechterunterschiede bei der Gründungsintention – Eine meta-analytische Betrachtung

Inga Haus, Holger Steinmetz, Rodrigo Isidor und Rüdiger Kabst

Justus-Liebig Universität Gießen, Deutschland / Inga.C.Haus@wirtschaft.uni-giessen.de

Der Frauenanteil bei Unternehmensgründungen ist in den letzten Jahren gestiegen, liegt jedoch deutlich unter dem der Männer. Bei der Analyse der motivationalen Faktoren, die für diese Unterschiede als Erklärung herangezogen werden, zeigen manche Studien einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Intention, ein Unternehmen zu gründen – andere finden keinen Zusammenhang. Vor dem Hintergrund dieser inkonsistenten Befundlage zielt die vorliegende Studie darauf ab, mittels einer Meta-Analyse den Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Gründungsintention zu ermitteln und mögliche Erklärungen für die Inkonsistenz der bisherigen Forschungsergebnisse zu liefern. Desweiteren wird auf der Basis der Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991) ein metaanalytisches Pfadmodell entwickelt und getestet, dass die motivationalen Prozesse, die die Beziehung zwischen Geschlecht und Gründungsintention vermittelt, spezifiziert.

Entsprechend der Theorie des geplanten Verhaltens postuliert das Modell, dass der Einfluss des Geschlechts über die Einstellung zu einer Unternehmensgründung, subjektive Norm (d.h. den wahrgenommenen Erwartungen Dritter) und wahrgenommene Verhaltenskontrolle vermittelt wird. Das getestete Modell basiert auf 32 Studien mit einer Gesamtstichprobengröße $N = 52.367$. Die Ergebnisse zeigen geringe Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und

der Gründungsintention, der Einstellung und der Verhaltenskontrolle. Kein signifikanter Zusammenhang konnte zwischen dem Geschlecht und der subjektiven Norm gefunden werden. Diese Ergebnisse legen nahe, dass das unterschiedliche Gründungsverhalten von Männern und Frauen nur zum Teil durch den Unterschied in der Gründungsintention erklärt werden kann.

Unterstützungsmöglichkeiten für akademische Gründer: Einsatzmöglichkeiten des Transtheoretischen Modells

Florian Klonek und Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig, Deutschland / f.klonek@tu-bs.de

Unternehmensgründungen aus der Wissenschaft stärken die Innovationskraft eines Landes und sorgen für neue Beschäftigungsverhältnisse. Die Frage ist daher, wie Hochschulen das Gründungspotential von Studierenden erkennen können, um dieses in einem möglichst frühen Stadium zu fördern. Die bisherige Forschung berücksichtigt, dass der Gründungsprozess in mehrere Phasen unterteilt werden kann (z.B. Clarysee & Moray, 2004; Korunka et al., 2004; Ndonzua, Pirnay, & Surlemont, 2002). Ein bisher im Gründungskontext unberücksichtigtes Change- Management Modell, dessen generische Anwendung in vielen Kontexten belegt ist (Grant & Franklin, 2007; Prochaska et al., 1994), ist das Transtheoretische Modell der Veränderung (Prochaska & Di Clementi, 2005). In unserer Studie wird der unternehmerische Veränderungsprozess in die Phasen des TTM integriert. Das TTM wurde im Rahmen einer empirischen Online-Studie zu unternehmerischen Aktivitäten bei einer Stichprobe von 1169 Studierenden überprüft. Es wurde erwartet, dass unternehmerische Selbstwirksamkeit eine Funktion der TTM-Stadien der Veränderung ist. Dieses Ergebnis lässt sich bei einem kategorialen Konstruktionsansatz bestätigen (vgl. Maurischat, 2001). Auch eine Frequenzanalyse der offenen Fragen unterstützt partiell die vom TTM postulierten Hypothesen, dass Gründungsmotive sowie Gründungshemmnisse in Abhängigkeit zu den Stadien der Veränderung stehen. Es wird diskutiert, wie auf der Grundlage des TTM Unternehmensgründungen im universitären Umfeld unterstützt werden können.

Lebensentwurf Existenzgründung: Die Gründungseinstellung beeinflussende Faktoren bei Frauen

Katharina Ebner, Florian Klonek und Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig, Deutschland / k.ebner@tu-braunschweig.de

22,4 Millionen Erwerbstätige waren in Europa 2006 unternehmerisch tätig. 4,1% der in Deutschland lebenden 18- bis 64-jährigen Arbeitnehmer haben sich im Jahr 2009 dazu entschieden, ein Unternehmen zu gründen. Mit 5,0% Frauenanteil (Eurostat, 2002) ist das Geschlechterverhältnis aber unausgewogen und vor allem hoch qualifizierte Frauen haben noch keinen gleichgewichtigen Status im Gründungsgeschehen eingenommen (vgl. KfW Gründungsmonitor, 2009).

Der Zusammenhang zwischen Neugründungszahl und dem Erfolg einer Volkswirtschaft wie beispielsweise Erwerbslosenquote und Bruttoinlandsprodukt pro Kopf ist belegt (Kohn & Spengler, 2007), deswegen ist eine Erhöhung des „weiblichen Unternehmertums“ in Deutsch-

land nicht nur im emanzipatorischen Sinne interessant, sondern gesamtwirtschaftlicher Erfolgsfaktor. Die Psychologie trägt bereits wesentlich zur im ökonomischen Kontext verwurzelten Unternehmertumsforschung (Klandt, 2004) bei und kann der Klärung des Gender-Ungleichgewichts im Gründungsbereich dienlich sein.

Eine Antwort für die o.g. Fragestellung sollte als Erweiterung bereits zitierter Analyseansätze des Gründungsgeschehens mit Hilfe eines qualitativen Zugangs zur Lebenswelt von Unternehmensgründerinnen und weiblichen Nachwuchsgründerinnen (sog. nascent entrepreneurs) zur Ausweitung mehr oder weniger etablierter Hypothesen untersucht werden.

Auf der Basis von narrativ-biographischen Interviews mit Akademikerinnen, die kurz vor oder kurz nach der Gründung stehen, werden deswegen die Gründungsintention beeinflussende Faktoren bei Frauen identifiziert. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem durch die Geschlechterzugehörigkeit festgelegten biologisch-regenerativen Aspekt der Planung des Erwerbslebens (vgl. Rosenstiel et al., 1986). Die zur Erklärung der Ergebnisse herangezogenen etablierten Theorien (z.B. Fishbein, 1973; Lent, Brown & Hackett, 1993; und mehr) sollen dazu beitragen, eine Grundlage für die Fortführung der Forschung zu weiblichem Entrepreneurship zu schaffen.

Konflikte, Familienklima und Unternehmenserfolg von Familienunternehmen

Christian Korunka¹, Hermann Frank², Manfred Lueger², Lavinia Nose² und Daniela Suchy²

¹ Universität Wien, Österreich; ² Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich /

christian.korunka@univie.ac.at

In der einschlägigen Literatur werden Familienunternehmen als besonders anfällig für Konflikte beschrieben. Einerseits können Konflikte den Unternehmenserfolg negativ beeinflussen bzw. im Extremfall sogar das Scheitern eines Unternehmens verursachen. Andererseits können sich Konflikte auch positiv auf Entscheidungen in Unternehmen auswirken. Kellermanns und Eddleston (2004) unterscheiden in diesem Zusammenhang zwischen Aufgaben-, Prozess- und Beziehungskonflikten und postulieren positive Effekte von Aufgaben- und Prozesskonflikten, aber negative Effekte von Beziehungskonflikten. Die bisher vorliegenden empirischen Befunde sind allerdings uneinheitlich und verweisen auf die Rolle von potentiellen Moderatorvariablen auf die Konflikt-Erfolgsbeziehung. Ein besonders wichtiger Einflussfaktor in Familienunternehmen ist das Familienklima (Björnberg & Nicholson, 2007). In der Regel werden drei zentrale Aspekte des Familienklimas unterschieden: Offene Kommunikation, Anpassungsfähigkeit und Kohäsion. Die vorliegende Studie untersucht folgende Kernhypothese: Konflikt-Erfolgsbeziehungen in Familienunternehmen werden durch das Familienklima moderiert.

Die Studie ist Teil eines größeren Forschungsprojekts in Österreich. Als Datenbasis dient eine repräsentative Stichprobe von rund 4000 Familienunternehmen. Diese Unternehmen wurden telefonisch kontaktiert. 347 Familienunternehmen (mindestens 10 Mitarbeiter/innen, mindestens 2 Familienmitglieder aktiv im Unternehmen) erklärten ihr Einverständnis zur Teilnahme und füllten einen Online-Fragebogen aus. Das Familienklima wurde mit einer Übersetzung des Fragebogens von Björnberg & Nicholson (2007) erfasst. Die Konflikttypen wurden mit dem Instrument von Kellermanns & Eddleston (2007) erhoben. Unternehmenserfolg wurde über multiple Indikatoren (Mitarbeiterwachstum, Vergleich mit den Mitbewerbern, Zufriedenheit) gemessen. Beziehungskonflikte zeigen eine signifikant negative Korrelation mit den

Kennwerten des Unternehmenserfolgs. Mittels regressionsanalytischer Auswertungen kann die Kernhypothese bestätigt werden. Anpassungsfähigkeit und Kohäsion erweisen sich als wichtigste Moderatoren des Familienklimas.

Entwicklung und erste Validierung einer Skala zur Messung des Subjektiven Unternehmerischen Erfolges (SESS)

Dominika Dej¹, Ute Stephan² und Jürgen Wegge¹

¹ Technische Universität Dresden, Deutschland; ² Katholieke Universiteit Leuven, Belgien / dominikadej@psychologie.tu-dresden.de

Die bisherige Forschung hat unternehmerischen Erfolg überwiegend anhand wirtschaftlicher Kenngrößen (z.B. Entwicklung der Beschäftigtenzahl, Umsatz, Gewinn, Cash Flow sowie Unternehmereinkommen) definiert und gemessen (Richard, Devinney, Yip, & Johnson, 2009). Zur Debatte steht jedoch, ob die Unternehmer selbst ihren Erfolg ausschließlich anhand dieser Kriterien beurteilen und ihre Entscheidungen danach treffen. Unternehmer streben neben wirtschaftlichen Zielen ebenso nach Selbstverwirklichung, Herausforderung, Arbeitsfreude und persönlicher Zufriedenheit (z.B., Locke & Baum, 2007). Die Erfüllung dieser Ziele ist für die Nachhaltigkeit einer Firma entscheidend (Boden & Nucci, 2000). Daher sollte eine vollständige Messung unternehmerischen Erfolgs sowohl die wirtschaftlichen Kennzahlen als auch die subjektive Zielerreichung mit einfließen lassen. Da bisher kein Instrument zur Messung subjektiven unternehmerischen Erfolges vorliegt, wurde im Rahmen einer Studie die „Subjective Entrepreneurial Success Scale“ (SESS) entwickelt. Die Validierung der SESS wurde an einer Stichprobe von 184 deutschen Unternehmern durchgeführt. Die Ergebnisse der explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalyse bestätigen, dass das neu entwickelte Instrument über eine hierarchische Faktorenstruktur mit fünf korrelierten Faktoren erster Ordnung verfügt: finanzielle Leistung, Arbeitsbeziehungen, sozialer Einfluss, Wachstum und persönliche Balance. Zur Validierung des Instruments wurde eine nomologische Netzwerkanalyse durchgeführt (Cronbach & Meehl, 1955). Die Ergebnisse weisen auf bedeutungsvolle Korrelationen subjektiven Erfolges mit Mitarbeiterwachstum, Jahreseinkommen der Unternehmer sowie Gewinnwachstum hin. Weiterhin konnten positive Zusammenhänge mit Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Innovation, Kreativität und Erfolgserleben im Beruf festgestellt werden. Insgesamt stellt die SESS ein valides und reliables Instrument dar, das für Forschungszwecke und in der Praxis einsetzbar ist.

Faking von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl

Cornelius J. König¹ und Klaus G. Melchers²

¹ Universität des Saarlandes, Deutschland; ² Universität Zürich, Schweiz /

Ckoenig@mx.uni-saarland.de

Session: 8.08-AG

Arbeitsgruppe

Ein besonders heiß diskutiertes Thema in der Personalauswahl ist, inwiefern sich Bewerberinnen und Bewerber beim Ausfüllen eines Persönlichkeitstests (zu) positiv darstellen – ein Phänomen, das meistens „Faking“ genannt wird. Manche meinen, dass Faking in überhaupt keinem relevanten Ausmaß stattfindet und somit ignoriert werden könne; andere wiederum vermuten, dass zwar gefakt wird, die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität von Persönlichkeitstest aber dadurch nicht beeinträchtigt wird; noch weitere meinen, dass hinter Faking eine wichtige soziale Fähigkeit steckt und Faking von daher positiv bewertet werden sollte. Auch in diesem Symposium können diese Fragen nicht abschließend geklärt werden, es leistet aber wesentliche Beiträge zur aktuellen Diskussion. Boss et al. berichten Felddaten aus dem Schweizer Militär mit klarer Evidenz, dass dort sowohl „faking good“ als auch „faking bad“ stattfindet und sich in beiden Fällen ähnliche Effekte auf die Konstruktvalidität finden. Blickle et al. zeigen mithilfe zweier Studien, dass Mittelwertunterschiede zwischen einer Bewerbungsbedingung und einer Kontrollbedingung nicht die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität (eines Fragebogens zu politischen Fertigkeiten) beeinträchtigen muss. König et al. präsentieren, dass falsche Annahmen auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber dazu führen, dass eher zurückhaltend gefakt wird. Wittwer und Thommen beziehen sich auf den in der Literatur geäußerten Vorschlag, dass Persönlichkeitstests zur Vermeidung von Faking nicht im Selbstbericht, sondern im Fremdbbericht (z.B. durch Vorgesetzte) ausgefüllt werden, können aber in zwei Datensätzen zeigen, dass auch dort Faking auftritt.

Arbeitsgruppenbeiträge

„Ich will nicht Militärdienst leisten und ich bin auch nicht dafür geeignet!“ – Der Einfluss der Dienst- und Führungsmotivation von Stellungspflichtigen auf ihre Selbstdarstellung in Persönlichkeitstests

Patrick Boss¹, Cornelius J. König² und Klaus G. Melchers³

¹ Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Schweiz; ² Universität des Saarlandes, Deutschland; ³ Universität Zürich, Schweiz / Patrick.Boss@uzh.ch

Mehrere Modelle zum Faking von Persönlichkeitstests gehen davon aus, dass die Motivation der Bewerbenden das Ergebnis beeinflusst. Bei den in den Rekrutierungszentren der Schweizer Armee eingesetzten Testverfahren lässt sich auf Grund der obligatorischen Teilnahme für alle männlichen Jugendlichen mit Schweizer Staatsbürgerschaft zusätzlich ein eher seltenes, vorrangig in der klinischen Praxis auftretendes Phänomen beobachten: Diejenigen Stellungspflichtigen, die weder für das Absolvieren des Militärdienstes noch für die Übernahme einer

Kaderposition in der Armee motiviert sind, beschreiben sich tendenziell negativ. Um die Auswirkung der Dienst- und Führungsmotivation auf die Ergebnisse in den psychologischen Testverfahren zu überprüfen, führten wir eine Feldstudie in allen sechs Rekrutierungszentren der Schweiz durch. Insgesamt füllten dabei 1'408 Stellungspflichtige einen Persönlichkeits-tests sowie einen kurzen Motivations-Fragebogen aus. Die Analyse der 918 vollständig vorhandenen Datensätze deutschschweizerischer Stellungspflichtiger zeigte wie erwartet starke Zusammenhänge zwischen der angegebenen Dienst- und Führungsmotivation und den Resultaten in den sieben in der Rekrutierung eingesetzten Persönlichkeitsskalen. Auch zum von den Stellungspflichtigen selbst zugegebenen Faking-Verhalten zeigten sich Zusammenhänge. Zudem konnten wir anhand des Datensatzes belegen, dass sowohl „faking good“ als auch „faking bad“ zu einer deutlichen Erhöhung der Korrelationen zwischen Persönlichkeitsskalen führt. Dieser Effekt könnte zur Aufdeckung von Faking-Verhalten genutzt werden, ohne dass dazu zusätzliche Items oder Skalen eingesetzt werden müssten.

Konstrukt- und kriterienbezogene Validität eines Selbsteinschätzungsinstrumentes in der Personalauswahl: Ergebnisse zweier experimenteller Studien

Gerhard Blickle, Annalisa Schnitzler, Ariane von Below und Angela Johannan
Universität Bonn, Deutschland / gerhard.blickle@uni-bonn.de

Die Personaldiagnostik hat mit dem Problem zu kämpfen, dass manche Praktiker unterstellen, der Einsatz von Selbsteinschätzungsinstrumenten (z.B. Persönlichkeitsfragebögen) in der Personalauswahl sei wertlos, weil die Validität dieser Instrumente durch verfälschende Selbstdarstellung erheblich gemindert würde. Es wurden deswegen zwei Experimente mit berufstätigen Personen durchgeführt. Im ersten Experiment sollten in der Kontrollgruppe einen Fragebogen zu politischen Fertigkeiten ehrlich beantworten, in der Experimentalgruppe dagegen so, wie sie es bei einer Bewerbung für eine attraktive Stelle täten. Gleichzeitig wurden die Big Five unter den jeweils gleichen Bedingungen und das Einkommen erhoben. In der zweiten Studie wurden von allen Berufstätigen Leistungsbeurteilungen bei ihren Vorgesetzten eingeholt. Jeder Teilnehmer bearbeitete den Fragebogen zweimal, einmal ehrlich und einmal so wie in einer Bewerbung für eine attraktive Stelle. Die Experimente wurden mithilfe von Strukturgleichungsmodellen ausgewertet. In beiden Studien zeigte sich eine z.T. starke Reagibilität der Mittelwerte auf die Versuchsbedingungen. Die Konstruktvalidität (Studie 1: Korrelationen des Fragebogens zu politischen Fertigkeiten mit den Big Five) und die kriterienbezogene Validität (Studie 1: Korrelation der Selbsteinschätzungswerte von politischen Fertigkeiten mit Einkommen, Studie 2: Korrelation der Selbsteinschätzungswerte mit Vorgesetztenurteilen) war jedoch in den Experimental- und Kontrollgruppen jeweils positiv und gleich. Es kann also festgehalten werden: In der Tat können sich die Mittelwerte von Selbstauskunftsskalen in Bewerbungssituationen stark verändern. Dies beeinträchtigte aber auf Gruppenebene weder die Konstrukt- noch die kriterienbezogene Validität des Political Skill Inventory. Implikationen und Grenzen der Studien werden diskutiert.

Was, wenn Bewerbende wissen, wie einfach Persönlichkeitstests ausgewertet werden?Cornelius J. König¹, Anne Jansen² und Peter Lüscher Mathieu²¹ Universität des Saarlandes, Deutschland; ² Universität Zürich, Schweiz /

ckoenig@mx.uni-saarland.de

Viele Praktikerinnen und Praktiker sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beunruhigt, dass Bewerbende sich besonders positiv darstellen, wenn sie in einer Personalauswahl-situation einen Persönlichkeitstest ausfüllen („Faking“). Allerdings faken Bewerbende weniger, als tatsächlich möglich wäre. Es wird vermutet, dass unzutreffende Annahmen der Bewerbenden zum Auswertungsprozedere von Persönlichkeitstests zu diesem Effekt beitragen. Diese Studie überprüft, ob Informationen zur Auswertung von Persönlichkeitstests das Fakingverhalten von Bewerbende in den Big Five Persönlichkeitsdimensionen beeinflussen, und zwar über zwei bereits bekannte Prädiktoren hinaus: die Motivation, sich in einer Personalauswahl-situation positiv darzustellen (Impression Motivation), und kognitive Fähigkeiten. Es wurde ein 2 x 2-Design verwendet: ein within-subject Faktor (ausfüllen als Bewerberin/Bewerber vs. ehrliches Ausfüllen) und ein between-subject Faktor (Informationen zur Auswertung vs. keine). An der Studie haben 187 berufstätige Personen teilgenommen, die sich in einer berufsbe-gleitenden Ausbildung befanden. Ergebnisse mit hierarchischen multiplen Regressionen und Strukturgleichungsmodellen zeigten, dass Informationen zur Auswertung im Falle von Gewissenhaftigkeit (die von Faking am stärksten betroffene Persönlichkeitsdimension) zusätzli-che Varianz über Impression Motivation und kognitive Fähigkeiten aufklären. Empfehlungen für den Einsatz von Persönlichkeitstests in Selektionsverfahren werden abgeleitet.

Sind Fremdbeurteilungen bei Persönlichkeitstests in der Personalselektion wirklich eine Lösung?Anne Wittwer¹ und Larissa Thommen²¹ Universität Zürich, Schweiz; ² Talent & Leadership Solutions / anne.wittwer@gmx.ch

Persönlichkeitstests erfreuen sich als Methode der Personalselektion zunehmender Belieb-heit. Dennoch wird sowohl von WissenschaftlerInnen wie auch von PraktikerInnen immer wieder deren Manipulierbarkeit im Sinne der sozialen Erwünschtheit kritisiert. Der von ver-schiedenen ForscherInnen empfohlene Ansatz, diese Verfälschungsproblematik mittels Hin-zunahme von Fremdeinschätzungen zu umgehen (Mount, Barrick, & Strauss, 1994; Small & Diefendorff, 2006), wurde in der vorliegenden Studie erstmals für den Personalauswahlkon-text erforscht. Im Fokus stand dabei die Frage, ob und in welchem Ausmaß auch Fremdbeur-teilungen von der bei Selbstbeurteilungen auftretenden Fakingproblematik tangiert sind. Dazu wurden Selbst- und Fremdeinschätzungen auf ausgewählten Facetten der Skalen Gewissen-haftigkeit und Extraversion in jeweils zwei Bedingungen („Bewerbung“/„Ehrlich“) erhoben. Die Untersuchung stützte sich auf zwei Stichproben: In einer Studierendenstichprobe (n = 84) wurden mittels eines Within-Subjects-Designs Selbst- und Fremdeinschätzungen (Studierende und deren Vorgesetzte in Studententjobs oder Betreuende von Abschlussarbeiten) erhoben; in einer Arbeitnehmerstichprobe (n = 114) wurden lediglich Fremdeinschätzungen (Führungs-kräfte) untersucht. Die Annahme, dass Faking auch bei Fremdbeurteilungen auftritt, konnte sowohl für die Studierenden- wie auch die Arbeitnehmerstichprobe teilweise bestätigt werden.

Auch die Prüfung der vermuteten Interaktion von Bedingung und Beurteilertyp in der Studienstichprobe fiel für die Facetten Leistungsstreben und Selbstdisziplin sowie für die Skala Gewissenhaftigkeit signifikant aus. Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen, dass Faking zwar auch bei Fremdeinschätzungen auftritt, aber weniger stark als bei Selbstbeurteilungen. Fremdeinschätzungen bei Persönlichkeitstests in der Personalauswahl könnten folglich eine vielversprechende Alternative bzw. Ergänzung zu Selbsteinschätzungen sein.

5. Forschungsreferatgruppen

Berufswahl I

Session: 1.05-FR

Entwicklung persönlicher Ziele für einen erfolgreichen Berufseinstieg von Studierenden

Christian Härtwig

Freie Universität Berlin, Deutschland / christian.haertwig@fu-berlin.de

Im Zuge des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft und der Umsetzung des Bologna-Prozesses eröffnen sich für Bachelor-Studierende neue Anforderungen und Unsicherheiten für den Berufseinstieg. Wir haben mithilfe eines multimethodalen Ansatzes qualitativer, nomothetisch-ideografischer und quantitativer Forschungsmethoden explorativ die verschiedenen Entwicklungsformen persönlicher Ziele untersucht. Besonders jenen Studierenden, die noch keine klaren Vorstellungen hinsichtlich ihrer weiteren beruflichen Entwicklung haben, fällt durch die fehlende Berufsvorbereitung in ihren Studiengängen der Übergang in die Erwerbstätigkeit schwer. Im Rahmen des Projektes „KOMPASS zur beruflichen Kursbestimmung und Selbststeuerung“ werden Studierende dabei unterstützt, ihre beruflichen und persönlichen Ziele zu reflektieren, zu konkretisieren und selbstständig zu realisieren. Dabei zeigte sich bei den Teilnehmern vor dem Hintergrund antizipierter beruflicher Unsicherheiten bereits zu Projektbeginn eine Differenzierung: So gab es einerseits Studierende, die überhaupt noch keine klaren Ziele und Zukunftsvorstellungen ausgebildet hatten und andere, die bereits ihre Ziele klarer umrissen hatten, aber Optimierungsstrategien im Sinne eines beruflich-instrumentellen „Kompetenz-Upgradings“ suchten. Es werden erste Ergebnisse unserer Längsschnittuntersuchung zur Veränderung beruflicher Ziele und Entwicklung neuer Vorstellungen zur persönlichen Lebensgestaltung berichtet.

Wie sich Studierende unterschiedlicher Hochschultypen unterscheiden

Jochen Kramer, Gabriel Nagy und Ulrich Trautwein

Universität Tübingen, Deutschland / jochen.kramer@uni-tuebingen.de

Zur tertiären Berufsbildung stehen in Deutschland verschiedene Hochschultypen zur Verfügung: traditionell Universitäten, seit den 1970er Jahren auch Fachhochschulen und Berufsakademien. Wir prüften, ob sich die Eingangsvoraussetzungen der Studierenden an Universitäten, Fachhochschulen und der Dualen Hochschule (DHBW; früher: Berufsakademien) in Baden-Württemberg unterscheiden. Sind keine Unterschiede auszumachen (Nivellierungsannahme) oder unterscheiden sich die Studierenden in kognitiver Leistung, Persönlichkeitsmerkmalen oder ihrer sozialen Herkunft? Diese Frage ist u.a. von Relevanz für die Gestaltung der Studiengänge (z.B. empfahl der Wissenschaftsrat, 2010, Studienangebote besser auf die Studierendengruppen abzustimmen, die an den einzelnen Hochschulen studieren), ihre Evaluation und das Hochschulmarketing. Wir werteten Daten der mehrkohorten Längsschnittstudie

Transformation des Sekundarschulsystems und akademische Karrieren (TOSCA) aus, bei der Abiturientinnen und Abiturienten aus Baden-Württemberg mit Leistungstests und Fragebogen untersucht wurden. Zwei Jahre später wurden die TOSCA-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer erneut befragt. $N = 1230$ waren an Universitäten, Fachhochschulen oder der DHBW in technischen oder wirtschaftswissenschaftlichen Fächern eingeschrieben. Mit Hilfe von Regressionsanalysen konnte für diese Gruppe gezeigt werden, dass es auch alternativen Hochschultypen wie der DHBW gelingt, leistungsfähige Abiturientinnen und Abiturienten für beide Fachbereiche zu rekrutieren; und nach wie vor werden abhängig vom sozialen Hintergrund unterschiedliche Hochschultypen gewählt. Im Bereich Technik zeigten sich die genannten Befunde ebenfalls. Zusätzlich unterschieden sich Technikstudierende zwischen den Hochschultypen in ihren beruflichen Interessen und Persönlichkeitseigenschaften (Big Five). Die relative Bedeutung der Merkmalsbereiche für die Unterschiede zwischen den Hochschultypen wird aufgezeigt und Implikationen der Befunde werden diskutiert.

Auf der Suche nach dem passenden Beruf: Elaborieren Persönliche Ziele als Selbstregulationsstrategie

Hannah J. P. Voigt und Günter W. Maier

Universität Bielefeld, Deutschland / hannah.voigt@uni-bielefeld.de

Die Wahl eines passenden Berufs ist eine große Herausforderung für junge Menschen und bringt eine Reihe von Problemen mit sich. Das Wissen um den Einfluss dieser Entscheidung über die berufliche Laufbahn auf das gesamte restliche Leben macht die Wahl bedeutsam und schwierig. Der Entscheidungsprozess wird dabei von drei Faktoren beeinflusst: die Jugendlichen sind sich unsicher bezüglich der Laufbahnalternativen, deren Valenz sowie der Konsequenzen der jeweiligen Alternative (Germeijs & De Boeck, 2003). Wie können Jugendliche der Unsicherheit begegnen und den Berufswahlprozess optimal gestalten? Eine Antwort darauf kann das Konzept der Persönlichen Ziele geben.

Persönliche Ziele sind mentale Repräsentationen einer erstrebenswerten Zukunft. Sie verleihen dem Alltag Struktur und Bedeutung (Brunstein & Maier, 1996; 2002). Menschen investieren ein beträchtliches Maß an Zeit und Energie, um ihre Anliegen zu verwirklichen, ersinnen Strategien, wie sie ihre Ziele implementieren können und überwachen Fortschritte, die sie bei einzelnen Zielen machen (Brunstein, 2000). Somit stellen persönliche Ziele die Grundlage selbstgesteuerten Handelns dar.

Wir gehen deshalb der Frage nach, inwiefern sich Zielcharakteristika (z.B. Zielbindung, Selbstwirksamkeit und Realisierbarkeit) positiv auf Indikatoren der Berufsorientierung (z.B. Entscheidungsunsicherheit) auswirken. Untersucht wurden 224 Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe zu drei Messzeitpunkten über 2 Monate. Die Hälfte der Jugendlichen nahm an einer Zielintervention teil, in der auf die Bedeutsamkeit von Zielen sowie das richtige Formulieren eingegangen wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass die Interventionsgruppe die Bedingungen für die Zielrealisierung günstiger einschätzte sowie eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung bezüglich der Zielverwirklichung hatte als die Kontrollgruppe, was sich positiv auf die Berufsorientierung auswirkte.

Mein idealer Job - Anforderungen an eine Arbeitsstelle im Ländervergleich D/A/CH

Andrea Müller und Nicoline Scheidegger

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Schweiz / muan@zhaw.ch

Im Rahmen eines überregionalen Forschungsprojektes wurden Präferenzen von Arbeitnehmern im Hinblick auf die Wahl eines Arbeitsplatzes aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Während soziodemografische Faktoren oder die aktuelle berufliche Position bzw. Berufserfahrung keinen signifikanten Einfluss auf die Präferenzstruktur ausüben, zeigt ein Ländervergleich signifikante Unterschiede in der Präferenzstruktur bei der Jobwahl.

Ausgangspunkte für das Forschungsprojekt waren Erkenntnisse dahingehend, dass klein- und mittelständische Unternehmen im Vergleich zu Konzernen sowie ländliche Regionen im Vergleich zu städtischen Ballungszentren im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmer benachteiligt sind (z.B. Hug, 2008).

Mittels eines Methodenmix aus qualitativer Vorstudie und adaptiver Conjoint-Analyse mit Fach- und Führungskräften aus dem industriell-gewerblichen Sektor (N=353) sollten Bedingungen geklärt werden, unter denen Arbeitnehmer bereit sind, ein neues Jobangebot anzunehmen. Generell werden betriebliche Merkmale des Arbeitsplatzes (etwa interne Wechselmöglichkeiten in einen anderen Aufgabenbereich) eher in die Präferenzurteile bei der Wahl einbezogen als Merkmale der Region.

Aus den länderspezifischen Unterschieden lassen sich Hinweise für eine differenzierte und gezielte Ansprache, z.B. in Stelleninseraten, ableiten. So legen beispielsweise in Österreich Befragte mehr Wert auf direkte Kundenkontakte bei ihrer Arbeitstätigkeit oder Befragte in der Schweiz achten eher auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und kurze Entscheidungswege innerhalb des Unternehmens. Theoretisch lassen sich die Erkenntnisse in Modelle der Job-Suche (siehe Metaanalyse Kanfer et al., 2001) und in Modelle des Employer Brandings (z.B. Martin, 2005) verorten.

Transformationale Führung

Session: 1.07-FR

Wirkung transformationaler Führung auf affektives, normatives und kalkulatorisches Commitment gegenüber Veränderungen

Carolin Abrell und Jens Rowold

TU Dortmund, Deutschland / carolin.abrell@tu-dortmund.de

Das Commitment von Mitarbeitern gegenüber Veränderungsprozessen wird als wesentlicher Erfolgsfaktor bei der Implementierung von Veränderungen angesehen. Die vorliegende Studie untersucht den Einfluss transformationaler Führung auf die drei Facetten von Change Commitment – affektives, normatives und kalkulatorisches Change Commitment. Es wird davon ausgegangen, dass der Einfluss transformationaler Führung auf alle Facetten vermittelt wird durch das Vertrauen der Mitarbeiter in das Top-Management der Organisation. Des Weiteren wird untersucht, ob die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit den Einfluss transformationaler Führung auf das kalkulatorische Change Commitment mediiert sowie den Zusammenhang von transformationaler Führung und affektivem und normativem Change Commitment

moderiert. Daten für die Studien wurden erhoben mittels einer Online-Befragung (N=160). Dieses Vorgehen führte zu einer heterogenen Stichprobe im Hinblick auf demographische und organisationale Eigenschaften sowie den erlebten Veränderungsprozess. Die Ergebnisse zeigen, dass der situationsunabhängige transformationale Führungsstil einen positiven Effekt auf das affektive Change Commitment sowie einen negativen Effekt auf das kalkulatorische Commitment hat. Einflüsse auf das normative Change Commitment konnten nicht bestätigt werden. Die signifikanten Effekte transformationaler Führung werden vollständig vermittelt durch die veränderungsspezifischen Variablen Vertrauen in das Top Management der Organisation sowie wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit. Ebenso deuten die Ergebnisse auf einen moderierenden Einfluss von Arbeitsplatzunsicherheit auf den Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und affektivem Change Commitment hin. Damit liefert die Studie differenzierte Erkenntnisse zur Wirkung transformationaler Führung auf das erfolgsrelevante Change Commitment von Mitarbeitern im Veränderungsprozess.

Transformationale Führung im Profifußball

Lars Borgmann und Jens Rowold

TU Dortmund, Deutschland / lars.borgmann@tu-dortmund.de

„Der Trainer ist der Schlüssel“ – diese Aussage von DFB-Sportdirektor Matthias Sammer unterstreicht die Wichtigkeit von Trainer und Führung. Aus wissenschaftlicher Sicht stützen eine Reihe von Studien (Chelladurai, 1990; Fry, Kerr, & Lee, 1986; Offermann & Beil, 1992) diese Aussage und belegen, dass der Trainer durch die Art seiner Führung entscheidenden Einfluss auf die von ihm betreuten Athleten nimmt (Case, 1998; Chelladurai, 1981).

Für den Bereich des Sports existieren mehrere Ansätze, die das Führungsverhalten von Trainern erklären (Horn, 2002). Das bedeutendste Führungsmodell im Sport, das Multidimensional Model of Coach Leadership (MML, Chelladurai, 1990; Chelladurai, 1993; Chelladurai, 1978), berücksichtigt neben sportspezifischen Elementen auch transformationale Führung als elementaren Bestandteil. Erstaunlicherweise existieren für das Paradigma der transformationalen Führung nur wenige empirisch belegte Studien, die Effekte in einem Sportsetting untersuchten (Rowold, 2006; Yukl, 2002). Die vorliegende Studie untersucht Effekte transformationaler Führung auf die Leistung professioneller Fußballspieler der ersten und zweiten Bundesliga. Die Leistungsentwicklung der Spieler wird längsschnittlich über eine halbe Saison hinweg analysiert. Um das hierarchische Verhältnis von Trainer und Spielern zu berücksichtigen, erfolgt die Auswertung mittels hierarchisch linearer Modelle (Raudenbush & Bryk, 2001). Die Stichprobe umfasst 38 Trainer, die quantitativen Leistungsbeurteilungen der Spieler wurden aus der Sportpresse entnommen und beschreiben 1031 Spieler. Es konnten signifikante Effekte transformationaler Führung auf Leistung und Entwicklung der Spieler belegt werden. Die Ergebnisse werden unter Berücksichtigung aktueller Befunde organisationaler und sportspezifischer Führungsforschung diskutiert.

Transformationale Führung – typisch weiblich?

Christiane R. Stempel, Gisela Mohr, Torsten Joakim Holstad und Thomas Rigotti
Universität Leipzig, Deutschland / Christiane.Stempel@uni-leipzig.de

Die vorliegende Arbeit untersucht, ob die Eigenschaften und Verhaltensweisen transformationaler, transaktionaler und Laissez-faire Führung als genderspezifisch weiblich oder männlich wahrgenommen werden. Bisherige Forschungsarbeiten (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003) setzten die weibliche bzw. männliche Konnotation bestimmten Führungsverhalten als gegeben voraus, ohne diese jedoch einer konkreten Prüfung zu unterziehen. So erklärt die Genderrollentheorie mögliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen mit der Kongruenz bzw. Inkongruenz zwischen der Führungsrolle und der jeweiligen Genderrolle. Aussagen bezüglich der (In)kongruenz können allerdings nur getroffen werden, wenn feststeht, dass ein spezifisches Führungsverhalten tatsächlich als typisch für weibliche oder männliche Führungskräfte betrachtet wird. Ob diese Voraussetzung gegeben ist, wurde mit Hilfe eines Fragebogens an einer Stichprobe von 113 ArbeitnehmerInnen untersucht. Die Teilnehmer sollten auf zwei Kontinua einschätzen, wie viele von jeweils 100 weiblichen und 100 männlichen Führungskräften die einzelnen im MLQ beschriebenen Führungsverhaltensweisen zeigen. Aus diesen beiden Werten wurde für jedes Verhalten ein Diagnostic Ratio berechnet, der sowohl die Richtung als auch das Ausmaß genderspezifischer Wahrnehmungen abzubilden vermag. Dabei stellte sich heraus, dass im Einklang mit den Hypothesen von Eagly et al. (2003), transformationale Führung tatsächlich eher als weiblich wahrgenommen wird. Allerdings ergab sich, auch aufgrund der verbesserten Erhebungsmethode, ein differenzierteres Bild hinsichtlich des Führungsstilspektrums, da viele Eigenschaften als genderneutral betrachtet wurden. Da solche genderbezogenen Auffassungen durchaus eine Rolle bei der Einschätzung und Bewertung von Führungsverhalten in Unternehmen spielen können, sollten diese Aspekte bei betrieblichen Maßnahmen wie Leistungsbeurteilungen, Führungskräfteauswahl und Weiterbildungen berücksichtigt werden.

Mehr als Charisma - Vorstellung der Skala Führungsspielraum als Voraussetzung für transformationale Führung

Sabine Korek, Franziska Franke und Jörg Felfe
Universität Leipzig, Deutschland / korek@uni-leipzig.de

Hinlänglich bekannt ist, dass sich transformationale Führung positiv auf unterschiedliche Outcomes auswirkt. Dabei wird das Ausmaß transformationaler Führung meist durch die Mitarbeiter eingeschätzt. Hierbei wird jedoch außer Acht gelassen, dass Führungskräfte die Art und Weise ihres Führungshandelns in unterschiedlichem Maße beeinflussen können. So verfügen beispielsweise Führungskräfte auf unteren Hierarchieebenen über deutlich weniger Gestaltungsmöglichkeiten im Führungsprozess als Führungskräfte auf höheren Hierarchieebenen bzw. Führungskräfte in Geschäftsführerpositionen. Diese Unterschiedlichkeit wird durch das neue Konzept des Führungsspielraums erfasst. Erhoben wird, welche Freiheitsgrade Führungskräfte bei der Ausübung ihrer Führungsaufgaben haben: Inwieweit können sie beispielsweise Arbeitsabläufe und -verteilung bestimmen und sind für Personalentscheidungen und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Es wird argumentiert, dass die Einfluss-

möglichkeiten transformationaler Führung auch davon abhängen, welcher Führungsspielraum den jeweiligen Führungskräften zur Verfügung steht. Diese Annahme wurde in zwei Studien getestet. Die Ergebnisse der ersten Studie mit N = 509 Mitarbeitern zeigen, dass die Wahrnehmung transformationaler Führung und der Einfluss transformationaler Führung auf Commitment mit zunehmender Hierarchieebene ansteigen. Ähnliche Befunde wurden in der zweiten Studie mit N = 53 Führungskräften, die ihren Führungsspielraum einschätzten und deren 247 Mitarbeitern ermittelt. Erwartungsgemäß gaben Führungskräfte oberer Hierarchieebenen mehr Führungsspielräume an und wurden von ihren Mitarbeitern transformationaler wahrgenommen als jene der untersten Hierarchieebene. Diskutiert werden die Ergebnisse mit Blick auf die Bedeutung „objektiver“ Spielräume in der Führungstätigkeit für die Wirksamkeit transformationaler Führung.

Sollten transformational Führende eher lenken oder beteiligen? Die Beziehung zwischen transformationaler, partizipativer sowie direkter Führung und Teamdiversität

Claudia Lickleder, Eric Kearney und Sven Voelpel

Jacobs University Bremen, Deutschland / c.lickleder@jacobs-university.de

Bisherige Forschung zeigte den Erfolg transformationaler Führung bei der Führung von Teams auch unter herausfordernden Bedingungen wie einer hohen Teamdiversität. Nach Bass und Riggio (2006) setzen transformational Führende ein breites Repertoire an direktiven und partizipativen Verhaltensweisen anstelle uniformer Verhaltensaüßerungen ein. Bislang existieren jedoch keine empirischen Befunde dazu, unter welchen Bedingungen und warum transformational Führende eher direktives oder eher partizipatives Verhalten zeigen sollten. In der vorliegenden Untersuchung wurden anhand einer Stichprobe von 65 in der Kundenbetreuung eines Kommunikationsdienstleistungsunternehmens tätigen Teams die interaktiven Effekte transformationaler, partizipativer sowie direkter Führung und der altersbezogenen Diversität auf die längsschnittlich erhobene Teamleistung untersucht. Im Falle stark ausgeprägter direkter Führungsverhaltensweisen war die Beziehung zwischen transformationaler Führung und Teamleistung im Falle hoher statt geringer altersbezogener Diversität negativer. Dahingegen zeigte sich, dass transformationale Führung unter der Bedingung stark ausgeprägter partizipativer Verhaltensweisen negativer mit Teamleistung assoziiert war, wenn die altersbezogene Diversität gering statt hoch war. Die Ergebnisse dieser Untersuchung veranschaulichen die Bedeutung der Anpassung transformationaler Führung an den jeweiligen Kontext (wie eine hohe oder geringe Teamdiversität) durch den Einsatz von eher partizipativen oder direktiven Verhaltensweisen.

Training I**Session: 1.08-FR****Entwicklung und Überprüfung eines Modells für eLehrkompetenz**

Eva Horvath und Niclas Schaper

Universität Paderborn, Deutschland / eva.horvath@upb.de

Neben Maßnahmen der Organisations- und Infrastrukturentwicklung spielt die Kompetenzentwicklung von Hochschullehrenden eine zentrale Rolle bei der erfolgreichen und nachhaltigen Implementierung von eLearning in der Hochschullehre (Bremer & Kohl, 2004). Lehrende müssen eLearning Technologien nutzen und didaktisch sinnvoll in ihre Lehre integrieren können, um für Studierende einen Mehrwert zu schaffen. Diese Kompetenz wird in der einschlägigen Forschungsliteratur als „eLehrkompetenz“, „E-Kompetenz“ oder „E-Learning-Kompetenz“ bezeichnet (vgl. Euler et al., 2005, Kerres et al., 2005; Kerres, 2007). Um das Konstrukt der „eLehrkompetenz“ zu konkretisieren und für Personalentwicklungsmaßnahmen nutzbar zu machen, wurde an der Universität Paderborn auf Basis anforderungsanalytischer Verfahren ein Kompetenzmodell entwickelt und empirisch überprüft. In Anlehnung an das Kompetenzverständnis von Weinert (2001) und Klieme (2003) sowie unter Berücksichtigung der einschlägigen Forschungsliteratur zu Kompetenzanforderungen im eLearning wurden zunächst wichtige Kompetenzdimensionen für Lehrende heraus gearbeitet und einem Kompetenzstrukturmodell zusammengefasst. In Interviews mit im eLearning erfahrenen Lehrenden der Universität Paderborn wurden in einem zweiten Schritt unter Verwendung der Behavioral Event Technik (McClelland, 1998) konkrete Bestimmungselemente der Kompetenzen (Situationsmerkmale, Verhaltensanker, motivationale und einstellungsbezogene Komponenten) identifiziert und in das Strukturmodell integriert. Nach der Überprüfung der Inhaltsvalidität durch Experteneinschätzungen wurde das Kompetenzmodell schließlich optimiert und in einer Fragebogenstudie hinsichtlich seiner Konstruktvalidität überprüft. In einer auf dem Partial Least Square Ansatz (PLS, vgl. Bliemel et al., 2005) basierenden Kausalanalyse wurde darüber hinaus die kriteriumsbezogene Validität des Modells untersucht. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen, dass bestimmte Dimensionen der eLehrkompetenz einen Einfluss auf Dimensionen der Lehrqualität und diese wiederum einen Einfluss auf bestimmte Dimensionen des Lernerfolgs haben.

Untersuchung durchlässigkeitsrelevanter Faktoren bei Aus- und Weiterbildungsgängen

Daniel Ossenschmidt und Niclas Schaper

Universität Paderborn, Deutschland / daniel.ossenschmidt@upb.de

Die Forderung nach durchlässigeren Bildungsstrukturen hat, wie auch die Förderung individueller Bildungsmobilität im Zuge sich stetig wandelnder beruflicher Ansprüche in den letzten Jahren deutlich an Aktualität gewonnen. Der Bedeutungsakzent des Begriffs „Durchlässigkeit“ liegt in der Zu- und Übergangsmöglichkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen und Bildungsstufen (D. Frommberger, 2009). Mit der Änderung bzw. Aufhebung von formalen institutionellen Sperren (z.B. Zulassung von beruflichen Qualifikationen zum Studium)

allein ist jedoch kein funktionierendes durchlässigeres System geschaffen. Insbesondere die Anschlussfähigkeit zwischen bestehenden Bildungsgängen im Sinne einer adäquaten Anknüpfung an die Lernerfahrungen sowie Lernbedingungen der TeilnehmerInnen sollte für diese Zielsetzung verbessert werden (M. Thiele, 2006). Im Kontext des vom BMBF geförderten Projektes „DAWINCI- Durchlässigkeit in der Aus- und Weiterbildung in der chemischen Industrie“ werden an der Universität Paderborn durchlässigkeits- und anschlussrelevante Einflussfaktoren bei Übergängen zwischen chemieberuflichen Bildungsgängen ermittelt, sowie bezüglich ihrer Wechselwirkung analysiert und modelliert. Dies soll einerseits helfen, das Konstrukt der Durchlässigkeit für Aus- und Weiterbildungsgänge zu konkretisieren und andererseits praxisrelevante Hinweise zur Verbesserung der Anschlussfähigkeit zu liefern. Um zentrale Einflussfaktoren zu identifizieren, wurden dazu in einem ersten Schritt Interviews mit Schülern, Absolventen und Ausbildungsverantwortlichen durchgeführt und die gewonnenen Daten einer explorativ orientierten Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) unterzogen. Als Ergebnis konnten eine Reihe von durchlässigkeitsrelevanten Bedingungen (z.B. betriebliche und institutionelle Unterstützungsbemühungen), sowie bestimmte Lern- und Anschlusschwierigkeiten (z.B. durch eine nicht ausreichende Lernkompetenz) als Kategorien abgebildet werden. Aufbauend auf diesen ersten Ergebnissen wurde ein Modell zur Erfassung der Durchlässigkeit generiert und mithilfe einer umfangreichen repräsentativen Fragebogenstudie überprüft. Im Vortrag werden zentrale Ergebnisse beider Studien vorgestellt.

Organisationale und personale Einflussfaktoren des informellen beruflichen Lernens - eine Tagebuchstudie

Niclas Schaper und Margret Fromme-Ruthmann

Universität Paderborn, Deutschland / niclas.schaper@upb.de

Verschiedene Erhebungen verdeutlichen die Bedeutsamkeit informellen Lernens im beruflichen Kontext (z.B. Eurostat, 2002; BMBF, 2006). Im Rahmen der Arbeit findet informelles Lernen z.B. beim Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen, durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz, durch Lesen von Fachbeiträgen oder beim Mitmachen in Qualitätszirkeln statt. Es gibt allerdings wenig systematische Erkenntnisse darüber, wodurch informelles Lernen motiviert wird und welche Bedingungen sich förderlich oder hinderlich auf diese Lernform auswirken.

In einer längsschnittlich angelegten Fragebogenstudie mit 202 Personen wurde untersucht, welchen Einfluss ausgewählte personale und organisationale Einflussfaktoren auf die Intensität und Qualität des informellen beruflichen Lernens haben. Die Variablen wurden auf der Basis eines Zusammenhangsmodells zur Rolle lernförderlicher organisationaler Bedingungen und verschiedener Facetten der Weiterbildungsmotivation für das Weiterbildungsverhalten abgeleitet (Maurer et al., 2001; Schaper et al., 2008). Zunächst wurden die personalen Einflussfaktoren (z.B. Bildungsbiographie, Einstellung zum Lernen, Fähigkeit zum selbstorganisierten Lernen) und organisationalen Bedingungen des Lernens im Unternehmen (z.B. Branche, Stellenwert des Lernens im Unternehmen, Qualität des Wissensaustauschs im Unternehmen) mithilfe bewährter Fragebogenskalen erhoben. Die informellen beruflichen Lernaktivitäten wurden anschließend wöchentlich mithilfe einer Tagebuchmethode über acht Wochen hinsichtlich Häufigkeit, Intensität und Lerninhalten sowie einer Bewertung von Lernprozess

und Lernergebnis bei ausgewählten Lernaktivitäten ermittelt. Hypothesengeleitete regressionsanalytische Auswertungen zeigen, dass die Art und Weise des Wissensaustauschs im Unternehmen und die Fähigkeit zum selbstorganisierten Lernen die Intensität und Qualität des informellen beruflichen Lernens in bedeutsamer Form beeinflussen. Darüber hinaus konnte der mediiierende Einfluss verschiedener Facetten der Weiterbildungsmotivation auf die Beziehung zwischen lernförderlichen organisationalen und personalen Bedingungen sowie die Intensität und Qualität des informellen beruflichen Lernens nachgewiesen werden.

Strategische, wissenschaftlich fundierte universitäre Personalentwicklung zu guter Lehre

Immanuel Ulrich

Freie Universität Berlin, Deutschland / Immanuel.Ulrich@fu-berlin.de

Systematische, wissenschaftlich fundierte universitäre Personalentwicklung im Bereich der Lehre fand bisher kaum statt (Pellert, 1995; Wissenschaftsrat, 2008). Die aktuellen Weiterbildungsangebote arbeiten größtenteils ohne wissenschaftlich fundierte Forschungsergebnisse zu guter Lehre, obgleich Studien dazu vorliegen (vgl. u.a. Berndt, 2000; Marzano, 1998; Hattie, 1999; Winteler, 2008). Es werden häufig starre Trainingskonzepte dargeboten, die der speziellen Situation der einzelnen Fächer sowie der individuellen Erfahrung und Zielen der Lehrenden nicht gerecht werden. Die Nichtbeachtung der subjektiven (Vor-)Erfahrungen der Dozierenden mindert den Erfolg der Personalentwicklungsmaßnahmen zusätzlich. Ebenso wirkt sich die Nichtbeachtung der Ziele der Lehrenden nachteilig auf die Selbstregulation bei der Umsetzung der Ziele aus (vgl. z.B. Shahz, Kruglanski & Friedman, 2003).

Um diesen Missstand zu beheben, wurde in einer 3-semesterigen Längsschnittstudie ein Fortbildungskonzept entwickelt, welches a) wissenschaftlich fundiert die wirkungsvollsten Maßnahmen behandelt, sowie b) die Fachspezifika, c) die subjektiven Erfahrungen und d) die Ziele der Lehrenden berücksichtigt. Dieses wurde mit 80 Lehrenden aller Fächer der Freien Universität durchgeführt und u.a. anhand der Urteile von rund 3.000 Studierenden in einer Blindstudie mit etablierten Instrumenten validiert.

Die Studie zeigte, dass globale Verbesserungen in der Lehre allein nur durch eine zweitägige Fortbildung hervorgerufen werden. Die größten Verbesserungen fanden sich dabei in den Bereichen der im Workshop von den Lehrenden selbst gesetzten Ziele.

Auf Basis der Studie wird empfohlen, künftige Personalentwicklungsmaßnahmen zu guter Lehre stärker auf jene wissenschaftliche Basis zu stellen.

Schulung kognitiver Leistungsfähigkeit von Fertigungsmitarbeitern

Sabine K. Lehmann-Grube

Universität Stuttgart, Deutschland / lehmann-grube@bwt.uni-stuttgart.de

Immer kürzere Innovations- und Produktionszyklen und kleinere Modellreihen bedeuten, nicht nur in der Automobilbranche, kleinere Serien mit kürzeren Laufzeiten. Echte Kleinserienfertigung mit bis zu 60 Minuten langen Taktzeiten in der Fertigung komplexer Aggregate (z.B. Fahrzeuge) stellen durch ihren Arbeitsumfang, v.a. die Anzahl der Arbeitsschritte, deut-

lich höhere Anforderungen an die Gedächtnisleistungen der Mitarbeiter als klassische Großserienfertigung (1,5-2 Minuten Takte). Die höheren kognitiven Anforderungen sind zwar einerseits mit weniger Monotonie, andererseits aber gerade nicht mit mehr Entscheidungsspielräumen und -anforderungen verbunden, wie in gängigen Belastungs-Beanspruchungsmodellen (z.B. nach der Dresdner Schule) impliziert. Kognitionspsychologische Grundlagen- und Anwendungsforschung (z.B. Prozessmodelle des Gedächtnisses, Cognitive Load) sowie Instruktionsmodelle der Lehr-Lernforschung (z.B. Cognitive Apprenticeship) bieten Interventionsansätze, die als Personalentwicklungsinstrumente für diese Anforderungen adaptiert werden können.

Im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit einem Automobilhersteller wurden auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse verschiedene Schulungen zur Verbesserung spezifischer tätigkeitsbezogener Aufmerksamkeits- und Gedächtnisleistungen entwickelt und mit Mitarbeitern einer Kleinserienfertigung durchgeführt. Die Akzeptanz der Schulungen durch die Mitarbeiter wurde über Feedbackbögen erfasst. Für die Basis-Schulung, geeignet für alle betroffenen Arbeitsplätze, konnte mittels des Lern- und Gedächtnistests von Bäumler (LGT-3) über Vorher-Nachher-Messung und Kontrollgruppenvergleich (ohne Training) die Wirksamkeit auf der psychometrischen Ebene belegt werden (ESkorr nach Klauer = .49). Eher als zufälliges Ergebnis zeigte sich in einem zweiten Schulungsdurchgang ein bedeutsamer Einfluss der Tageszeit bzw. Arbeitsermüdung auf die Leistung im Gedächtnistest. Für den zweiten Schulungsdurchgang erbringt ein Vorher-Nachher-Vergleich der Fehlerstatistik Hinweise auf erwünschten positiven Transfer der psychometrisch gemessenen Gedächtnisverbesserungen auf die Bewältigung der kognitiven Arbeitsanforderungen (signifikante Differenz der Poissonverteilungen vergleichbarer Fertigungszeiträume, $p < .05$).

Marktpsychologie

Session: 1.09-FR

Commitment zu Mitkonsumenten – Untersuchungen zum Konstrukt und zu den Konsequenzen für Dienstleistungsanbieter

Susanne Curth und Martin Benkenstein

Universität Rostock, Deutschland / susanne.curth@uni-rostock.de

Gesättigte Märkte bedingen heute zunehmend die Suche nach Einzigartigkeit, Erlebnis und Stimulanz durch den Konsum. Die Vereinigung zu Konsumgemeinschaften, die Begleitung durch Shoppingpartner oder die Mitgliedschaft in Brand Communities sind nur einige von vielen Beispielen, in denen Personen die Befriedigung hedonistischer Konsumbedürfnisse (z.B. nach Gemeinschaft, sozialem Austausch und sozialer Akzeptanz) finden. Während sich der Schwerpunkt bisheriger Forschungsbemühungen eher auf Einflüsse flüchtiger Kunden-Kunden-Interaktionen am Konsumort auf die Servicebewertung oder Zufriedenheit der Kunden konzentrierte, wurden bislang wenig Aussagen über die Rolle etablierter Kunden-Kunden-Beziehung und deren Beziehungsqualität (Commitment, Vertrauen, Identifikation etc.) getroffen. An dieser Problematik setzt der vorliegende Beitrag an und verfolgt das Ziel, die wesentlichen Folgen eines Commitment unter Konsumpartnern für das Käuferverhalten zu identifizieren.

Im Zuge einer ersten Studie in einem Rostocker Fitnessstudio (N=432) wurde im Rahmen einer quantitativen Kundenbefragung die Relevanz eines Commitment zu Mitkonsumenten für das Customer Citizenship Behavior und das Commitment zum Anbieter empirisch nachgewiesen. Die Untersuchung der Wirkung eines Commitment zu Konsumpartnern auf die Kundenloyalität und das Wechselverhalten sind Gegenstand einer zweiten aktuellen Studie. Die Ergebnisse aus diesen Untersuchungen werden präsentiert und konkrete Anforderungen an die Gestaltung der Interaktion zwischen Kunden abgeleitet sowie Implikationen für die zukünftige Forschung aufgezeigt.

Markenexpertise als Zielgruppensegmentation

Carolin Meier, Margarete Boos und Micha Strack

Georg-August-Universität Göttingen, Deutschland / cmeier@uni-goettingen.de

In der Marketingpraxis werden Zielgruppen nach Alter, Geschlecht, Einkommen usw. bestimmt. Das Modell der Markenexpertise, u.a. basierend auf dem Evoked Set Model von Brisoux & Laroche (1981) sowie der Theorie sozialer Repräsentationen nach Moscovici (2004), stellt eine innovative Alternative der Zielgruppensegmentation (Meier, 2010; Meier et al. 2009) dar. Konsumierende konnten anhand dieses Modells auf unterschiedliche Wissensstufen (Indifferente, NovizInnen, KennerInnen und MarkenexpertInnen) anhand differenziert strukturierter assoziativer Begriffsnetze (cognitive maps) bezüglich ihres sozial geteilten Wissens über Marken eingestuft werden, welche inhaltlich differenzierte Bedeutungsstrukturen und Markenkerne sowie differenzierte Kauftreiber aufwiesen. In weiterführenden, noch laufenden Untersuchungen, wird dieses Modell nun weiter spezifiziert und eine Methode sowohl zur Zielgruppenbestimmung als auch zur Markenanalyse entwickelt, da die Evaluation unterschiedlicher Wissensgruppen und differenzierter gruppenspezifischer Repräsentationen eine umfassendere semantische Analyse von Marken ermöglicht. Anhand dreier Studien zu Marken aus der Konsum-, Luxus- und Technikbranche (jeweils N=250) wurden anhand der Methode Cognitive Mapping von Marken (semantische Netzwerkanalyse) von Müller, Jonas & Boos (2002) kombiniert mit Kauftreiberanalysen, zusätzlich weitere Zielgruppen (Markenfans, Erstkäuferinnen, strikte AblehnerInnen, tendenzielle BefürworterInnen, tendenzielle AblehnerInnen) nach ihrem sozialem Markenwissen sowie der Markenbewertung aufgedeckt, die jeweils gruppenspezifische Markenrepräsentationen und differenzierte Kauftreiber aufweisen und damit zu einer spezifischen Zielgruppenbestimmung und Markenanalyse beitragen. Die Ergebnisse der laufenden Studien werden referiert.

Denn der Markenkern >kommt< schneller! Online-Reaktionszeiten validieren den Kern der Marke im Cognitive Map

Darko Gajic, Micha Strack und Margarete Boos

Institut für Sensorikforschung und Innovationsberatung, isi GmbH, Deutschland / darko.gajic@gmx.de

Die Methode des Cognitive Mapping fasst starke Marken als sozial geteilte semantische Struktur auf und visualisiert sie in einer Cognitive Map der zur Marke assoziierten Begriffe

(Müller, Jonas & Boos, 2002). Wenn die Cognitive Map das durch die Marke evozierte Wissen abbildet (Strack, Funken, Gajic, Hopf, Meier, Franzen & Boos, 2008) und wenn semantische Nähe mit kürzerer Verifikationszeit einhergeht (Ripps, Shoben & Smith 1973, Caramazza, Hersch & Torgeson, 1975), sollten Begriffe im Kern der Map schneller verifiziert werden können.

Mit der ‚isi ImpliciteTesting‘-Methode der isi GmbH werden Reaktionszeiten für Binärantworten bei Internetbefragungen erfasst. Die Begriffe aus zuvor erhobenen Cognitive Map zu BMW (Strack u.a. 2008), zu VW und zu einer Fünf-Marken-Map (Gajic, 2009) wurden 39 Teilnehmenden online vorgelegt.

Die Marken- und die darin geschachtelten Begriffsreihenfolgen wurden randomisiert. Person-Effekte wurden durch Ipsatieren, Antwort-Haupteffekt (passt nicht / passt) und Begriffslänge durch schrittweise Regressionen kontrolliert.

Der positive Interaktionseffekt der Begriffs-Kerndistanz mit der Antwort auf die ipsatierten Reaktionszeiten wird sowohl in den beiden Einmarken-Map als auch in der Mehrmarken-Map signifikant: Begriffe im Kern der Map werden schneller verifiziert, solche in der Peripherie schneller falsifiziert. Die konvergente Validität für Reaktionszeiterfassung und Cognitive Mapping lässt beide Verfahren für die Markenforschung attraktiver werden.

Konsumentenpersönlichkeit, Markenpersönlichkeit und Konsumverhalten

Stefanie Winter

Hochschule Rosenheim, Deutschland / stefanie.winter@fh-rosenheim.de

Bevorzugen wir bei unseren Kaufentscheidungen Marken, die uns in Bezug auf ihre Persönlichkeit ähnlich erscheinen? Oder ziehen wir Marken vor, die aus unserer Sicht einer „idealen“ Persönlichkeit möglichst nahe kommen – die also so scheinen, wie wir gerne selbst wären? Die vorgestellte Forschungsarbeit beschäftigt sich mit der Fragestellung, inwiefern unsere eigene Persönlichkeitsausprägung und die Kongruenz zwischen eigener Persönlichkeit und Markenpersönlichkeit einen Einfluss auf die Markenpräferenz und das Konsumverhalten ausüben.

Untersucht wurde diese Fragestellung mit Hilfe eines außergewöhnlichen Messansatzes. Da eine fünffaktorielle Struktur der Markenpersönlichkeit analog zu den „Big Five“ im deutschen Sprachraum empirisch nicht bestätigt werden konnte, wurde in der vorliegenden Arbeit ein alternativer Operationalisierungsansatz auf der Grundlage des DISG-Persönlichkeitsmodells gewählt. Mittels einer Befragung von 1125 Konsumenten war eine Validierung des Messansatzes möglich.

Die aktuellen Ergebnisse erweiterter Analysen auf breiter Datenbasis zeigen, dass dieser Ansatz eine äußerst viel versprechende Möglichkeit zur Operationalisierung des Konsumenten- und Markenpersönlichkeitskonstrukts bietet und dass auf dieser Basis aufschlussreiche Zusammenhänge zwischen Konsumentenpersönlichkeit, Markenpersönlichkeit und Konsumverhalten aufgezeigt werden können. So zeigt die Persönlichkeit der präferierten Marke eines Konsumenten eine deutliche Kongruenz sowohl zu seiner (selbst eingeschätzten) realen Persönlichkeit als auch zu seinem Persönlichkeitsideal, und der Persönlichkeitstyp des Konsumenten leistet einen signifikanten Beitrag zur Erklärung des Konsumverhaltens und der Markenwahl.

Aus den Befunden ergeben sich hilfreiche Implikationen für das Marketing und die Konsumentenforschung. Die Nutzung des Ansatzes im Rahmen der Positionierung von Marken sowie zur gezielten kommunikativen Ansprache der Kernzielgruppe erscheint ebenso empfehlenswert wie ein Einbezug des Persönlichkeitstyps bei der Erforschung der Wahrnehmung von Werbemaßnahmen.

Der Einfluss architekturpsychologischer Größen auf den Wunsch zu bleiben, Wiederkommensabsicht und ungeplante Einkäufe in Shopping Centern – am Beispiel des Forum (Duisburg) und des Sevens (Düsseldorf)

Palle Presting und Annette Kluge

Universität Duisburg-Essen, Deutschland / palle.p@web.de

Shopping gehört für viele Menschen zu ihrer aktiven Freizeitgestaltung. Shopping Center unterscheiden sich jedoch dahingehend wie gerne man in ihnen verweilt und wiederkommt. Auf der theoretischen Basis des Mehrabian-Russell-Modell wurde eine Feldbefragung (n = 120) in zwei urbanen Shopping Centern Nord-Rhein-Westfalens (Duisburg und Düsseldorf) im Sommer 2010 durchgeführt und die Zusammenhänge zwischen architekturpsychologischen Größen, und emotionalem Zustand (Gefallen und Erregung), dem Wunsch zu bleiben, der Wiederkommensabsicht und der Anzahl der ungeplanten Einkäufe untersucht. Die vor-Ort Befragten waren Kunden/-innen, die sich im Shopping Center aufhielten. Als architekturpsychologische Größen wurden die Merkmale Lesbarkeit, Komplexität, Kohärenz und Mystery (Kaplan & Kaplan, 1989) als Aspekte von bevorzugten Umwelten sowie die ästhetische Bewertung der Shopping Center erfragt. Es zeigten sich mittlere positive Korrelationen zwischen Lesbarkeit, Kohärenz, Komplexität und Mystery mit dem Gefallen, und eine geringe positive Korrelation zwischen Komplexität, Mystery und Erregung. Das Gefallen wiederum korreliert deutlich positiv mit dem Wunsch zu bleiben, mit der Wiederkommensabsicht sowie mit getätigten ungeplanten Einkäufen. In offenen Fragen des Erhebungsinstrumentes wurden zudem Gründe für das Hervorrufen der emotionalen Zustände festgehalten. Das Erhebungsinstrument diskriminierte zudem sehr gut zwischen den architekturpsychologischen Größen der Shopping Center. Das Shopping Center in Duisburg wurde signifikant positiver bewertet als das Düsseldorfer. Es werden abschliessend die Potenziale der Untersuchung für die Themen der Wirtschaftspsychologie diskutiert.

Arbeitsengagement

Session: 2.05-FR

Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Zum Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung im Beruf und Work Engagement

Thomas Höge und Tatjana Schnell

Universität Innsbruck, Österreich / thomas.hoegel@uibk.ac.at

Work Engagement (Schaufeli et al., 2002) ist ein affektiv-motivationaler Zustand, der gekennzeichnet ist durch das Erleben von Vitalität, Hingabe und Absorption. Positive Effekte

von aufgabenbezogenen Ressourcen wie Handlungsspielraum, Aufgabenvielfalt, soziale Unterstützung, Feedback auf Work Engagement sind empirisch gut belegt. Der Vortrag berichtet über eine Fragebogenstudie (N=201), in der neben der Rolle der Kernmerkmale der Arbeitstätigkeit nach Hackman und Oldham (1980) und sozialer Unterstützung auch das Sinnerleben im Beruf für die Ausprägung des Work Engagements untersucht wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass Sinnerfüllung im Beruf und Work Engagement hoch korrelieren. Gleichwohl lässt sich in konfirmatorische Faktorenanalysen zwischen beiden Konstrukten trennen. Hierarchische Regressionsanalysen zeigen, dass der Zusammenhang der Ressourcen und Work Engagement vollständig durch Sinnerfüllung im Beruf mediiert wird. Außerdem wird deutlich, dass die „Wichtigkeit der Aufgabe für andere“ den stärksten Zusammenhang zur Sinnerfüllung im Beruf aufweist, während die anderen Ressourcen keinen zusätzlichen Beitrag zur Varianzaufklärung mehr leisten. Es wird diskutiert, dass es sich bei Sinnerleben im Beruf um die kognitiv-evaluative Voraussetzung zum Erleben von Work Engagement handeln könnte. Damit geraten mögliche Antezedentien von Work Engagement ins Blickfeld, die über die klassischen, in erster Linie auf die konkrete Aufgabenbewältigung bezogenen Ressourcen hinausweisen.

Arbeitsbezogenes Engagement und Arbeitsleistung: Eine Tagebuchstudie zur moderierenden Rolle von Konzentration

Christoph Nohe, Alexandra Michel und Karlheinz Sonntag

Universität Heidelberg, Deutschland / christoph.nohe@psychologie.uni-heidelberg.de

Dem Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenem Engagement und Arbeitsleistung wird in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt (für einen metaanalytischen Überblick siehe Christian, Garza & Slaughter, 2011). Arbeitsbezogenes Engagement beschreibt einen positiven motivationalen Zustand, der durch Vitalität, Versunkenheit und Hingabe gekennzeichnet ist (Schaufeli & Bakker, 2004). Obwohl in Studien der positive Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenem Engagement und Arbeitsleistung durchweg bestätigt werden konnte, ist relativ wenig über die dynamischen Zusammenhänge innerhalb von Personen bekannt (Christian et al., 2011). Zudem wurde in bisherigen Studien der Untersuchung von Bedingungen, die diesen positiven Zusammenhang verstärken wenig Aufmerksamkeit geschenkt (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Ausgehend von dem episodischen Prozessmodell von Arbeitsleistung (Beal, Weiss, Barros & MacDermid, 2005) ist daher Ziel der vorliegenden Studie mittels eines Tagebuchdesigns zu untersuchen, ob der positive Zusammenhang zwischen arbeitsbezogenem Engagement und Arbeitsleistung (aufgabenbezogene Leistung, persönliche Initiative) durch Konzentration moderiert wird. Es wird ein stärkerer positiver Zusammenhang erwartet wenn Konzentration hoch ausgeprägt ist. Vierundneunzig Angestellte eines deutschen Unternehmens füllten über einen Zeitraum von einer Arbeitswoche (Mo.-Fr.) täglich zu Arbeitsende Fragebögen aus. Entsprechend unserer Hypothesen zeigten Mehrebenenanalysen, dass hoch ausgeprägte Konzentration die positiven Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem Engagement und aufgabenbezogener Leistung sowie persönlicher Initiative verstärkt.

Die Ergebnisse zeigen, dass Konzentration eine wichtige Bedingung darstellt, damit sich der Zusammenhang zwischen Engagement und Arbeitsleistung voll entfalten kann. Dieser Befund

unterstreicht die Notwendigkeit von arbeitsgestalterischen und -organisatorischen Maßnahmen zur Konzentrationsförderung wie beispielsweise Arbeitspausen oder feste Sprech- und Telefonzeiten.

Proaktivität bei der Arbeit: Eine Metaanalyse

Philipp Wolfgang Lichtenthaler und Andrea Fischbach

Deutsche Hochschule der Polizei, Deutschland / phiwoli@googlemail.com

In den letzten 20 Jahren hat die Forschung und Praxis großes Interesse an dem Thema proaktives Arbeitsverhalten gewonnen. Proaktives Arbeitsverhalten kann als selbstinitiiertes, auf die Zukunft gerichtetes Handeln beschrieben werden, mit dem Ziel die aktuelle Situation oder sich selbst zu verändern und zu verbessern. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an Studie zu generellen Konzepten von Proaktivität, wie z.B. proaktive Persönlichkeit (Bateman & Crant, 1993), und zu spezifischem proaktiven Arbeitsverhalten, wie z.B. proaktivem Problemlösen (Parker, Williams, & Turner, 2006).

Parker und Kollegen (Bindel & Parker, 2010; Parker, Bindl, & Strauss, 2010) haben ein Modell vorgeschlagen, dass Antezedenzien (Personeneigenschaften, Kontextfaktoren), Prozesse (proaktive Motivation) und Outcomes (z.B. Performanz) von proaktiven Arbeitsverhalten beschreibt. Aufbauend auf diesem integrativen Modell werden in der vorliegenden Studie die Zusammenhänge zwischen vier proaktiven Verhaltenskategorien (Parker & Collins, 2010) mit Prozessen (proaktive motivationalen Zustände), mit distalen Antezedenzien (z.B. proaktive Persönlichkeit) und mit Outcomes (z.B. Performanz) meta-analytisch untersucht. Das Gesamtmodell wird, basierend auf den metaanalytischen Ergebnissen, mittels Strukturgleichungsmodellen getestet.

Erste Ergebnisse zeigen positive Zusammenhänge zwischen proaktiver Persönlichkeit und proaktivem Arbeitsverhalten, wobei dieser Zusammenhang durch proximale proaktive motivationale Zustände vermittelt wird.

Sinnfindung und Leistung am Arbeitsplatz: Eine empirische Studie zur Prüfung sozioanalytischer Hypothesen

Christian P. J. Ewen, Andreas Wihler und Gerhard Blickle

Universität Bonn, Deutschland / christian.ewen@uni-bonn.de

Die sozioanalytische Theorie (Hogan & Smither, 2008) unterscheidet drei grundlegende, interindividuell variierende biopsychologisch verankerte Motive, getting ahead (Macht & Prestige), getting along (Akzeptanz durch Vorgesetzte, Kollegen und Mitarbeiter) sowie find meaning (intellektuelle Kreativität & Vorhersagbarkeit). Während zu den getting ahead und along Motiven in der Arbeitswelt bereits ausgiebig geforscht wurde (vgl. Blickle et al., 2011), liegt zum Sinnfindungsmotiv bisher sehr wenig empirische Forschung vor. In einer empirischen Studie mit 191 Mitarbeiter-Vorgesetzten-Dyaden, die in komplexen Tätigkeiten beschäftigt waren, wurde der Zusammenhang der biopsychologischen Motive mit der aufgabenbezogenen und adaptiven Leistung sowie dem Arbeitsengagement und dem Sozialverhalten (alle vier Dimensionen beurteilt durch den jeweiligen Vorgesetzten) untersucht. Die vier Leistungsbe-

urteilungen durch Vorgesetzte wurden auf die selbsteingeschätzten Motivstärken regressiert. Im Sinne der sozioanalytischen Theorie war die Facette intellektuelle Kreativität des ‚find meaning‘- Motivs mit der aufgabenbezogenen ($\beta = .24$, $p < .01$) sowie der adaptiven ($\beta = .13$, $p < .05$) Leistung assoziiert. Die Facette Vorhersagbarkeit des ‚find meaning‘- Motivs war mit dem Arbeitsengagement ($\beta = .32$, $p < .01$) sowie der aufgabenbezogenen ($\beta = .17$, $p < .05$) Leistung assoziiert. Implikationen und Grenzen der Studie werden diskutiert.

Individual and workplace antecedents of proactive strategic behavior

Maria Strobel, Andranik Tumasjan und Isabell Welp

Technische Universität München, Deutschland / maria.strobel@wi.tum.de

Proactivity in the workplace is receiving increased attention lately as a desirable facet of employee behavior. In this study, we focus on proactive strategic behavior which has been proposed as one of three key dimensions of employee proactivity in a recent theoretical framework of proactive behavior. Although this general framework of workplace proactivity includes personality dispositions and contextual conditions as predictors of proactive work behaviors, systematic research on the particular mechanisms that lead to proactive strategic behavior is still lacking. We address this gap by introducing a model that combines individual dispositions and their interactions with contextual conditions to predict proactive strategic behavior in the workplace. Specifically, we examine how future orientation and regulatory focus can enhance proactive strategic behavior in the context of different work design characteristics. A survey of $N = 388$ employees with two points of data collection (one month apart) supports a moderated mediation model in which future orientation exerts a positive influence on proactive strategic behavior that is mediated by promotion regulatory focus. This mediated effect through promotion focus is moderated by social support as a boundary condition, such that the influence of future orientation on proactive strategic behavior is stronger when social support is high. Our results contribute to the emerging literature investigating the antecedents of proactive strategic behavior. Practical implications for enhancing employees' proactive strategic behavior in the workplace are derived.

Führung I

Session: 2.08-FR

Instrumentelle Führung – eine Erweiterung der Full Range Leadership Theory

Jens Rowold und John Antonakis

TU Dortmund, Deutschland / jens.rowold@tu-dortmund.de

Aus theoretischer Sicht erscheint eine Erweiterung der Full Range Leadership Theory (FRLT) wünschenswert. Es wird begründet, warum instrumentelle Führung eine wichtige Ergänzung darstellt. Diese Gruppe von Führungsstilen berücksichtigt Verhaltensweisen von Führungskräften, die sich auf die expliziten Aufgaben der Mitarbeiter und strategische Aspekte von Führung beziehen. Dabei lassen sich vier Führungsstile unterscheiden (environmental monitoring, strategy formulation and implementation, path-goal facilitation und outcome monito-

ring), die bisher nicht in den neun Führungsstilen der FRLT abgedeckt wurden. Es werden Ergebnisse aus zwei sehr umfangreichen empirischen Studien präsentiert, die erste Angaben zur faktoriellen, diskriminanten und Kriteriumsvalidität erlauben. In beiden Studien erklärt instrumentelle Führung im Vergleich zur transaktionalen und transformationalen Führung zusätzliche Varianz in Ergebniskriterien von Führung (u.a. Arbeitszufriedenheit).

„Mit Humor geht alles leichter – auch Führung?“ Eine empirische Untersuchung zu den Konsequenzen humorvollen Führungsverhaltens

René Fröhlich, Alexander Pundt, Stephan Maaß und Friedemann W. Nerdinger

Universität Rostock, Deutschland / alexander.pundt@web.de

Ausgangspunkt dieser Studie ist die Annahme, dass Humor die Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter erleichtert, die Motivation der Mitarbeiter erhöht und sich positiv auf die Führungsbeziehung auswirkt. Der Beitrag stellt die empirische Prüfung dieser Annahme in den Mittelpunkt. Um die Frage nach den Effekten humorvoller Führung beantworten zu können, musste zunächst ein geeignetes Messinstrument entwickelt werden. Dabei wurde auf bereits vorliegende Instrumente zurückgegriffen. Die jeweiligen Beschreibungen humorvollen Verhaltens wurden für Führungskräfte spezifiziert und zu einer Itembatterie zusammengestellt. Zusammen mit den Instrumenten zur Erfassung der Effekte humorvoller Führung wurden diese Items einer Stichprobe von 125 Mitarbeitern unterschiedlicher Organisationen zur Beurteilung vorgelegt. Im Ergebnis einer faktorenanalytischen Untersuchung dieser Items zeigte sich eine zweidimensionale Struktur der humorvollen Führung: So kann unterschieden werden zwischen einem eher positiven Humor, bei dem z.B. Scherze zur Auflockerung einer angespannten Situation verwendet werden, und einem eher negativen Humor, bei dem z.B. Scherze auf Kosten einzelner Mitarbeiter im Vordergrund stehen. Beide Dimensionen erwiesen sich als faktorenanalytisch nahezu unabhängig. Die Überprüfung der Effekte beider Arten von Humor zeigte: Positiver Humor allein geht mit einer höheren wahrgenommenen Kommunikationsqualität, einer verminderten Angst vor der Führungskraft, einem geringeren Zynismus gegenüber der Führungskraft sowie einem erhöhtem Arbeitsengagement und einer verstärkten Bereitschaft zum Aussprechen von Ideen (Voice Behavior) einher. Negativer Humor geht mit einer verminderten wahrgenommenen Kommunikationsqualität, einer erhöhten Angst vor der Führungskraft, einem erhöhten Misstrauen gegenüber der Führungskraft sowie einer erhöhten Fluktuationsintention einher, wobei sich simultane Effekte beider Humorarten für die Kommunikationsqualität, die Angst vor und den Zynismus gegenüber der Führungskraft zeigen lassen.

Using a relational models perspective to understand normatively appropriate conduct in ethical leadership – Theory and empirical evidence

Steffen Giessner und Niels Van Quaquebeke

Rotterdam School of Management, Erasmus University, Niederlande / sgiessner@rsm.nl

To describe leadership as ethical is largely a perceptual phenomenon informed by beliefs about what is normatively appropriate. Yet there is a remarkable scarcity in the leadership

literature regarding how to define what is “normatively appropriate”. To shed light on this issue, we draw upon Relational Models Theory (Fiske, 1991, 1992), which differentiates between four types of relationships: communal sharing, authority ranking, equality matching, and market pricing. First, we outline how each of these relational models represents a distinct type of morality and dictates a distinct set of normatively appropriate leader behaviors. Next, we argue that perceptions of unethical leadership behavior can result from a mismatch between followers’ expected relationship with the leader and followers’ current relationship with the leader (in terms of each relationship type). The results of two field studies provide support for our hypothesis. Furthermore, Study 2 indicates that trust in the leader is a potential mediator of the effect of relationship fit on perception of ethical leadership. In line with a recent call to look at the fit of leader-follower moral understandings related to (un)ethical leadership (Brown & Mitchell, 2011), the current research sheds a new light on the understanding of normative appropriate conduct and, thus, on followers’ perception of ethical leadership. As a consequence, the results suggest that what is (un)ethical leadership very much depends on the type or relationship followers expect and experience. Leaders have to manage these relationships in order to fulfill their role model function.

„Auf der dunklen Seite“ – Erste Ergebnisse einer Meta-Analyse von destruktiver Führung

Jan Schilling¹ und Birgit Schyns²

Kommunale Hochschule für Verwaltung in Niedersachsen, Deutschland; ²Durham Business School, Vereinigtes Königreich / jan.schilling@nds-sti.de

Die Führungsforschung ist in der Vergangenheit sehr stark der Frage nachgegangen, welche Eigenschaften und/oder Verhaltensweisen von Führungskräften besonders effektiv sind, um den wirtschaftlichen Erfolg der Organisation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu fördern. Die Betrachtung destruktiver Führung ist erst in den letzten Jahren in den Fokus geraten, wobei verschiedene Studien auf eine bemerkenswerte Prävalenz des Phänomens genau so aufmerksam gemacht haben wie auf die teilweise gravierenden Folgen. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die bisherigen Ergebnisse zu destruktiver Führung, ihren Rahmenbedingungen und Folgen systematisch meta-analytisch ausgewertet. Mittels Recherche über die Datenbanken PsycInfo und GoogleScholar sowie über die Suche in Überblicksartikeln wurden insgesamt 259 Artikel gefunden, von denen 60 relevant für die vorliegende Analyse waren. Dabei wurde erstens deutlich, dass die Mehrheit der Studien auf dem von Tepper (2000) vorgestellten Konzept “abusive supervision” basiert, aber darüber hinaus eine Vielzahl anderer, bisher unverbundener Konstrukte destruktiven Führungsverhaltens in der Literatur zu finden waren (z.B. tyrannical leadership, aversive leadership, despotic leadership). Zweitens stellte sich heraus, dass die Mehrheit der Studien sich mit den Folgen destruktiven Führungsverhaltens beschäftigt, es aber wenig Studien zu dessen Antezedenzen gibt. In der Kategorisierung der untersuchten Konsequenzen von destruktiver Führung wurde schließlich deutlich, dass hier vor allem die Einstellung, das Verhalten und Empfinden der Mitarbeiter/innen betrachtet wurden, während die organisationalen Folgen (z.B. für die Produktivität) eher selten in den Fokus gerieten. Weitere Ergebnisse der Meta-Analyse sollen präsentiert und die Impli-

kationen für die zukünftige Forschung (vor allem mit Blick auf bisher zu wenig betrachtete Forschungsfelder) diskutiert werden.

Interaktive Effekte von authentischer Führung und Vertrauen in die Führungskraft auf freiwilliges Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit

Rudolf Kerschreiter¹, Jennifer Rathe² und Dieter Frey³

Freie Universität Berlin, Deutschland; ²Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / kerschreiter@psy.lmu.de

Die berichtete Studie repliziert und erweitert die bisherige Forschung zu dem relativ jungen Konstrukt der authentischen Führung. Aufbauend auf theoretischen Überlegungen zu der Bedeutung von Vertrauen im Kontext der Beziehungen von Führungskräften und Geführten wurde postuliert, dass Vertrauen in die Führungskraft die Zusammenhänge von authentischem Führungsverhalten und freiwilliges Arbeitsengagement (Verhaltenskomponente) sowie von authentischem Führungsverhalten und Arbeitszufriedenheit (Einstellungskomponente) moderiert. Diese Hypothesen wurden anhand einer Stichprobe von N = 188 Geführten aus verschiedenen Unternehmen im Rahmen einer Fragebogenstudie überprüft. Die Ergebnisse von hierarchischen Regressionsanalysen zeigten wie vorhergesagt, dass es nur für Geführte mit hohem Vertrauen in die Führungskraft einen positiven Zusammenhang von authentischem Führungsverhalten und freiwilligem Arbeitsengagement (im Sinne von Hilfeverhalten und Persistenz) gibt. Umgekehrt zeigte sich, ebenfalls wie vorhergesagt, dass Geführte mit niedrigem Vertrauen in die Führungskraft hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit stärker von authentischem Führungsverhalten profitieren als Geführte mit hohem Vertrauen in die Führungskraft. Theoretische und praktische Implikationen dieser Interaktionseffekte werden diskutiert.

Gesundheit I

Session: 2.09-FR

Evaluation einer Intervention zur Arbeitsförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung (AmigA-M) für ältere Langzeitarbeitslose

Britta Herbig, Jürgen Glaser und Peter Angerer

LMU München, Deutschland / britta.herbig@med.lmu.de

Neuere Metaanalysen zeigen, dass Krankheit sowohl Ursache als auch Folge von Arbeitslosigkeit sein kann. Wenn drei Faktoren - Langzeitarbeitslosigkeit, höheres Alter und gesundheitliche Einschränkungen - zusammenkommen, kann die Reintegration in den Arbeitsmarkt besonders problematisch werden. AmigA-M (Arbeitsförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung in München) ist eine stark individualisierte Intervention bestehend aus der engen Verzahnung von Maßnahmen der Arbeitsvermittlung mit gesundheitsbezogenen Maßnahmen, die auf Basis ausführlicher Diagnostik auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden angepasst werden. Jeder Teilnehmer wird dazu von einem Fallmanager, einem sozialmedizinisch und einem psychotherapeutisch orientierten Arzt betreut. Die vorgestellte Studie evaluiert diese

Maßnahme im Hinblick auf die Verbesserung gesundheitlicher und kompetenzbezogener Integrationsvoraussetzungen. Dazu wurde multimethodal ein randomisiertes Interventions-/Wartegruppendedesign durchgeführt. Es wurden subjektive und objektive Maße sowie Experteneinschätzungen kombiniert, um Veränderungen der physischen und psychischen Gesundheit, kognitiver Leistungsfähigkeit (Gedächtnis, Konzentration, Psychomotorik und Praktisches Problemlösen), Integrationsfähigkeit und persönlicher Ressourcen zu erfassen. Mit einer Teilnahmequote von 68.9% konnten zu t2 71 Teilnehmer (Interventionsgruppe N = 27, Wartegruppe N = 44) in die Evaluation eingeschlossen werden. Die t1 Ergebnisse zeigen eine hochgradig belastete Gruppe, z.B. hatten 25.5% zu diesem Zeitpunkt ein Major Depressives Syndrom. Die Interventionsgruppe zeigte zu t2 signifikante Verbesserungen in der Depressivität. Andere Zielkriterien, wie etwa das durch die Fallmanager eingeschätzte Integrationsprofil, verändern sich nicht systematisch. Die differenziellen Befunde zur Wirksamkeit werden vor dem Hintergrund ebenfalls erhobener prozessevaluatorischer Aspekte (u.a. Kontakthäufigkeit, Art der Einzelmaßnahmen) diskutiert und Implikationen zur Verbesserung dargestellt.

Förderung von Kreativität und Gesundheit in der Arbeit – Bestandsaufnahme und Intervention

Jürgen Glaser und Britta Herbig

LMU München, Deutschland / juergen.glaser@med.lmu.de

Innovationsdruck und steigende Fehlzeiten stehen heutzutage weit oben auf der Agenda der Unternehmen. Innovation entsteht in den Köpfen kreativer und leistungsfähiger Mitarbeiter. Was liegt näher als Tätigkeitsmerkmale so zu gestalten, dass Kreativität und Gesundheit gleichermaßen gefördert werden. Ergebnisse von Metaanalysen belegen, dass Autonomie, Anforderungsvielfalt und Kreativianforderungen in der Arbeit mit beiden Zielkriterien einhergehen. Vor diesem Hintergrund wurde eine empirische Studie in deutschen KMU unterschiedlicher Größe und Branchen durchgeführt. Zudem wurde eine betriebliche Intervention zur Förderung von Kreativität und Gesundheit konzipiert und in einem der beteiligten Unternehmen durchgeführt.

550 Mitarbeiter in klein- und mittelständischen Unternehmen nahmen an der kontrollierten Online-Befragung zu Lernanforderungen, arbeitsbezogenen Ressourcen und Stressoren in der Arbeit sowie zu Indikatoren ihrer Kreativität und Gesundheit teil. Lernanforderungen und Tätigkeitsspielraum haben modellkonforme Zusammenhänge mit Mitarbeiterkreativität und -gesundheit.

Die Intervention („create!health-Zirkel“) wurde in einem der beteiligten Betriebe (Informationsdienstleister, 36 Mitarbeiter) über einen Zeitraum von drei Monaten mit Führungskräften (N=6) und Mitarbeitern (N=15, in drei Teams) durchgeführt. Vor Beginn der Intervention (sieben thematische Zirkeltreffen pro Team) wurde ein Kreativitätstest, eine schriftliche Kurzbefragung zu Führung, Gesundheit und Kreativität z.T. im Selbst- und Fremdrating (Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter) durchgeführt. Aktuell läuft die zweite, vergleichbare Messung. Im Anschluss wird die Intervention bei den restlichen Mitarbeitern (Wartekontrollgruppen) durchgeführt und eine dritte vergleichbare Messung vorgenommen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu prüfen.

Gesamtergebnisse der Bestandsaufnahme in KMU und der betrieblichen Interventionsstudie sowie Chancen der Förderung betrieblicher Kreativität und Gesundheit werden diskutiert.

Stages of Change in der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Zusammenhang mit Stressoren und Ressourcen bei Mitarbeitern und Führungskräften

Stephan Hinrichs

Universität Duisburg-Essen, Deutschland / stephan.hinrichs@uni-due.de

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden Mitarbeitern und Führungskräften häufig zahlreiche Seminar- und Kursangebote gemacht. In Anlehnung an Stufenmodelle wie das Transtheoretical Model of Behaviour Change (TTM) (Prochaska & DiClemente, 1982) und das Precaution Adoption Process Model (Weinstein, 1988) muss jedoch davon ausgegangen werden, dass auch grundsätzlich Erfolg versprechende Interventionen häufig an falschen Erwartungen und Annahmen über die Zielgruppe scheitern (Weinstein et al., 1998). Effektive Interventionen müssen speziell an die Zielgruppe und der jeweiligen Stufe der Veränderungsbereitschaft angepasst sein, damit sie wirksam werden können. In außerbetrieblichen Kontexten hat sich die Maßnahmenableitung auf Grundlage der vorherigen Ermittlung der Stufe der Veränderungsbereitschaft als wirkungsvoll und erfolgreich erwiesen (Prochaska et al., 2008).

In der vorliegenden Studie sollte geprüft werden, ob Mitarbeiter und Führungskräfte Stufen der Veränderungsbereitschaft (Stages of Change) zuordenbar sind und ob sich hier spezifische Zusammenhänge mit wahrgenommenen Anforderungen, Handlungsspielräumen, Stressoren, sozialer Unterstützung und gesundheitsförderlicher Führung zeigen. Dafür wurde ein Fragebogen entwickelt, der auf den vier empirisch am besten bestätigten Stufen der Veränderungsbereitschaft (precontemplation, contemplation, action, maintenance) für vier betriebliche Gesundheitsthemen basiert. Führungskräfte (N = 166) und Mitarbeiter (N=280) verschiedener Unternehmen wurden befragt. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Befragten den Stufen der Veränderungsbereitschaft zuordenbar sind. Je nach Gesundheitsthema variiert die Zuordnung zu den Stufen. In den Stufen precontemplation und action sind die wahrgenommenen Handlungsspielräume und soziale Unterstützung besonders hoch. Stressoren und Anforderungen sind hingegen in den Stufen contemplation und maintenance hoch ausgeprägt.

Auf dieser Grundlage sollen geeignete stufenspezifische Maßnahmen ausgewählt werden. Die resultierenden Möglichkeiten für die Anwendung werden diskutiert.

Arbeitslosigkeit und subjektives Wohlbefinden: Moderation von kulturellen und persönlichen Werten

Timo Gnambs

Universität Linz, Österreich / timo@gnambs.at

Die Bedeutung von Erwerbstätigkeit für den Einzelnen ist unbestritten. Erwerbsarbeit dient nicht nur der Befriedigung materieller Bedürfnisse sondern erfüllt eine Reihe unterschiedlichster Funktionen (vgl. beispielsweise Jahoda's Modell der latenten Dimensionen von Arbeit). Deshalb geht ein unfreiwilliger Jobverlust in der Regel auch mit einer deutlichen Re-

duktion des subjektiven Wohlbefindens einher. Das Ausmaß dieser Reduktion wird von unterschiedlichsten Kontextfaktoren beeinflusst. Unter anderem wurden in diesem Zusammenhang auch kulturelle Faktoren vorgeschlagen, da sich Individuen und Kulturen hinsichtlich ihrer Werthaltungen unterscheiden. Personen in individualistischen Gesellschaften stellen vermehrt ein persönliches Leistungsstreben in den Vordergrund und messen daher Arbeit eine größere Bedeutung zu. Für Angehörige kollektivistischer Gesellschaften auf der anderen Seite sind eher ihre interpersonalen Netzwerk wichtig, weshalb sie sich von Arbeitslosigkeit weniger stark betroffen zeigen sollten. In diesem Vortrag wird vorgeschlagen, dass sowohl persönliche Werte des Einzelnen wie auch die kulturelle Werte einer Gesellschaft gemeinsam den Effekt von Arbeitslosigkeit auf subjektives Wohlbefinden moderieren. In individualistischen Kulturen sollten insbesondere Personen, die auch eine persönliche individualistische Werthaltung vertreten, stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Personen mit kollektivistischen persönlichen Werthaltungen oder Personen in kollektivistischen Kulturen. Ergebnisse von Mehrebenenanalysen auf Basis eines Repräsentativdatensatzes (N = 20000) aus 23 europäischen Ländern stützt diese Annahme jedoch nur bedingt. Unter Kontrolle verschiedener ökonomischer und sozialer Indikatoren zeigt sich der erwartete signifikante Moderatoreffekt von kulturellen und persönlichen Werte. Allerdings ist der Moderationseffekt individualistischer persönlicher Werte nur in kollektivistischen Kulturen zu beobachten und nicht wie erwartet in individualistischen Kulturen.

Berufliche Entwicklung und Wirksamkeitsfaktoren in Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: Evaluation und Validierung der Wirksamkeit von 2000 Sicherheitsfachkräften aus der Sifa-Langzeitstudie

Ruediger Trimpop¹, Andreas Kalveram¹, Tobias Ruttke¹ und Ulrich Winterfeld²

Friedrich Schiller Universität Jena, Deutschland; ²Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Deutschland / ruediger.trimpop@uni-jena.de

Die Langzeitstudie zur Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sifa-Langzeitstudie) wurde in einer europaweiten Ausschreibung vom HVBG initiiert und durch eine Forschungsgemeinschaft aus Arbeitsschutz-, Organisations- sowie Medienwissenschaftlern bearbeitet.

Durch eine Online-Befragung von ca. 2.000 Sifas liefert das Projekt erstmalig repräsentative Erkenntnisse über deren betriebliche Wirksamkeit. Betriebliche und überbetriebliche Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten für eine wirksame Tätigkeit der Sifa werden ebenso identifiziert wie die Auswirkungen mittel- und langfristige Veränderungsprozesse.

Häufigkeits- und Intensitätsbewertungen der Tätigkeiten und Wirksamkeiten sowie die Begründungszusammenhänge für die Wirksamkeit wurden in 400 Betrieben durch Geschäftsführung, Betriebsräte und -ärzte desselben Betriebes validiert.

Zentrale Ergebnisse der Längsschnitterhebung über drei Erhebungszeiträume werden daraufhin betrachtet, welche Wechselwirkung die Wirksamkeit der Sicherheitsfachkraft im Betrieb mit den betrieblichen Rahmenbedingungen, der Sicherheitskultur, den persönlichen Kompetenzen und den wirtschaftlichen Bedingungen haben. Diese werden in Zusammenhang mit motivationalen Faktoren der Fachkräfte gestellt.

Die Ergebnisse werden daraufhin diskutiert, wie sich die beruflichen Kompetenzen von der Ausbildung in den 6 folgenden Jahren entwickeln, wie sie sich weiterentwickeln und welche spezifischen Fort- und Weiterbildungen zu bestimmten beruflichen Entwicklungsstadien angemessen erscheinen.

Leistung und Leistungsbeurteilung

Session: 2.10-FR

Leistungslohn reduziert nicht immer die Leistung

Claude Messner¹ und Jasmin Ouertani²

Universität Bern, Schweiz; ²Universität Basel, Schweiz / claudio.messner@imu.unibe.ch

Es gibt immer mehr Evidenz, dass leistungsabhängige Entlohnung nicht zu der gewünschten Leistungssteigerung führt, sondern sogar zu einem Leistungsabfall (Ariely, Gneezy, Löwenstein & Mazar, 2009; Baumeister & Showers, 1986; Beilock und Carr, 2005). Die Ursache ist der Leistungsdruck und die Angst, die Leistung nicht zu erreichen. Die Grundidee dieser Studie ist, dass die persönliche Vorliebe für einen leistungsabhängigen Lohn ein Moderator für eine Leistungssteigerung ist. In einer quasiexperimentellen Studie untersuchten wir die Leistung von 82 Personen. Für die Personen, die weniger variable Entlohnung bevorzugen, replizieren wir frühere Ergebnisse. Diese Personen zeigen bei einer starken leistungsabhängigen Bezahlung eine geringere Leistung als Personen mit einer schwachen leistungsabhängigen Bezahlung. Dieser Effekt wird durch die Angst mediiert. Für die Personen, die eine stark variable Entlohnung bevorzugen, zeigt sich jedoch der gegenteilige Effekt. Diese Personen zeigen bei einer starken leistungsabhängigen Bezahlung eine höhere Leistung als Personen mit einer schwachen leistungsabhängigen Bezahlung. Hier hat die Angst keinen Einfluss auf die Leistung. Diese Studie zeigt, dass zumindest wenn Mitarbeitende es wünschen, eine leistungsabhängige Entlohnung die Leistung auch steigern kann.

„Psychological Capital“: Relevanz für Leistung und Führung – Ergebnisse einer empirischen Studie

Rüdiger Reinhardt

FernHochschule Riedlingen, Deutschland / ruediger.reinhardt@unitybox.de

Inzwischen wurde vor allem in den USA begonnen, die Überlegungen des „Positive Psychology Movement“ (Seligman/Csikszentmihalyi 2000) in organisationale Kontexte zu übertragen. Die leitende Hypothese hierbei ist, dass solche „positiven Konzepte“ als organisationale Ressource aufgefasst werden können, deren Berücksichtigung bzw. Gestaltung einerseits zu höherer Effektivität und Effizienz und andererseits einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Humanziele einer Organisation leisten.

„Positives Management“ wird aus den drei folgenden konzeptionellen Blickwinkeln diskutiert: (1) Positive Psychological Capital „is defined as the positive and developmental state of an individual“ (Luthans/Youssef 2004, S. 143); (2) Positive Organizational Behavior is „the study and application of positively oriented human resource strengths and psycholoci-

cal capacities“ (Luthans 2002, S. 59) ; (3) Positive Organizational Scholarship is “the study of that which is positive, flourishing, and life-giving in organizations” (Cameron/Caza, 2004, S. 731).

Da in Deutschland keine empirische Studien zum Konzept des psychologischen Kapitals vorliegen, hatte die vorliegende Studie zum Ziel, in einem ersten explorativen Schritt die Übertragbarkeit des Konzepts auf deutsche Verhältnisse zu prüfen. Im Zusammenhang damit standen einerseits Überlegungen zur Konstruktvalidität und andererseits zur Kriteriumsvalidität. „Psychologisches Kapital“ wird gemäß Luthans/Youssef (2004, S. 138) als dynamisches Konzept mit den Dimensionen „Selbstwirksamkeitserwartung“, „Optimismus“, „Hoffnung“ und „Resilienz“ verstanden.

Anhand einer Stichprobe mit n=454 berufstätige Personen wurden mittels einer Online-gestützten Befragung folgende Hypothesen geprüft:

Die intervenierende Variable „Psychologisches Kapital“ trägt zur Erklärung der abhängigen Variablen „Berufsbezogene Leistung“, „Flow“, „Gesundheit“ und „Happiness“ dergestalt bei, dass 1) die Effekte der unabhängigen Variablen „Führung“, „Arbeitsplatzbedingungen“ und „Arbeitgeberattraktivität“ auf die abhängigen Variablen verstärkt werden. 2) die auf das psychologische Kapital zurückgehenden Effektbeiträge stärker sind als die der beiden anderen intervenierenden Variablen „Intrinsische Motivation“ und „Berufsinteresse“. Mittels der mit AMOSTM vorgenommenen Analyse konnte einerseits das vermutete Kausalmodell bestätigt werden. Des Weiteren wurde deutlich, dass einerseits Hypothese 1 nicht widerlegt werden konnte. Bzgl. Hypothese 2 zeigte sich, dass die Variable Berufsbezogenes Interesse die individuelle Arbeitsleistung besser vorhersagt als die Variable Psychologisches Kapital – letztere Variable allerdings eine „breitere Wirkung“ zeigt, d.h., sich auch positiv auf die Variablen „Flow“, „Gesundheit“ und Happiness“ auswirkt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die US-Befunde repliziert werden konnten und dass das Konzept des Psychologischen Kapitals geeignet zu sein scheint, eine wichtige Rolle im Kontext Führung, Leistung und Motivation spielen zu können. Die nächsten Schritte müssen konsequenterweise darin bestehen, diese Zusammenhänge mittels Fremdbeurteilungen durch Führungskräfte im Feld zu prüfen.

Literatur:

- Cameron, K. S. & Caza, A. (2004): Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*. 47, 731-739
- Luthans, F. (2002): Positive Organizational Behaviour. Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executives*. 16, 57-72
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004): Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics*, 33, 143-160
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000): Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.

Die soziale Validität von systematischen Personalbeurteilungen: Messung und Korrelate

Ralph Woschée

LMU München, Deutschland / woschee@psy.lmu.de

Personalbeurteilungen gehören zu ungeliebten, aber notwendigen Führungsaufgaben. Die Beurteilten sehen diesem meist jährlich stattfindenden Ereignis mit gewissem Unbehagen entgegen. Personalbeurteilungen sind aus vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken und zählen zu den wichtigsten Instrumenten der Personalarbeit. Meistens finden sie in Verbindung mit ausführlichen Mitarbeitergesprächen statt. Fast alle Unternehmen haben ein System zur Personalbeurteilung, aber kaum jemand ist damit zufrieden! Zentral für die vorliegende Arbeit ist das Konzept der Reaktionen auf die Personalbeurteilung von Keeping und Levy (2000). Die Mitarbeiterreaktionen gelten als Indikator der „sozialen Validität“, die als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung angesehen wird, damit Personalbeurteilungen ihre Ziele erreichen können. Anliegen dieser Studie war, dieses Instrument zur Evaluation von Personalbeurteilungen an einer deutschsprachigen Stichprobe zu validieren, sowie Bedingungen und Folgen zu bestimmen. Insgesamt wurden dazu 327 Berufstätige aus unterschiedlichen Organisationen befragt. Konfirmatorische Faktorenanalysen zeigen, dass sich die soziale Validität in einem hierarchischen Modell besser abbilden lässt als in einem Sechs-Faktoren-Modell. Regressionsanalysen machen deutlich, dass eine geringe soziale Validität mit einer geringen Arbeitszufriedenheit, geringem affektiven Commitment und mit Kündigungsabsichten einhergeht. Zudem konnten mehrere Bedingungen zur Verbesserung der sozialen Validität identifiziert werden, so sollten z.B. den Mitarbeitern im Beurteilungsgespräch die Möglichkeit gegeben werden, ihren Standpunkt zu allen besprochenen Punkten darzulegen. Beurteilungsgespräche sollten als Dialog verstanden werden sowie nicht auf Leistungsbewertung und Feedback beschränkt werden, sondern sie sollten mit der Diskussion und Vereinbarung von Entwicklungsmöglichkeiten verbunden werden. Die Erfassung der sozialen Validität bietet somit eine sehr gute Möglichkeit, systematische Personalbeurteilungen zu evaluieren.

Skala der Kommunikation von Feedback - Erfassung motivationaler Feedback-Facetten

Monika Zaba

Technische Universität Dresden, Deutschland / monika.zabal@mailbox.tu-dresden.de

Feedback stellt eine bedeutsame Ressource im Arbeitskontext dar, insbesondere in motivationalen Prozessen. Jedoch gibt es kaum Verfahren, die auf eine spezifische und detaillierte Art und Weise dessen Erfassung ermöglichen würden.

Die Studie wurde in zwei Etappen durchgeführt. Das Ziel der ersten Etappe war ein solches Verfahren zu entwickeln und zu validieren und der zweiten Etappe – dessen mögliche Verwendung in einem spezifischen Arbeitskontext aufzuzeigen.

Zunächst wurde das Verfahren in einer Stichprobe von 124 Repräsentanten verschiedener Berufe eingesetzt. Mit Hilfe einer explorativen Faktorenanalyse wurden vier Facetten vom Feedback identifiziert: positives Feedback, negatives Feedback, Nutzen von Feedback und Aufsuchen von Feedback. Außerdem unterscheidet der Fragebogen zwischen drei unabhängigen Feedback-Quellen: Vorgesetzte, Arbeitskollegen und Kunden.

Die Reliabilitäten-Werte (Test-Retest Werte im Bereich von .56 bis .98 für einzelne Quellen und Facetten von Feedback) waren zufriedenstellend.

Anschließend wurde das Verfahren in einer Gruppe von 46 polnischen WissenschaftlerInnen angewendet mit dem Ziel, signifikante Zusammenhänge zwischen Feedback-Facetten und Job Engagement in dem Arbeitskontext aufzudecken. Mit Hilfe einer multiple Regressionsanalyse wurden positive Zusammenhänge zwischen Aufsuchen von Feedback von Vorgesetzten und Job Engagement sowie zwischen negativem Feedback von Studenten und Job Engagement gefunden.

Aus den Resultaten geht hervor, dass eine differenzierte Erfassung von Feedback für die Motivationsprozesse wichtig ist. Allerdings ist es zu berücksichtigen, inwieweit verschiedene Feedback-Facetten von dem jeweiligen Arbeitskontext abhängen.

Dienstleistungen

Session: 3.06-FR

SABiA – Screening zur Analyse und Bewertung interaktiver Arbeitstätigkeit

Ulrike Pietrzyk¹, Christine Schmidt² und Steffi Mußlick²

Technische Universität Dresden, Deutschland; ²Intelligenz System Transfer, Deutschland /
ulrike.pietrzyk@tu-dresden.de

Die Handelsbranche hat sich in Deutschland zu einer der größten Wirtschaftszweige entwickelt. Der diesbezüglich bedeutendste Teilbereich ist der Einzelhandel.

Die Verkaufstätigkeit im Einzelhandel ist durch eine Reihe von Merkmalen gekennzeichnet, die sie für besondere Belastungen anfällig macht. Gesundheitsberichtserstattungen zufolge ist der Anteil psychischer Erkrankungen im Einzelhandel überdurchschnittlich hoch. Analysen von Zusammenhängen zwischen Merkmalen der Verkaufstätigkeit und erlebter Beanspruchung speziell für Einzelhandelstätigkeiten liegen nur marginal vor. Eine Ursache dafür wird u.a. in fehlenden Erhebungsinstrumenten zur Erfassung psychischer Belastung speziell für interaktive Tätigkeiten gesehen. Aus dieser Problemlage leitete sich die Entwicklung des Screening-Instruments (SABiA) ab, welches die psychische Belastung durch Kundeninteraktion im Handel erfassen soll und ergänzend zu vorhandenen Verfahren eingesetzt werden kann.

In einer Vorstudie erfolgte eine inhaltsvalide Sammlung von Items und deren erste Erprobung. In der Hauptuntersuchung wurden psychometrische Kennwerte des Verfahrens ermittelt. Der methodische Ansatz der Untersuchung basierte auf einer Querschnittuntersuchung mit korrelativen Design.

Der Fragebogen enthält insgesamt 20 Items. Die Items sind als Aussagen formuliert. Je Aussage werden zwei Antwortwortskalen präsentiert. Zum einen wird erfasst, ob eine Bedingung zu trifft. Zum anderen geht die subjektive Bewertung in Form der Einschätzung der persönlichen Bedeutsamkeit des Auftretens dieser Bedingung ein.

Im Ergebnis der Untersuchung kann zusammenfassend gesagt werden, dass es sich bei dem Screening SABiA um ein psychometrisch geeignetes Verfahren, mit guter Reliabilität, ersten Hinweisen auf Konstruktvalidität (Zusammenhangsprüfung u.a. mit arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebensmustern, Burnout) bei gegebener Objektivität handelt.

Das Screening soll betrieblichen Anwendern, insbesondere Fachkräften im Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Analyse psychischer Belastung und der Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen dienen.

Dienstleistungsqualität im Seniorenzentrum und Hotel: Die Bedeutung von Arbeitsbedingungen

Kerstin Rieder, Isabel Herms, Marco Schröder und Anita Hausen
Hochschule Aalen, Deutschland / kerstin.rieder@htw-aalen.de

In dem vom BMBF und ESF geförderten Forschungsprojekt Professionalisierung interaktiver Arbeit (PiA) werden in unterschiedlichen Bereichen von Dienstleistungsarbeit Faktoren untersucht, die mit Aspekten von Dienstleistungsqualität in Zusammenhang stehen.

Mittels Fragebogen wurden in drei Seniorenzentren insgesamt 88 Mitarbeitende schriftlich befragt. In insgesamt vier Hotels wurden 92 Mitarbeitende um ihre Einschätzung gebeten. Darüber hinaus wurde das Verfahren Kontrastive Aufgabenanalyse für die Untersuchung interaktiver Arbeit angepasst (KABAInterakt) und erprobt. Hiermit wurden Beobachtungsinterviews an ausgewählten Arbeitsplätzen von vier Pflegekräften in zwei Seniorenzentren sowie von vier Hotelmitarbeitenden in 3 verschiedenen Hotels durchgeführt.

Die Auswertungen der Fragebogen zeigen zunächst, dass die Mitarbeitenden im Seniorenzentrum einerseits signifikant höhere Belastungen, andererseits auch signifikant mehr Ressourcen in der Arbeit aufweisen. Diese Unterschiede zeigen sich auch in den Analysen mittels KABA-Interakt.

Um Prädiktoren für eine persönliche Dienstleistungsorientierung zu identifizieren, wurde eine multiple Regression durchgeführt. Die Resultate legen nahe, dass dienstleistungssektorübergreifend die von Mitarbeitenden wahrgenommene Dienstleistungsqualität der Organisation ein zentraler Prädiktor für persönliche Dienstleistungsorientierung ist. Unterschiede zeigten sich bezogen auf die Bedeutung von Spielräumen in der Interaktion. So ist im Hotel der kundenorientierte Handlungsspielraum ein signifikanter Prädiktor für die persönliche Dienstleistungsorientierung der Mitarbeitenden. Im Seniorenzentrum ist dies hingegen der Interaktionsspielraum. Aktuell werden basierend auf den Ergebnissen der Erhebungen Gestaltungsmaßnahmen implementiert.

Mehr Kälte in die „Servicewüste“? Einfluss von Raumtemperatur auf Kundenorientierung in Dienstleistung und Verkauf

Peter Kolb, Christine Gockel und Lioba Werth
Technische Universität Chemnitz, Deutschland / peter.kolb@psychologie.tu-chemnitz.de

Wie Forschung zu Embodiment zeigt, sind abstrakte psychologische Konzepte in konkreten physischen Erfahrungen begründet (Barsalou, 2008). So wird physische Kälte mit psychischer Kälte bzw. Einsamkeit verbunden (Zhong & Leonardelli, 2008), während physische Wärme hingegen mit psychischer Wärme assoziiert wird. Auf diese Weise nimmt Temperatur Einfluss auf so bedeutende Prozesse wie interpersonale Wahrnehmung und interpersonales Verhalten (z.B. Ijzerman & Semin, 2010; Williams & Bargh, 2008).

Im Dienstleistungs- und Verkaufsbereich sind interpersonale Prozesse zwischen Servicepersonal und Kunden erfolgsentscheidend. Kundenorientiertes Verhalten führt zu Kundenzufriedenheit und hat positive Auswirkungen auf den Erfolg von Geschäftseinheiten (z.B. Goff, Boles, Bellenger, & Stojack, 1997).

Ziel der hier vorgestellten Studien ist die Untersuchung des Einflusses von Temperatur auf Kundenorientierung von Dienstleistern und Verkäufern.

In einer Online-Studie mit Dienstleistern wurden zunächst die Konzepte ‚Wärme‘ bzw. ‚Kälte‘ durch Priming mit einem Gitterrätsel aktiviert. Priming des Konzepts ‚Kälte‘ führte zu einer signifikant höheren Kundenorientierung als Priming des Konzepts ‚Wärme‘.

In einer zweiten Laborstudie, in welcher die tatsächliche Raumtemperatur manipuliert wurde, verhielten sich Studierende in der Kalt-Bedingung in einem Szenario prosozialer gegenüber Kunden und vergaben signifikant höhere Rabatte als Personen in der Warm-Bedingung. Moderiert wurde die Rabattvergabe durch die Persönlichkeitsvariable ‚Verträglichkeit‘. Die Ergebnisse werden diskutiert und entsprechende Implikationen für Dienstleister und Verkäufer abgeleitet.

Stress im Kundenkontakt – Physiologische Stressreaktionen in Dienstleistungsinteraktionen

Anna Rosa Koch, Christian Dormann und Timea Horvath

Universität Mainz, Deutschland / anna.r.koch@uni-mainz.de

Dienstleistungsinteraktionen sind aus unserem heutigen Alltag nicht mehr wegzudenken. Während viele dieser Interaktionen positiv verlaufen oder reine Routine darstellen, sind andere von Konflikten geprägt. Es stellt sich die Frage, ob sich das soziale Kundenverhalten während der Dienstleistungsinteraktionen auf das Wohlbefinden des Dienstleisters auswirkt. Daher war es unser Ziel, in einer Feldstudie, die Auswirkung des Kundenverhaltens auf die kurzfristige physiologische Stressreaktion von Dienstleistern zu untersuchen. Bei fünf Beratungsgesprächen pro Dienstleister wurden die physiologischen Parameter Cortisolspiegel, Alpha-Amylase-Speichel, Puls, Blutdruck und Hautleitfähigkeit erfasst. Zusätzlich schätzte der Dienstleister das Kundenverhalten sowie seine Befindlichkeit (direkt vor und unmittelbar nach der Interaktion) ein. Eine äquivalente Einschätzung wurde auch von den Kunden eingeholt. Bisher wurden Daten von 25 Dienstleistern und 79 Kunden gesammelt. Erste Analysen zeigen, dass sich das soziale Verhalten des Kunden auf das physiologische Wohlbefinden des Dienstleisters ausgewirkt. Es zeigten sich Zusammenhänge zwischen den kundenbezogenen Stressoren, die der Dienstleister in der Interaktionssituation erlebte und seiner Hautleitfähigkeitsreaktion. Auch der systolische Blutdruck des Dienstleisters hing positiv mit den kundenbezogenen Stressoren zusammen. Außerdem zeigte sich, dass das Stresserleben und Wohlbefinden des Dienstleisters auf den Kunden zurückgewirkt. Das psychische Wohlbefinden des Dienstleisters hing positiv mit dem psychischen Wohlbefinden des Kunden, unmittelbar nach dem Gespräch, zusammen. Die Beurteilung des Kunden, sich wieder von dem Dienstleister beraten zu lassen, hing negativ mit dem systolischen Blutdruck des Dienstleisters zusammen. Unsere momentanen Befunde belegen also den Zusammenhang zwischen dem Kundenverhalten in Dienstleistungsinteraktionen und den kurzfristigen physiologischen Stressreaktionen

von Dienstleistern. Solche Effekte können auch die Entstehung chronischer Gesundheitsprobleme erklären.

„Dirty Work“: Über den Umgang mit Stigmatisierung bei Bestattern

Tina Urbach, Kathleen Prußok und Doris Fay

Universität Potsdam, Deutschland / urbach@uni-potsdam.de

Arbeit ist ein zentraler Aspekt menschlicher Selbstdefinition. Berufe, die als „dirty work“ bezeichnet werden, tragen das Stigma, physikalisch „schmutzig“ bzw. sozial oder moralisch zweifelhaft zu sein. Diese Stigmatisierung sollte bei „dirty workern“ zu einer geringeren Identifikation mit ihrem Beruf und geringerem Selbstwert führen. Empirische Ergebnisse deuteten jedoch auf das Gegenteil hin. Daher wurde postuliert, dass „dirty worker“ verschiedene Abwehrstrategien anwenden, um negative Effekte der Stigmatisierung abzupuffern, wie z.B. sich in ihrer Freizeit nicht-stigmatisierten Gruppen anzuschließen (Grouping) oder selektive soziale Vergleiche zu ziehen (Ashforth & Kreiner, 1999).

An je einer Stichprobe (stigmatisierter) Bestatter (N = 80) und (nicht-stigmatisierter) Verwaltungsangestellter (N = 82) wurde untersucht, ob diese Abwehrstrategien den Effekt von Stigmatisierung auf den Selbstwert, die Wahrnehmung mangelnder sozialer Anerkennung und das berufsbezogene Commitment puffern können. Die Ergebnisse zeigen, dass Bestatter ihren Beruf als deutlich stärker gesellschaftlich stigmatisiert wahrnehmen als Verwaltungsangestellte. Sonst bestehen kaum absolute Unterschiede, jedoch finden sich differentielle Zusammenhänge zwischen den Gruppen bezüglich der erhobenen Konstrukte. In der Bestatterstichprobe geht Stigmatisierung z.B. mit der Wahrnehmung mangelnder sozialer Anerkennung einher, welche sich in geringerem Selbstwert niederschlägt. Viel Freizeit mit nicht berufsbezogenen Gruppen zu verbringen puffert den Effekt der Stigmatisierung auf die Wahrnehmung mangelnder sozialer Anerkennung. Weitere differentielle Moderatoreffekte der Abwehrstrategien zeigen sich für das abwägende Commitment und den Selbstwert.

Die Ergebnisse legen nahe, dass berufsbezogene Stigmatisierung Effekte auf arbeitsbezogene Personenmerkmale hat, dass Menschen jedoch Wege finden, mit dieser Stigmatisierung umzugehen. Eine Replikation der Ergebnisse ist Aufgabe zukünftiger Forschung.

Eignungsdiagnostik I

Session: 3.08-FR

Puffern soziale Fertigkeiten die negativen Auswirkungen neurotischer Persönlichkeitsdispositionen von Berufstätigen ab?

Andreas Wihler¹, Jochen Kramer² und Gerhard Blickle¹

Universität Bonn, Deutschland; ²Universität Tübingen, Deutschland / awihler@uni-bonn.de

Frühere Studien haben gezeigt, dass soziale Fertigkeiten die negativen Auswirkungen von sozialen Stressoren auf das Befinden und Erleben Berufstätiger abpuffern (Perrewé et al., 2004). In der vorliegenden Studie wurde geprüft, ob soziale Fertigkeiten auch die negativen Auswirkungen neurotischer Persönlichkeitsdispositionen von Berufstätigen abzupuffern ver-

mögen. Denn im Allgemeinen werden Personen mit stark ausgeprägtem Neurotizismus von Kollegen und Vorgesetzten als kompliziert und anstrengend wahrgenommen. Allerdings liegen auch Befunde ohne negative Auffälligkeit solcher Personen vor (Oh, Wang & Mount, 2011). Dies deutet auf moderierende Einflüsse anderer Variablen hin. Anhand einer Stichprobe von 62 Personen aus sozialen Berufen sowie einer weiteren Stichprobe von 113 Feuerwehrleuten wurde das Zusammenwirken von selbstberichtetem Neurotizismus und sozialen Fertigkeiten auf die Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte untersucht. Die Ergebnisse der hierarchisch moderierten Regressionsanalysen zeigen eine positive Interaktion zwischen sozialen Fertigkeiten und Neurotizismus. Personen mit hohen sozialen Fertigkeiten können die Auswirkungen ihrer neurotischen Persönlichkeit kompensieren und erhalten dadurch bessere Leistungsbeurteilungen. Weitere Implikationen sowie Stärken und Grenzen der Studien werden diskutiert.

Literatur:

Oh, I., Wang, G. & Mount, M. K. (in press). Validity of observer ratings of the Five-Factor Model of personality traits: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. DOI: 10.1037/a0021832

Perrewé, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J., & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict. *Academy of Management Journal*, 47, 141-152.

Auf der Spur der Kriteriumsvalidität von Interessenfragebogen - Die Bedeutung methodischer Aspekte der Interessenmessung für die Studien- und Karriereberatung

Daniel Putz

AachenMünchener Versicherung AG, Deutschland / daniel.putz@amv.de

Im Kontext der Studien- und Karriereberatung werden häufig Interessenfragebogen in der Tradition von J. L. Holland (1959) genutzt, um die Passung (Kongruenz) der Ratsuchenden für verschiedene Berufs- und Ausbildungsalternativen einzuschätzen. Verschiedene Metaanalysen (z.B. Tsabari, Tziner, Meir, 2005) stellen allerdings die Kriteriumsvalidität von Interessenbefragungen für die Zufriedenheit und Leistung in Studium und Beruf in Frage und werfen damit generelle Zweifel am Nutzen entsprechender Instrumente für die Studien- und Karriereberatung auf. Die berücksichtigten Einzelstudien weisen erhebliche Unterschiede in der Art der Interessen- und Anforderungserhebung und in der Kongruenzberechnung auf, die nur teilweise dem Interessenmodell von Holland entsprechen. Im Rahmen einer konkurrenten Befragung von 3.813 Studierenden sowie einer längsschnittlichen Untersuchung von 739 Studieninteressierten wurden das Itemformat des Interessenfragebogens, die Art der Anforderungsbestimmung und das Kongruenzmaß systematisch variiert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kriteriumsvalidität von Interessenfragebogen in erheblichem Maße von den betrachteten methodischen Faktoren beeinflusst wird. Der aufeinander abgestimmte Einsatz der Untersuchungsmethoden wirkt sich begünstigend auf den empirischen Zusammenhang zwischen Interessenkongruenz und Studienzufriedenheit aus und resultiert in robusten Validitätskoeffizienten um 0,3. Für zukünftige Kongruenzstudien und den Einsatz von Interessenfragebogen für die Studien- und Karriereberatung lassen sich aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersu-

chungen konkrete Empfehlungen für die Erfassung der Interessenkongruenz ableiten, die eine fundierte Einschätzung der Kriteriumsvalidität von Interessenfragebogen ermöglichen und Ratsuchende bei der beruflichen Entwicklungsplanung unterstützen sollen.

Die Task-Analysis-Tools (TAToo) – Entwicklung, empirische und praktische Prüfungen eines Instrumentes für Anforderungsanalysen

Anna Koch

TU Dresden, Deutschland / anna.koch@tu-dresden.de

In bisher acht Studien wurden die Task-Analysis-Tools (TAToo) entwickelt, um Anforderungen für eine Position oder Tätigkeit zu beschreiben. Die TAToo basieren auf insgesamt vier theoretischen Ansätzen zur Anforderungsanalyse: der Beschreibung der Arbeitstätigkeit, der Sammlung von Knowledge, Skills and Abilities (Mumford & Peterson, 1995), der Critical Incident Technique (CIT, Flanagan, 1954) und einer erweiterten Form der CIT zur Erfassung zukünftiger Anforderungen einer Tätigkeit (Heider-Friedel, Strobel, & Westhoff, 2006). Die TAToo enthalten drei Arbeitsschritte, die nacheinander durchlaufen werden und deren Planung und Durchführung voll strukturiert mittels Fragebogen, Workshopleitfaden und Interviewleitfaden möglich ist. In verschiedenen Kontexten wurden die TAToo empirisch und praktisch geprüft. Die Objektivität für die Bewertung der Anforderungsprofile nach ihrer Wichtigkeit für die jeweils analysierte Stelle lag zwischen 70-80%. Die Teilnehmer beurteilten 94% der Verhaltensweisen als passend zu den Anforderungsbegriffen zugeordnet. Im Vergleich zu zwei alternativen Vorgehensweisen, wurden nur für die TAToo der Großteil der für die Praxis geforderten Qualitätskriterien von Führungskräften des Unternehmens erkannt. Ebenso wurden Items zur Ökonomie und Nützlichkeit von den Teilnehmern positiv bewertet. Im Vortrag wird das Instrument vorgestellt und ein Überblick über die Gütekriterien gegeben.

Effekte positiver und negativer Stimmung auf eignungsdiagnostische Urteile

Karsten Paul, Frauke Meyer und Klaus Moser

Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland / paul.karsten@wiso.uni-erlangen.de

Es existieren inzwischen vielfältige Belege dafür, dass Stimmungen sich auf die kognitiven Prozesse des Menschen auswirken. Unsere Untersuchung befasste sich in diesem Zusammenhang speziell mit der Frage, ob Stimmungen einen Einfluss auf die Urteilbildung in eignungsdiagnostischen Prozessen haben können. Ältere Befunde deuteten darauf hin, dass positiv gestimmte Beurteiler generell zu positiveren Einschätzungen von Bewerbern kommen. In der vorliegenden Studie wurde eine experimentelle Simulationsstudie mit einem 2*2-faktoriellen Design durchgeführt, wobei zum einen die Stimmung (positiv vs. negative) manipuliert wurde und zum anderen das eignungsdiagnostische Szenario. In Versuchsbedingung (A) wurden die Teilnehmer aufgefordert sich vor zu stellen, sie seien Personalverantwortliche, die für einen Messeauftritt Servicepersonal einstellen wollten und dabei viele Bewerbungen für wenige Stellen hätten. In der anderen Versuchsbedingung (B) standen für wenige Bewerber viele Stellen zur Verfügung. Die Teilnehmer wurden aufgefordert eine Vorauswahl anhand des Bewerbungsfotos durchzuführen. In Einklang mit der kognitiven Flexibilitätshypothese ge-

lang es den positiv gestimmten Versuchsteilnehmern besser als den negative Gestimmten, sich flexibel an die Gegebenheiten der eignungsdiagnostischen Situation anzupassen und bei Bedingung (A) weniger Bewerber als potentiell geeignet zu kategorisieren als in Bedingung (B). Zudem konnten sie bei einem fehlerbehafteten Lebenslauf mehr problematische Merkmale als auffällig identifizieren als die negativ gestimmten Teilnehmer. Eignungsdiagnostiker in positiver Stimmung bewerten demnach Bewerber nicht generell besser, sondern tun dies nur dann, wenn es zur diagnostischen Situation passt. Zudem kategorisieren sie mehr Fragwürdigkeiten in Bewerbungsunterlagen als auffällig.

Die Vorhersage berufsspezifischer kognitiver Anforderungen.

Nicolas Sander

Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Deutschland / Nicolas.Sander@arbeitsagentur.de

Zu den Aufgaben des Psychologischen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit gehört die individuelle Feststellung der intellektuellen Eignung für verschiedene Berufe. Sander (2008) konnte zeigen, dass ein Index, gebildet aus den individuell erreichten Abschlüssen an allgemeinbildenden Schulen von AZUBIs, die in eine Ausbildung einmünden, sehr gut die allgemeine Auffassungsgabe von 30477 erfolgreichen Berufsinhabern in 92 Berufen vorhersagt ($R^2=.88$). Damit steht eine Alternative für die Berechnung und Überprüfung berufsbezogener Normen im Vergleich zu aufwändigen Feldstudien zur Verfügung. In der vorliegenden Arbeit wird gezeigt, dass dieser Ansatz trotz unterschiedlicher Bildungssysteme, Unterschieden im Aufbau beruflicher Systematiken und unterschiedlicher Datenquellen international generalisierbar ist. Anhand des amerikanischen Berufsinformationssystems O*Net wird demonstriert, dass ein analog gebildeter Vorbildungsindex, basierend auf Angaben von durchschnittlich 30 Jobinhabern je Beruf, befriedigende Vorhersagen der Höhe berufsspezifischer kognitiver Anforderungen von 556 Berufen (jeweils von acht Experten beurteilt) in den USA liefert ($R^2=.44$). Dieses Ergebnis kann in vergleichbarer Weise und Höhe für die 226 amerikanischen Berufe repliziert werden, für die objektive Intelligenzmessungen und aktuelle Vorbildungsdaten vorliegen. Darüber hinaus zeigen erste Diskriminanzanalysen, dass mittels dieser Methodik das Berufeschema des Psychologischen Dienstes, in welchem Berufe hinsichtlich der Höhe der kognitiven Anforderungen geordnet sind, auch mit amerikanischen Berufen reproduzierbar ist. Alle zur Bildung eines solchen Index benötigten Informationen sind öffentlich. Somit ermöglicht diese Methodik sowohl der anwendungsbezogenen Forschung aber auch privatwirtschaftlichen Beratungsunternehmen, zumindest hinsichtlich genereller kognitiver Anforderungen von Berufen, suffiziente Anforderungsanalysen zu erhalten und national und international valide Berufsberatungen durchzuführen. Der Validität eines solchen Vorbildungsindex förderliche und einschränkende Bedingungen werden aufgezeigt und diskutiert.

Arbeitsgruppen I**Session: 3.09-FR****Konsens über die Rolle im betrieblichen Team: der Team Role Circle im Social Relations Model**

Micha Strack, Nina Panzer, Michael Belz und Margarete Boos
 Universität Göttingen, Deutschland / mstrack@uni-goettingen.de

Rollen stabilisieren ein Team und motivieren seine Mitglieder. Der Team Role Circle (TRC; Belz, Strack, Ergezinger & Boos, 2010 DGPs) ordnet Tätigkeiten verteilter Führung für Projektgruppen und betriebliche Teams in acht gleichabständige Rollen im Circumplex des Competing Values Model (Quinn, 1988, Cameron & Quinn, 2006). Zur Beurteilung der Validität von Selbst- und Fremdbildern sollte bekannt sein, wie hoch der Konsens der Teammitglieder über ihre jeweiligen Rollen und wie hoch die Selbst-Fremd-Übereinstimmung ausfallen. Als Methodik sind ein Round Robin Design und die Varianzzerlegung im Social Relations Model (Kenny, 1994) angezeigt.

Zu Urteilen über Führung wurde in studentischen ad hoc Gruppen und in studentischen Semesterteams bereits ein hoher Konsens und eine ebenso hohe Selbst-Fremd-Übereinstimmung gezeigt ($r = .40$ bis $.50$; Review Livi, Kenny & Albright, 2008, sowie Kenny & Livi, 2009a, Hall, Lord & Forster, 2009). Für reale Arbeitsteams liegen bisher nur Spekulationen vor (Hall et al., 2009, Kenny & Livi, 2009b).

Es wurden die 4-8 Mitglieder fünf betrieblicher Teams (von Konzernverwaltung bis Werbeagentur) gebeten, sich gegenseitig im Team Role Circle zu beschreiben. Wie erwartet, sind 45% der Fremdbildvarianz durch die Targetperson bestimmt (der Sendereffekt ist mit 4% unbedeutend, 51% sind Interaktions- und Fehlervarianz). Die mittlere Selbst-Fremd-Korrelation ($r = .54$) ist sogar höher als die mittlere Peer-Peer-Korrelation ($r = .45$). Die Selbstbeschreibung im Team Role Circle ist somit valide. Anwendungen in der Teamdiagnostik zur Rollenbalanciertheit und zu Distributed Leadership werden vorgestellt.

Wie ist soziale Kompensation motiviert? Ein kompetitiver Test individualistischer und kollektivistischer Erklärungen für die erhöhte Motivation starker Teammitglieder

Christina Heckersbruch, Joachim Hüffmeier und Guido Hertel
 Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Deutschland / ghertel@uni-muenster.de

Die Forschung zu Motivation und Leistung in Teams hat in den letzten Jahren verschiedene Formen sogenannter Motivationsgewinne (höhere Arbeitsmotivation bei Team- im Vergleich zu Einzelarbeit) nachgewiesen. Unter anderem wurde in additiven Teamaufgaben (die Beiträge aller Teammitglieder bestimmen das Gruppenergebnis; Steiner, 1972) gezeigt, dass stärkere Teammitglieder die antizipierten schlechteren Leistungen der schwächeren Teammitglieder durch erhöhte eigene Anstrengung kompensieren (soziale Kompensation; Karau & Williams, 1991). Zwei wichtige Aspekte sind hinsichtlich dieses Befunds aktuell noch unklar: (a) Handelt es sich bei der sozialen Kompensation um einen „wahren Motivationsgewinn“ (im Vergleich mit einer Einzelarbeits-Baseline)? (b) Wird soziale Kompensation durch individualisti-

sche (Zeigen erhöhter Motivation im eigenen Interesse) oder kollektivistische Motive (Motivationsgewinne im Interesse des Teamergebnis‘) verursacht?

Um diese Fragen zu beantworten, führten wir ein Laborexperiment mit zweiköpfigen Teams durch, in dem wir variierten, welche Konsequenzen eine gute Teamleistung für die beteiligten Teammitglieder hatte: eine Belohnung entweder für beide Teammitglieder, nur für das stärkere oder nur für das schwächere Teammitglied. Wir konnten zunächst zeigen, dass das stärkere Teammitglied „wahre Motivationsgewinne“ auch im Vergleich mit einer Einzelarbeits-Baseline zeigt. Weiterhin zeigte sich soziale Kompensation auch in der Bedingung „Belohnung nur für das stärkere Teammitglied“, jedoch nicht in der Bedingung „Belohnung nur für das schwächere Teammitglied“. Der aktuelle Befund ist somit ein erster wichtiger Beleg für eine individualistische Erklärung von sozialer Kompensation.

Teamlernen – Der Einfluss von Aufgabe und Interferenz

Rasmus Oertel und Conny H. Antoni

Universität Trier, Deutschland / oertel@uni-trier.de

In dieser Studie wird der Zusammenhang von situativen Ereignissen, Aufgabenphasen und Teamlernen untersucht. Teamlernen wird verstanden als andauernder Reflexions- und Handlungsprozess mit den Subfacetten Distales Lernen, Reflektieren, Erproben, Gemeinsame Bedeutungskonstruktion und Wissenstransformation. Teamlernen wird in der Literatur bisher meist als unabhängig von Situation und zeitlichen Verläufen verstanden. Aufbauend auf Marks, Mathieu und Zaccaro (2001) nehmen wir jedoch an, dass Teamlernen vor allem in Übergangs- und nicht in die Handlungsphasen stattfindet. Übergangsphasen sollten durch Ereignisse ausgelöst werden, die den Arbeitsprozess eines Teams unterbrechen. Die Anzahl unterbrechender Ereignisse sollten vermittelt über die Intensität der Tätigkeiten in den Übergangsphasen Teamlernen fördern.

Teamlernprozesse wurden bei real existierenden, studentischen Arbeitsgruppen (N=30) erhoben. Teamlernen wurde in Form von zeitsensitiven Items abgebildet, die teilweise aus bereits bestehenden Fragebogen adaptiert oder entsprechend des theoretischen Hintergrunds neu konstruiert wurden. Unterbrechende Ereignisse wurden entsprechend der Arbeit von Zellmer-Bruhn (2003) erfasst. Die Intensität der Transition-Tätigkeiten wurde über neu konstruierte Items erhoben. Die Faktorenstruktur zeigte sich erwartungskonform, interne Konsistenzen lagen durchweg im guten Bereich.

Entsprechend unseren Erwartungen zeigten sich enge Zusammenhänge zwischen der Zahl unterbrechender Ereignisse und dem gezeigten Teamlernverhalten. Auch die Intensität der Transition-Tätigkeiten korrelierte signifikant mit Teamlernen. Bootstrappinganalysen zeigen, dass die Intensität der Transition-Tätigkeiten den Zusammenhang zwischen unterbrechenden Ereignissen und Teamlernen signifikant vermitteln.

Die Studie liefert damit neue Erkenntnisse zum Auftreten von Teamlernprozessen. Die situative Spezifität von Teamlernen kann gezeigt werden und damit sowohl Implikationen für Forschung als auch Praxis geliefert werden.

Gesundheit II

Session: 3.10-FR

Gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Sylvie Vincent und Mareike Schneider

Universität Hamburg, Deutschland / sylvie.vincent@uni-hamburg.de

Der Einfluss des Führungsverhaltens auf die Gesundheit der Mitarbeiter rückt in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus. An den klassischen Führungstheorien wird jedoch zunehmend kritisiert, dass sie zu abstrakt und für die Praxis nur begrenzt nutzbar sind. In neueren Untersuchungen wurde deshalb ein Instrument entwickelt, das gesundheitsrelevantes Führungsverhalten erfasst.

In einer Untersuchung mit 736 Mitarbeiterinnen und 587 Mitarbeitern, wurden die Beschäftigten anhand der Gesundheits- und Entwicklungsförderlichen Führungsverhaltensanalyse (GEFA) zum Verhalten ihres/r direkten Vorgesetzten befragt. Zudem wurden sowohl positive als auch negative Indikatoren für ihr Wohlbefinden erhoben.

Das Führungsverhalten weist substantielle signifikante Zusammenhänge mit sämtlichen Befindensindikatoren auf. Das dem Instrument zugrunde liegende Modell gesundheits- und entwicklungsförderlicher Führung – bestehend aus den Dimensionen: überfordernde Führung, unterstützungsorientierte Führung und entwicklungsorientierte Führung – konnte bestätigt werden. Differenzierte Analysen nach Geschlecht der Führungskraft und Geschlecht der MitarbeiterInnen weisen auf einen interessanten Effekt hin: Männliche Führungskräfte führen ihre Mitarbeiter gesundheits- und entwicklungsförderlicher als ihre Mitarbeiterinnen. Weibliche Führungskräfte führen ihre Mitarbeiterinnen gesundheits- und entwicklungsförderlicher als ihre Mitarbeiter. Zwei-faktorielle und drei-faktorielle Moderatoranalysen verdeutlichen die Relevanz, verschiedene Führungsverhaltensweisen in ihrem Zusammenspiel zu betrachten. Es zeigt sich, dass der positive Effekt von hoher entwicklungsorientierter Führung verstärkt wird, wenn die unterstützungsorientierte Führung ebenfalls hoch ausgeprägt ist. Dieser Effekt ist am stärksten ausgeprägt für die Konstellation männliche Führungskraft und weibliche Mitarbeiterin.

Aus den Ergebnissen lassen sich eine Vielzahl von Implikationen für Wissenschaft und Praxis ableiten. Die Hauptempfehlung, in Zukunft stärker geschlechtsspezifische Effekte und das Zusammenspiel verschiedener Verhaltensweisen zu analysieren, wird diskutiert.

Der Effekt von Führung auf den Berufserfolg und das Wohlbefinden der Mitarbeiter: eine geschlechtersensitive Betrachtung des Mediatoreffektes von Work Engagement

Monique Janneck, Sylvie Vincent, Jördis Zill und Clara Muser

Universität Hamburg, Deutschland / monique.janneck@uni-hamburg.de

Forschung zu Führung und Berufserfolg hat eine lange Tradition. In den letzten Jahren rückt die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Führung und Wohlbefinden der Mitarbeiter zunehmend ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Die meisten empirischen Arbeiten betrachteten

jedoch entweder den Effekt von Führung auf Erfolgs- oder auf Gesundheitskriterien. Eine beide Aspekte integrierende Perspektive wird selten eingenommen. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem Bestreben von Unternehmen, ihren Erfolg nachhaltig zu sichern, rückt die Betrachtung der Verknüpfung beider Kriterien in den Fokus. Ziel dieser Studie ist die genauere Analyse des Mechanismus, der dem Zusammenhang zwischen Führung und Berufserfolg zugrunde liegt.

Im Rahmen einer Online-Befragung wurden 576 Mitarbeiterinnen und 612 Mitarbeiter zum transformationalen Führungsverhalten ihres/r direkten Vorgesetzten befragt. Gleichzeitig wurden Indikatoren für ihren Berufserfolg und ihr Wohlbefinden erfasst. Es wird vermutet, dass der Berufserfolg durch das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen mediiert wird.

Die Ergebnisse belegen sowohl für Männer als auch für Frauen einen direkten positiven Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Berufserfolg. Diese Beziehung ist bei den Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern. Um den zugrunde liegenden Mechanismus dieser Beziehung zu erforschen, wurde mittels Strukturgleichungsmodellen der Mediatoreffekt von Wohlbefindensindikatoren analysiert. Es zeigt sich, dass die Beziehung zwischen transformationaler Führung und Berufserfolg durch Work Engagement mediiert wird. Dieser Effekt besteht sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Diese Ergebnisse geben Einblick in das Zusammenspiel zwischen Führungsverhalten, Wohlbefinden und Berufserfolg der MitarbeiterInnen. Die Rolle des Wohlbefindens für den Berufserfolg wird diskutiert.

Sind traditionelle Männer in geschlechtstypischen Berufsfeldern gesünder als jene in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern?

Sonja Sobiraj, Daniela Weseler, Sabine Korek und Gisela Mohr
Universität Leipzig, Deutschland / sonja.sobiraj@uni-leipzig.de

Die Passung zwischen den Merkmalen einer Person und ihrer Arbeitsumgebung stellt eine wichtige Ressource für die psychische Gesundheit dar. Haben Männer in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern traditionelle Geschlechtsrolleneinstellungen kann es vermehrt zu Stress am Arbeitsplatz kommen. Dieser kann in Form von Diskrepanz- (Geschlechtsrollenkonflikten) und Dysfunktions-Stress (soziale Stressoren) die psychische Gesundheit beeinträchtigen. Für traditionelle Männer in geschlechtstypischen Berufsfeldern werden weniger Gesundheitsbeeinträchtigungen durch Geschlechtsrollenkonflikte und soziale Stressoren angenommen, da ihre Arbeitsumgebung besser mit den eigenen Merkmalen übereinstimmt als für traditionelle Männer in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern. Es wurden 98 Männer in geschlechtstypischen mit 213 Männern in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern verglichen. Als unabhängige Variable wurden Geschlechtsrolleneinstellungen gegenüber der männlichen Rolle erfasst. Als Indikatoren psychischer Gesundheit wurden Irritation und Arbeitszufriedenheit erhoben. Als vermittelnde Variablen wurden Geschlechtsrollenkonflikte und soziale Stressoren angenommen. Getrennt für Männer in geschlechtstypischen und geschlechtsuntypischen Berufsfeldern wurde ein mediiender Einfluss von Geschlechtsrollenkonflikten und sozialen Stressoren auf den Zusammenhang zwischen traditionellen Geschlechtsrolleneinstellungen und verminderter psychischer Gesundheit geprüft. Hierfür haben wir Bootstrapping Verfahren gewählt (Preacher & Hayes, 2008). Für Männer in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern wurden Mediationseffekte nachgewiesen: Je traditioneller die Geschlechtsrolleneinstellungen, desto eher

wurden Geschlechtsrollenkonflikte und soziale Stressoren wahrgenommen, die wiederum mit beeinträchtigter Gesundheit verbunden waren. Traditionelle Männer in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern scheinen Diskrepanz- und Dysfunktionsstress zu erleben, was zu einer Beeinträchtigung ihrer psychischen Gesundheit führt. Traditionelle Männer in geschlechtstypischen Berufsfeldern scheinen durch eine bessere Passung ihrer Geschlechtsrolleneinstellungen mit ihrer Arbeitsumgebung Stress zu vermeiden, weshalb keine indirekten Einflüsse auf ihre psychische Gesundheit nachweisbar sind. Die gefundenen Ergebnisse werden im Sinne einer organisationspsychologischen Einordnung des Gender Role Strain Paradigma (Pleck, 1995) diskutiert.

Arbeit, Familie und Gesundheit – Identifikation relevanter Einflussfaktoren auf positive und negative Indikatoren der psychischen Gesundheit von Erwerbstätigen

Susanna M. Krisor und Jens Rowold

TU Dortmund, Deutschland / susanna.krisor@tu-dortmund.de

Es gibt zahlreiche Einflussfaktoren auf die psychische Gesundheit von Erwerbstätigen. Besonders für die praktische Arbeit - beispielsweise des betrieblichen Gesundheitsmanagements - ist es bedeutsam, die wichtigsten Einflussfaktoren zu kennen.

Es gibt wenige Studien, welche die Wichtigkeit von Einflussvariablen hinsichtlich verschiedener (positiver und negativer) Indikatoren der psychischen Gesundheit bestimmen. Dies führt zu einer einseitigen Operationalisierung des Kriteriums psychische Gesundheit und damit zu einer eingeschränkten Identifikation relevanter Einflussfaktoren. Daher lautet die Fragestellung dieser Studie: Welche Einflussfaktoren erklären sowohl positive als auch negative Gesundheitsindikatoren der psychischen Gesundheit von Erwerbstätigen am besten?

Diese Frage wird in der vorliegenden Studie beantwortet mit einer heterogenen Stichprobe (N = 691), die sich sowohl durch eine Schneeball- als auch durch zwei Organisationsstichproben (Profit- und Non-Profit-Organisationen) zusammensetzt. Auf Basis des Job Demands-Resources Model wurden diejenigen Einflussfaktoren identifiziert, die sowohl auf positive (gesundheitsbezogene Lebensqualität, Wohlbefinden) und negative (Irritation) Indikatoren der psychischen Gesundheit einen Einfluss haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Einflussfaktoren Kohärenzsinn, positive Affektivität, soziale Unterstützung im Beruflichen sowie gesundheitsbezogene Unternehmenskultur alle drei Indikatoren der psychischen Gesundheit positiv beeinflussen und somit bedeutsame Ressourcen von Erwerbstätigen darstellen. Dagegen haben vor allem die Einflussfaktoren negative Affektivität, Overcommitment sowie Beruf-Familie-Konflikt einen konsistenten negativen Einfluss auf alle drei Indikatoren der psychischen Gesundheit und stellen damit bedeutsame Anforderungen dar. Insgesamt stellt die Studie damit Faktoren heraus, die einen Großteil der Varianz psychischer Gesundheit von Erwerbstätigen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Operationalisierungen dieses Kriteriums erklären können ($R^2 > .30$). Die Ergebnisse liefern daher bedeutsame Erkenntnisse, die in der zukünftigen Forschung und Praxis stärker berücksichtigt werden sollten.

Faire Führung = gesunde Führung?

Torsten Joakim Holstad, Kathleen Otto, Christiane Stempel und Thomas Rigotti
 Universität Leipzig, Deutschland / torsten.holstad@uni-leipzig.de

Theorie. In teilstrukturierten Interviews nach Aspekten gesundheitsförderlicher Führung befragt, gaben Führungskräfte und Mitarbeiter/innen mehrfach an, die gerechte Verteilung der Arbeit sei entscheidend. Dieser Befund steht im Einklang mit der Bedeutung von Fairness für Gesundheit und Wohlbefinden, die in verschiedenen Studien gezeigt werden konnte. Durch die Zuweisung von Arbeitsaufgaben kommt der/dem Vorgesetzten die Schlüsselrolle in Bezug auf faire Arbeitsverteilung zu. Welche Rolle spielt also eine faire Arbeitsverteilung bei Transformationaler Führung als der derzeit dominierenden Tradition in der Führungsforschung? Die vorliegende Untersuchung fokussiert auf der Fragestellung, ob gerechte Verteilung von Arbeit den Effekt Transformationaler Führung auf gesundheitliches Wohlbefinden mediiert.

Methode. 260 Arbeitnehmer(innen) nahmen an einer Fragebogenstudie in Deutschland und Finnland teil. Als Indikatoren für Mitarbeitergesundheit und Wohlbefinden wurden Depression, kognitive Irritation und emotionale Erschöpfung erhoben.

Ergebnisse. Die Ergebnisse bestätigen sowohl für die deutsche als auch für die finnische Substichprobe, dass der Zusammenhang von Transformationaler Führung und kognitiver Irritation über die faire Verteilung von Arbeit mediiert wird. Die Ergebnisse für Depression zeigten eine vollständige Mediation in der deutschen Teilstichprobe, während emotionale Erschöpfung in beiden Ländern den Zusammenhang mediiert.

Schlussfolgerungen. Anhand dieser Befunde diskutieren wir, dass Trainingsprogramme zu Transformationaler Führung explizit die Förderung einer fairen Arbeitsverteilung vorsehen sollten.

Innovation I**Session: 4.05-FR****Kulturelle Orientierungen und Innovation in 41 Ländern: Eine Sekundäranalyse zum Einfluss der GLOBE-Dimensionen auf die Landesinnovativität**

Robert Rossberger und Diana Eva Krause

Universität Klagenfurt, Österreich / Robert.Rossberger@uni-klu.ac.at

Inwieweit beeinflussen kulturelle Wertorientierungen das Innovationsniveau eines Landes? Diese Studie untersucht diesen Zusammenhang in zweierlei Weise: Erstens wird der relative Einfluss der in der GLOBE-Studie (House et al., 2004) zu Grunde gelegten Dimensionen kultureller Orientierungen (Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung, Human Orientierung, institutioneller Kollektivismus, gruppen-/familienbasierter Kollektivismus, Geschlechter(un)gleichheit, Zukunftsorientierung, Leistungsorientierung) auf die Landesinnovativität in 41 Ländern untersucht. Dazu wird ein aggregierter Länder-Innovationsindex als externes Innovationsmaß verwandt. Zweitens untersucht die Studie Differenzen zwischen kulturellen Wertorientierungen und Praktiken, diskutiert als „counterintuitive negative relationships between cultural values (V) and practices (P)“ (vgl. Brewer & Venaik, 2010; Hofstede, 2010;

Maseland & van Hoorn, 2008; Taras, Steel, & Kirkman, 2010), die innovationsimmanente Bedeutung haben. Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen den generellen Zusammenhang zwischen den Dimensionen der Nationalkultur und der Landesinnovativität und zeigen, dass ausgewählte Dimensionen der GLOBE-Studie höheres Erklärungspotenzial besitzen als die in bisherigen Studien verwendeten Hofstede Dimensionen.

Es wird deutlich, dass die Landesinnovativität insbesondere von den Kulturdimensionen Unsicherheitsvermeidung (V), Institutionellen (P) und Gruppen- (P) Kollektivismus sowie Human Orientierung (V) abhängt. Unter Einbeziehung aktueller Erkenntnisse über die Bedeutung der negativen Value-Practice Korrelationen zwischen sieben der neun GLOBE Dimensionen werden bisher nicht dokumentierte Zusammenhänge zwischen Nationalkultur und Innovation aufgezeigt und die innovationsspezifische Relevanz der Differenzen zwischen Werten und Praktiken empirisch belegt. Aus praktischer Perspektive trägt das erweiterte Verständnis des Zusammenhangs von Kultur und Innovation dazu bei, Innovationen besser kulturspezifisch zu initiieren und zu unterstützen.

Mind-Map-Technik als Kreativitätstechnik?

Charlotte P. Malycha und Günter W. Maier

Universität Bielefeld, Deutschland / charlotte.malycha@uni-bielefeld.de

Kreatives Handeln ist heute eine Anforderung, mit der sich viele Beschäftigte konfrontiert sehen. Diese hohe Bedeutung ergibt sich daraus, dass die Entwicklung neuer Produkte eine zentrale Triebfeder der Marktwirtschaft darstellt. Darüber hinaus verhindern die stetig wachsende Komplexität des beruflichen Alltags sowie die geringe Vorhersehbarkeit situativer Anforderungen allgemeinverbindliche Handlungsanleitungen. Daher müssen für auftauchende Problem- und Fragestellungen fortwährend adäquate Lösungen gefunden werden.

Vor diesem Hintergrund ist die wachsende Anzahl an Kreativitätsratgebern verständlich, die ihre Lesern in kurzer Zeit zu kreativen Problemlösen befähigen wollen. Eine häufig empfohlene Methode ist die Mind-Map-Technik, die einen individuellen Brainstorming-Prozess darstellt. Im Gegensatz zu ihrer weiten Verbreitung wurde die Wirksamkeit dieser Methode bislang kaum wissenschaftlich untersucht.

Die Mind-Map-Technik – eine Strukturierungsmethode, die viele Informationen in einem Diagramm vereint – gilt als eine Technik, die zu kreativen Ideen führt. Aufgrund der Ähnlichkeit von Mind-Maps zur Struktur kognitiver Netzwerke, der sich ausbreitenden Aktivierung in solchen Netzwerken und der dadurch bedingten zunehmenden Anzahl an Assoziationen wird angenommen, dass die Anwendung der Mind-Map-Technik zu einer erhöhten Quantität und Qualität der produzierten Ideen führt. In einem randomisierten Experiment mit 42 Probanden wurde der Einfluss dieser Technik auf das kreative Lösen von unstrukturierten Problemen erstmals statistisch untersucht. Als Problemstellungen wurden zwei standardisierte Aufgaben aus dem Torrance Test of Creative Thinking (TTCT) verwendet.

Die Technik zeigte in den Kreativitätsdimensionen des TTCT signifikante Effekte auf die Anzahl sowie die Unterschiedlichkeit der Ideen, nicht jedoch auf ihre Originalität. Somit betonen die Ergebnisse den Nutzen der Mind-Map-Technik besonders zum Wissensabruf in Ideengenerierungsphasen, welche die Basis für jegliches kreative Arbeiten darstellen.

Innovations- und Veränderungskraft im Management aus salutogenetischer Sicht

Andreas Krafft

Universität St. Gallen, Schweiz / andreas.krafft@bluewin.ch

Im Zusammenhang mit Innovationen beschäftigt sich die Arbeits- und Organisationspsychologie vor allem mit zwei Schwerpunkten: a. Den kognitiven und motivationalen Prozessen der Mitarbeiter- und Teamkreativität. b. Den organisationalen Rahmenbedingungen zur Förderung von Innovationen. Unser Beitrag fokussiert auf Faktoren, welche die Innovationsfähigkeit und –bereitschaft speziell von Führungskräften begünstigen. Nicht Kreativität, sondern die wirksame Gestaltung, Entwicklung und Umsetzung von Innovationen und den damit zusammenhängenden Veränderungen stehen im Vordergrund.

Oft ersehnen sich Unternehmen bestimmte Persönlichkeitseigenschaften von ihren Führungskräften (bspw. Offenheit für Erfahrungen und Leistungsorientierung). Unter anderem wird von Führungspersonen 'resilience', d.h. persönliche Stärke, Widerstandsfähigkeit und Stressresistenz, erwartet. Besonders betroffen von diesen Erwartungen ist das mittlere und untere Management, vor allem im Umgang mit Veränderungen. Dies treibt viele Führungskräfte bis an den Rand ihrer Möglichkeiten. Insbesondere deswegen, weil nicht alle über die gewünschten Persönlichkeitseigenschaften verfügen und Persönlichkeit, ab einem bestimmten Alter, schwer zu verändern ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche nicht eigenschaftsorientierte Fähigkeiten und Praktiken die Veränderungsstärke von Führungskräften zur Gestaltung und Umsetzung von Innovationen fördern und gleichzeitig ihr psychisches Wohlbefinden begünstigen. Im Kontext des St. Galler Managementmodells wird ein Konzept entwickelt, welches die Innovations- und Veränderungskraft des Managements in der Wechselwirkung zwischen einerseits den praktizierten Managementprozessen und andererseits dem psychologisch begründeten Kohärenzgefühl aus Antonovsky's Salutogenese-Modell vereint.

In diesem Beitrag werden die konzeptionellen Zusammenhänge vorgestellt und mit den Ergebnissen zweier quantitativer Studien mit mehr als 200 Führungskräften empirisch untermauert. Mit zwei Strukturgleichungsmodellen werden die wesentlichen Wechselwirkungen zwischen der wahrgenommenen Qualität von Innovationsstrategien und Managementprozessen, dem Kohärenzgefühl und dem beobachteten Innovationserfolg aufgezeigt.

Wie wirken zentrale Selbstbewertungen? Die Rolle von intrinsischen Arbeitsmerkmalen und Identifikationsprozessen für Innovation und Eigeninitiative

Annika Nübold und Günter W. Maier

Universität Bielefeld, Deutschland / annika.nuebold@uni-bielefeld.de

Core Self-Evaluations (CSE; Zentrale Selbstbewertungen; Judge, Locke, & Durham, 1997) konnten in zahlreichen Studien als wichtiger dispositionaler Prädiktor von Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistung bestätigt werden. Dabei spielt als mediiender Prozess insbesondere die Wahrnehmung von intrinsischen Arbeitsmerkmalen im Sinne des Job Characteristics Model (JCM; Hackman & Oldham, 1976) eine Rolle (Judge et al., 2000).

Auf welche Weise CSE in diesem Rahmenmodell in Zusammenhang mit anderen Selbstkonzepten, wie der persönlichen Identifikation (mit der Führungskraft) und der sozialen Identifi-

kation (mit der Organisation), steht und wie sich diese Selbstkonzepte auf die Innovation und Eigeninitiative von Personen auswirken, wurde bisher noch nicht untersucht. Unsere Studie erweitert bestehende Befunde zu CSE und Identifikationsprozessen indem der Zusammenhang der Selbstkonzepte untereinander sowie deren Auswirkungen auf Innovation und Eigeninitiative im Rahmen des JCM in 3-stufigen Mediationsketten untersucht wurden. Die Mediationsmodelle wurden an einer Stichprobe von 218 Mitarbeitern getestet.

Die Ergebnisse bestätigen, dass Personen mit höheren CSE ihre Arbeitsumgebung bezüglich Autonomie und Aufgabenvielfalt positiver einschätzen und dadurch intrinsisch motivierter sind als Personen mit geringen CSE. Des Weiteren zeigt sich, dass der positive Effekt von CSE auf die soziale und persönliche Identifikation vollständig über die Arbeitsmerkmale sowie die daraus resultierende intrinsische Motivation vermittelt wird. CSE beeinflusst Innovation und Eigeninitiative sowohl direkt als auch indirekt, vermittelt über intrinsische Motivation sowie die sich daraus ergebenden Identifikationsprozesse. Die Ergebnisse weisen auf die potentiellen Verknüpfungen von Selbstkonzepten untereinander hin und unterstreichen die herausragende Bedeutung von CSE für die Wahrnehmung (von Arbeitsmerkmalen), Einstellung (intrinsische Motivation und Identifikation), und das Verhalten (Innovation und Eigeninitiative) im Arbeitskontext.

Training I

Session: 4.07-FR

Das Trainingsevaluationsinstrument (TEI) - Entwicklung und Validierung eines reliablen, aufwandsökonomischen sowie für unterschiedliche Forschungsfragen und Organisationen einsetzbaren Instruments zur Trainingsevaluation

Vera Hagemann¹, Sandrina Ritzmann² und Annette Kluge¹

¹ Universität Duisburg-Essen, Deutschland; ² Universität St. Gallen, Schweiz /

vera.hagemann@uni-due.de

Evaluation von Training ist in der Unternehmenspraxis ein eher „oberflächliches Geschäft“. Es werden überwiegend affektive Teilnehmerreaktionen erhoben, wenn überhaupt evaluiert wird. In der Trainingsforschung werden Trainingsevaluationen zwar gefordert, dennoch umfassen auch hier nicht alle Studien eine fundierte und auf Instruktionprinzipien aufbauende Evaluation. Im Rahmen eines Projektes mit der Swiss Aviation Training wurde ein Trainingsevaluationsinstrument mit dem Ziel die dort durchgeführten Trainings wissenschaftlich zu evaluieren und wenn nötig zu überarbeiten entwickelt, welches aktuelle Konzepte der Lern-, Instruktion- und Transferforschung berücksichtigt und aufwandsökonomisch in der Praxis einsetzbar ist. Das Instrument umfasst 10 Skalen mit insgesamt 44 Items, die fünfstufig likertskaliert sind. Die Items erheben die Evaluationsebenen „Reaktionen“ (unterteilt in Spaß, Nützlichkeit & Schwierigkeit) und „Lernen“ (unterteilt in Wissenserwerb & Einstellungen) nach Kirkpatrick, sowie die First Principles of Instruction nach Merrill. Diese sind Activation, Demonstration, Problem-orientation, Application und Integration. Von 2008 bis 2010 wurde das TEI in insgesamt vier Studien mit Stichprobengrößen zwischen $49 < n > 540$ (Bereiche Luftfahrt und Feuerwehr) eingesetzt. Das Instrument wies aufgrund der mehrfachen Überarbeitung gute bis sehr gute Reliabilitäten im Bereich von $.61 < \alpha > .90$ bezüglich der 10 Skalen

auf. Hoch signifikante Interkorrelationen zeigten sich zwischen der erlebten Nützlichkeit der Intervention (Indikator für Transfererfolg) und den Principles of Instruction ($.46 < r > .87$), dem Lernerfolg ($r = .73$) sowie objektiven Kriterien des Wissenszuwachs ($r = .60$). Auch Gewissenhaftigkeit hing signifikant mit Lernerfolg zusammen ($r = .39$). Weitere Zusammenhänge wie bspw. zwischen erlebter Nützlichkeit und dem Trainingsziel einer Veränderung in den teambezogenen Einstellungen werden präsentiert.

Viel trainiert und nichts passiert? Zu den Erfolgsfaktoren von Transfer in der betrieblichen Weiterbildung

Jana Seidel

Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Deutschland / jana.seidel@uni-mainz.de

Viele Unternehmen sehen sich mit dem Problem konfrontiert, dass trotz erkennbarer Lernerfolge in Trainingsmaßnahmen eine Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz bei vielen Teilnehmern nur unzureichend gelingt. Um die teils enormen Budgets für Weiterbildung nicht nur rechtfertigen, sondern vor allem gezielter und effektiver einsetzen zu können, müssen der Transfererfolg und seine Einflussfaktoren systematisch untersucht werden.

Bisher vorliegende Ansätze analysieren den Transfer stets aus ihrer jeweils individuellen Forschungsperspektive, was ihre Aussagekraft zum Teil stark limitiert. Im Rahmen des Vortrags wird daher ein neuer Forschungsansatz zur Erklärung von Transferprozessen vorgestellt. Ziel ist es, Unterschiede im Transferhandeln durch die Verknüpfung bisheriger Ansätze aus der Lehr-Lern-Forschung mit neueren Ansätzen der psychologisch orientierten Handlungstheorie und der Kompetenzforschung zu erklären. Ausschlaggebend für das Ausmaß des Transfers sind demnach neben den kognitiven Fähigkeiten (insbes. Fachwissen) die individuelle Transferbereitschaft, transferbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen und die Fähigkeit zur Selbstkontrolle in Situationen, in denen die Anwendung auf Grund situativer Einflüsse erschwert wird.

Im Rahmen einer empirischen Längsschnittstudie wurden Mitarbeiter eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens sowohl vor als auch nach dem Training schriftlich zu ihren Wahrnehmungen in Bezug auf die genannten Konstrukte sowie zu beeinflussenden Faktoren seitens der Organisation befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere die Transferbereitschaft und die Selbstkontrolle von hoher Bedeutung für den Transfererfolg einer Person sind. Seitens der Organisation sind es vorrangig zwei Faktoren, die transferförderlich wirken: der Praxisbezug im Training sowie die Anzahl der Anwendungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Im Rahmen des Vortrages werden diese Ergebnisse insbesondere in Hinblick auf ihre Relevanz und praktische Verwertbarkeit für Unternehmen sowie für weiterführende psychologische Forschungsarbeiten diskutiert.

Determinanten des Transfers von Führungskompetenzen nach einem Führungskräfte-training

Franziska Franke und Jörg Felfe

Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Deutschland / ffranke@hsu-hh.de

Die Umsetzung von in Trainings erworbenen Kompetenzen in den Arbeitsalltag spielt eine bedeutsame Rolle für den Unternehmenserfolg. Wichtige Determinanten für Transfererfolg sind Transfermotivation der Trainingsteilnehmer und soziale Unterstützung in der Arbeitsumgebung (z. B. organisationale Unterstützung). Diese Faktoren wurden jedoch bisher kaum in Führungskräftetrainings untersucht. Basierend auf der VIE-Theorie und der sozialen Austauschtheorie wird angenommen, dass Transfermotivation und organisationale Unterstützung das nach dem Training gezeigte Führungsverhalten positiv beeinflussen. Im Rahmen der Evaluation eines zweijährigen Führungskräfteentwicklungsprogramms bewerteten die Teilnehmer ihre Transfermotivation, organisationale Unterstützung und ihr Führungsverhalten direkt nach Abschluss des Trainings (T1). Ein Jahr später (T2) schätzten sie erneut ihr Führungsverhalten und ihre Leistung ein. Für 69 Führungskräfte liegen Daten zu beiden Messzeitpunkten vor. Wie erwartet, zeigen sich positive Zusammenhänge von Transfermotivation und organisationaler Unterstützung mit Führungsverhalten zu T1 und T2. Weiterhin sagt das Führungsverhalten nach dem Training (T1) die Leistung ein Jahr später (T2) vorher. Theoretische und praktische Implikationen werden diskutiert.

Black-Box Coaching-Prozess: Beziehungsaufbau und -gestaltung auf Grundlage interpersonaler Basisdimensionen

Simone Kauffeld und Patrizia Ianiro

Technische Universität Braunschweig, Deutschland / s.kauffeld@tu-bs.de

Der Coaching-Prozess gilt immer noch als „Black-Box“. Während zahlreiche Belege für die Wirksamkeit von Coaching existieren, bleibt unklar, wie Coaching konkret zum Erfolg führt (Greif, 2008). Für die Wirksamkeit von Coaching scheint die Beziehung zwischen Coach und Klient zentral (Runde & Bastians, 2005; Künzli, 2006). Es ist daher von besonderem Interesse, Verhaltensweisen zu identifizieren, die mit Beziehungsaufbau und -gestaltung in Verbindung stehen. Der Interpersonalen Theorie (IT) zufolge lassen sich wesentliche Aspekte der Beziehungsgestaltung mittels der Basisdimensionen Dominanz und Affiliation beschreiben (Sullivans, 1953; Kiesler, 1983). In dieser Studie wurden Ausprägungen dieser Dimensionen bei 30 Coaches und ihren Klienten, sowie deren Einfluss auf Erfolgskriterien des Coachings mittels Fragebogen und Verhaltensbeobachtung erfasst. Erstmals wurden zwei Beobachtungsinstrumente kombiniert, um das Verhalten der Interagierenden zu mehreren Messzeitpunkten sowohl auf verbaler als auch auf nonverbaler Ebene Akt für Akt zu erfassen und prozessanalytisch auszuwerten (act4consulting, Hoppe & Kauffeld, 2010; IKD, Schermuly & Scholl, in Druck). Es wurden Grundannahmen der IT getestet. So konnte u.a. gezeigt werden, dass Klienten zufriedener mit dem Coaching-Prozess sind, wenn die Ausprägung ihrer Dominanz mit der Dominanz des Coaches kompatibel ist. Implikationen für Coaching-Ausbildungen und die berufliche Praxis werden diskutiert.

Black Box Coaching Prozess: Eine Interaktionsanalytische Untersuchung der Kommunikation zwischen Coach und Klient

Sina Gessnitzer und Simone Kauffeld

Technische Universität Braunschweig, Deutschland / s.gessnitzer@tu-braunschweig.de

Coaching hat sich innerhalb der wachsenden Beratungsbranche als ein zentrales Beratungsformat etabliert (Peltier, 2010). In der Praxis ist Coaching im internationalen Markt fest verankert (Feldman & Lankau 2005, Charan, 2009). Systematische Betrachtungen des Coaching-Prozesses sind bislang, von wenigen Ausnahmen abgesehen, kaum zu finden (Greif, 2008; Hoppe & Kauffeld, *subm.*). Interaktionsanalysen der Kommunikation zwischen Coach und Klient fehlen bisher vollkommen, was die geforderte Qualitätssicherung des Coaching-Prozesses erschwert (Heß & Roth, 2001).

In dieser Studie soll die Frage untersucht werden, welche kommunikativen Prozesse ein Coaching-Gespräch prägen. Gibt es spezifische verbale Verhaltensweisen von Coach und Klient und ist es möglich, Zusammenhänge mit Erfolgsvariablen zu identifizieren? Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wurden 50 Coaching-Gespräche mittels Videokamera aufgezeichnet und prozessanalytisch untersucht. Die Auswertung der Gespräche erfolgte mit dem Kodier-Instrument act4consulting, mit dem der Interaktionsprozess in Coaching-Gesprächen detailliert erfasst und analysiert werden kann (Hoppe & Kauffeld, 2010). Mittels Akt-für-Akt Kodierung wurden die Aufnahmen in Sinneinheiten unterteilt und von geschulten Ratern einem der 47 Beobachtungskategorien von act4consulting zugeordnet. Dieses Vorgehen ermöglicht eine vollständige Erfassung des Kommunikationsprozesses.

Im Zuge der prozessanalytischen Untersuchung konnten die Interaktionsabläufe innerhalb des Coaching-Prozesses aufgeklärt werden. Weiterhin war es möglich, Besonderheiten in der Kommunikation zwischen Coach und Klient sowie für die jeweiligen Rollen zu identifizieren. Zusammenhänge mit Außenvariablen wie der Zielerreichung des Klienten und der Einschätzung des Coachingerfolgs konnten aufgezeigt werden. Als besonders relevant zeigte sich dabei die Wirkung von offenen vs. geschlossenen Fragen. Theoretische und praktische Implikationen für Coaching-Forschung und -Praxis werden abgeleitet.

Ökonomische Psychologie

Session: 4.09-FR

Der Einfluss der stressinduzierten Cortisolreaktion auf die Gewichtung von Ratschlägen

Andreas Mojzisch¹, Marie Juli² und Thomas Schultze³

Universität Hildesheim, Deutschland; ²Universität Münster, Deutschland; ³Universität Göttingen, Deutschland / mojzisch@psych.uni-goettingen.de

Menschen holen häufig Ratschläge ein, bevor sie ökonomische Urteile und Entscheidungen treffen. Mitunter werden Ratschläge sogar teuer bezahlt, weil man sich erhofft, durch die Ratschläge ein akkurateres Urteil oder eine bessere Entscheidung fällen zu können. Die Forschung kommt allerdings zu dem Ergebnis, dass Ratschläge häufig nur unzureichend berück-

sichtigt werden. Dies wird als „advice discounting“ bezeichnet. Erstaunlich ist dabei, dass bisher noch nicht überprüft wurde, inwiefern Stress die Gewichtung von Ratschlägen beeinflusst. Um diese Forschungslücke zu schließen, haben wir in einem 2 (sozio-evaluativer Stress: ja vs. nein) x 2 (Geschlecht) faktoriellen Design den Einfluss von sozio-evaluativem Stress auf die Gewichtung von Ratschlägen untersucht. Zur Stressinduktion wurde der TSST (Trier Social Stress Test) bzw. (in der Kontroll-Bedingung) der Placebo-TSST verwendet. Als abhängige Variable wurde das Ausmaß der Gewichtung von Ratschlägen bei Schätzaufgaben erfasst. In jedem Trial sollten die Probanden zunächst schätzen, wie weit zwei Städte voneinander entfernt sind. Danach erhielten sie die Information, was ein anderer Proband bei dem gleichen Städtepaar geschätzt hatte. Im dritten Schritt konnten die Probanden ihr anfängliches Urteil revidieren, indem sie das Urteil des anderen Probanden integrierten. Entgegen unserer Vorhersage zeigte sich, dass die Stressmanipulation keinen Effekt auf die Gewichtung der Ratschläge hatte. Allerdings korrelierte die stressinduzierte Cortisolreaktion bei Frauen (nicht aber bei Männern) signifikant negativ mit der Gewichtung der Ratschläge: je stärker die stressinduzierte Cortisolreaktion, desto weniger wurden die Ratschläge bei der finalen Schätzung gewichtet.

Urteile und Engagements angesichts der Finanzmarktkrise

Manuela Sirrenberg und Elisabeth Kals

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland /

manuela.sirrenberg@ku-eichstaett.de

Die Finanzmarktkrise ist nicht nur ein ökonomisch-politisches, sondern auch ein psychologisch relevantes Thema, bei dem es auch um Einstellungen und Engagements in der allgemeinen Bevölkerung geht.

Daher wurde im Frühjahr 2009 - und somit nach dem vorläufigen Höhepunkt der Krise - eine Befragung mit 438 Teilnehmern durchgeführt, die sowohl Vertreter der allgemeinen Bevölkerung als auch Experten aus dem Finanzsektor umfasste. Die Studie untersuchte folgende Fragestellungen: Welche Urteile bestehen in der deutschen Bevölkerung gegenüber staatlichen Finanzierungshilfen zur Rettung insolvenzbedrohter Banken? In welchem Ausmaß bestehen Engagementbereitschaften zur Unterstützung bzw. Ablehnung staatlicher Finanzierungshilfen? Und welche Motivstrukturen liegen diesen Bereitschaften zugrunde? Die Studie geht ebenfalls der Frage nach, wie und in welchem Ausmaß sich Experten der Finanzbranche und Laien in ihren Urteilen und Bereitschaften unterscheiden.

Die korrelativen Befunde der Gesamtstichprobe zeigen zunächst bedeutsame Zusammenhänge zwischen der Beurteilung staatlicher Finanzierungshilfen einerseits und erlebter Gerechtigkeit ($r=.61^{**}$) sowie Vertrauen in die Bundesregierung ($r=.40^{**}$) andererseits. Die regressionsanalytischen Ergebnisse bestätigen Gerechtigkeitsvariablen als Prädiktoren zur Vorhersage der Engagementbereitschaft zur Unterstützung staatlicher Finanzierungshilfen ($R^2=.19$). Der Vergleich parallelisierter Stichproben der Beschäftigten der Finanzbranche als Experten mit Beschäftigten anderer Branchen zeigt schließlich bedeutsame Unterschiede u.a. bei Effizienzurteilen bezüglich staatlicher Finanzierungshilfen als auch beim Vertrauen in die Bundesregierung ($d > 0.5$).

Damit steht die Studie mit Forschungsbefunden in Einklang, die (Un)Gerechtigkeitserleben als wichtiges Motiv für Engagements und letztlich für den Erfolg politischer Maßnahmen beschreiben. Auch mit Blick auf insolvenzbedrohte EU-Mitgliedstaaten sind die praktischen Implikationen der vorliegenden Studie zu diskutieren, ohne dabei zu übersehen, dass weitere Untersuchungen, etwa bezüglich der Übertragbarkeit der Ergebnisse, notwendig sind.

Social preferences and the change of risk taking in interpersonal and individual choice contexts

Johannes Leder, Ernst A. Hany und Tilmann Betsch

Universität Erfurt, Deutschland / johannes.leder@uni-erfurt.de

It is an everyday occurrence that people make decisions concerning uncertain prospects that involve others. In this case risk perception and social preferences are likely to influence choice. This leads to the question: Do people's risk perceptions differ in interpersonal choice contexts compared to individual choice context and is the change related to the incentive structure?

An experiment was conducted based on a mixed design. Within subjects the choice context (individual vs. interpersonal), and distributional equality (equal vs. better vs. worst) as well as variance of payoffs (high vs. low) and between subjects the frame of the certain prospect (price of lottery vs. sure gain) was manipulated. Furthermore, personality variables were measured using behavioral and self report measures.

Analysis within subjects found that the mean certainty equivalent in the interpersonal choice context was higher than in the individual context irrespective of the distribution of payoffs. Analysis between subjects found that when the certain outcome was framed as the price of the lottery the certainty equivalent was lower. The personality variables assessed could not explain the differences.

The results show that people are willing to sacrifice some of their personal payoffs in order to increase the possible earnings of another person. This supports the notion that people care for other people's welfare which was also found in other experiments. Furthermore this effect was found without reciprocity between the decider and the recipient, and even when the decider profits less from the uncertain prospect than the recipient.

Arbeitszufriedenheit und Commitment

Session: 5.02-FR

Was führt dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeit gleichzeitig gut und schlecht finden? Kognitive und affektive Determinanten des Erlebens von Ambivalenz bezüglich der eigenen Arbeit

René Ziegler, Christian Schlett und Michael Diehl

Universität Tübingen, Deutschland / rene.ziegler@uni-tuebingen.de

In vorangegangenen Studien haben wir gezeigt, dass Arbeitszufriedenheit umso weniger zur Vorhersage der Arbeitsleistung bzw. von Extrarollenverhalten geeignet ist, je mehr eine Per-

son Ambivalenz gegenüber ihrer Arbeit empfindet, und dass Ambivalenz mit Arbeitszufriedenheit negativ korreliert ist. In zwei Studien ($n = 275$ Krankenpflegekräften bzw. 309 Universitätsbeschäftigte) sind wir nun der Frage nachgegangen, welche Faktoren dem Ambivalenzerleben zugrunde liegen. Ausgehend davon, dass Arbeitszufriedenheit als Einstellung zur Arbeit von Kognitionen über die Arbeit und Emotionen bei der Arbeit beeinflusst sein sollte, haben wir erwartet, dass diese Faktoren auch der Ambivalenz in der Einstellung zur eigenen Arbeit zugrunde liegen. In den beiden Studien wurden daher die Häufigkeit verschiedener positiver bzw. negativer Emotionen, die Bewertung verschiedener Facetten der Arbeit, die erlebte Ambivalenz, die Arbeitszufriedenheit, und die dispositionelle positive und negative Affektivität erfasst. Moderatoranalysen per Regression zeigen zunächst, dass Personen umso mehr Ambivalenz bekunden je höher ihre negative Affektivität ist und je häufiger sie negative Emotionen erleben bzw. je mehr Facetten negativ bewertet werden. Vor allem aber zeigen signifikante Wechselwirkungen hypothesenkonform, dass Personen mit überwiegend positiven Emotionen bzw. positiv bewerteten Facetten umso mehr Ambivalenz empfinden je häufiger sie negative Emotionen erleben bzw. je mehr Facetten negativ bewertet werden. Genauso bekunden sie umso weniger Ambivalenz je häufiger sie positive Emotionen erleben bzw. je mehr Facetten positiv bewertet werden. Dem entgegen wirken sich die Häufigkeit positiver oder negativer Emotionen sowie das Vorhandensein mehr oder weniger vieler positiver bzw. negativer Facetten bei Personen mit überwiegend negativen Emotionen bzw. negativ bewerteten Facetten nicht auf das (generell höhere) Ambivalenzerleben aus.

Arbeitszufriedenheit, Identifikation und Engagements in Organisationen

Ulrike Brok, Elisabeth Kals und Manuela Sirrenberg

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland / ulrike.brok@ku-eichstaett.de

Arbeitszufriedenheit ist aus betriebswirtschaftlicher wie psychologischer Sicht gleichermaßen bedeutsam. Entsprechend steht Arbeitszufriedenheit mit Arbeitsleistung, extraproduktivem und kontraproduktivem Arbeitsverhalten sowie erlebten Emotionen im Zusammenhang. Vergleichbare Korrelationen werden für organisationale Identifikation berichtet. Dabei geht ein hohes Ausmaß an Arbeitszufriedenheit nicht nur mit organisationaler Identifikation einher, sondern auch mit Gerechtigkeitserleben, Vertrauen und Verantwortung.

Dennoch wird Arbeitszufriedenheit in Modellen der Arbeitsmotivation oftmals allein als Konsequenz von Kernmerkmalen der Arbeit, wie Variabilität, Ganzheitlichkeit, Bedeutung, Autonomie und Feedback erklärt. Obgleich auch Metaanalysen Hinweise auf weitere Variablen geben, werden diese bislang kaum in Modellen zur Arbeitszufriedenheit berücksichtigt.

Hier setzt die vorgestellte Online-Fragebogenstudie ($N=205$) an. Sie integriert neben klassischen Variablen der Arbeitszufriedenheit die Befunde der Gerechtigkeits-, Vertrauens- und Verantwortungsforschung. Die zentralen Forschungsfragen lauten: Inwieweit können Gerechtigkeit und Vertrauen Arbeitszufriedenheit oder Identifikation von Mitarbeitern erklären? Welchen Anteil an Arbeitszufriedenheit erklären klassische Variablen, wie Bezahlung, Handlungsspielraum oder Arbeitsstrukturmerkmale im Verhältnis zu Gerechtigkeitswahrnehmungen und Vertrauen? Welchen Einfluss haben dabei erlebte Emotionen?

Die multivariaten Analysen zeigen, dass neben arbeitsstrukturellen Variablen, Vertrauen und organisationale Gerechtigkeit sowie negativ erlebte Emotionen, wie Ärger oder Wut, die Ar-

beitszufriedenheit ($R^2=.65$) von MitarbeiterInnen erklären. Identifikation ($R^2=.40$) wird, neben organisationaler Gerechtigkeit und negativ erlebten Emotionen, zusätzlich durch positive erlebte Emotionen (Freude, Spaß) vorhergesagt. Darüber hinaus erklären – allerdings zu einem geringeren Anteil – hohes Einkommen und hohe Identifikation die Bereitschaften der MitarbeiterInnen, sich im Arbeitskontext zu engagieren ($R^2=.20$), während Fluktuationsabsichten durch geringe Identifikation, geringe Arbeitszufriedenheit, wenig positiv erlebte Emotionen und externale Verantwortungsattribution vorhergesagt werden ($R^2=.28$).

Ohne die Grenzen des querschnittlichen Designs zu übersehen, werden theoretische und praktische Implikationen der Befunde diskutiert.

Formen der Arbeitszufriedenheit sensu Bruggemann: Eine Differenzierung auf Basis der erlebten Ambivalenz, der positiven und negativen Gesamtbewertung der Arbeit, und ihren affektiven und kognitiven Grundlagen

Christian Schlett, René Ziegler und Michael Diehl

Universität Tübingen, Deutschland / Christian.Schlett@uni-tuebingen.de

Nach Bruggemann (1974) unterscheiden sich Personen bezüglich ihrer Arbeits(un)zufriedenheit in qualitativer Hinsicht. In zwei Studien mit Universitätsbeschäftigten ($N = 309$) bzw. Krankenpflegekräften ($N = 275$) wurde überprüft, inwieweit sich hypothesenkonforme Unterschiede der Arbeitszufriedenheitsformen in der erlebten Ambivalenz, den unipolaren positiven bzw. negativen Gesamtbewertungen der Arbeit (Kaplan, 1972), der Anzahl positiv bzw. negativ bewerteter Arbeitsfacetten, und der Häufigkeit positiver bzw. negativer Emotionen bei der Arbeit zeigen. Für stabilisiert Zufriedene wurde erwartet, dass sie ihre Arbeit am positivsten und am wenigsten negativ bewerten. Diese Personen sollten am wenigsten Ambivalenz gegenüber ihrer Arbeit erleben. Progressiv Zufriedene sollten sich von stabilisiert Zufriedenen dahingehend unterscheiden, dass sie ihre Arbeit negativer bewerten und folglich mehr Ambivalenz erleben. Verglichen mit stabilisiert und progressiv Zufriedenen sollten resignativ Zufriedene ihre Arbeit weniger positiv und verstärkt negativ bewerten und mehr Ambivalenz erleben. Fixiert und konstruktiv Unzufriedene sollten ihre Arbeit am wenigsten positiv und am stärksten negativ bewerten, wobei letztere ihre Arbeit noch etwas positiver bewerten sollten als fixiert Unzufriedene. Bei diesen beiden Arbeitsunzufriedenheitsformen sollte die höchste Ambivalenz vorliegen. Die Hypothesen zur Anzahl positiv und negativ bewerteter Arbeitsfacetten und zur Häufigkeit positiver und negativer Emotionen entsprachen denen zur positiven und negativen Gesamtbewertung der Arbeit. Die Ergebnisse beider Studien bestätigten die Hypothesen weitestgehend (der Einfluss von positiver und negativer Affektivität wurde kontrolliert). Weitergehende Analysen zeigten Unterschiede zwischen den Arbeitszufriedenheitsformen hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitsplatzmerkmalen mit positiven bzw. negativen Emotionen. Die gleichen Arbeitsplatzmerkmale scheinen also je nach Form der Arbeitszufriedenheit mehr oder weniger bedeutsam für emotionale Erlebnisse bei der Arbeit zu sein.

Mitarbeiterbindung: Zum Zusammenspiel von bedeutsamen Ereignissen und Job Embeddedness

Oliver Weigelt und Bernd Marcus

Fernuniversität in Hagen, Deutschland / oliver.weigelt@fernuni-hagen.de

Job Embeddedness beschreibt soziale Kräfte, die Mitarbeiter an eine Organisation binden. Dabei werden Aspekte berücksichtigt, die über Arbeitszufriedenheit und organisationales Commitment hinausgehen und zusätzliche Vorhersagekraft in Hinblick auf das Verbleiben in der Organisation (bzw. tatsächliche Kündigung) haben.

Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erklärung freiwilliger Kündigung, der über die Grenzen traditioneller Modelle hinausgeht, sind bedeutsame Ereignisse („negative shocks“) aus dem Unfolding Model. Bedeutsame Ereignisse beschreiben meist unerwartet auftretende Ereignisse, die zu einer Neubewertung der persönlichen Situation führen und die eine Kündigung wahrscheinlicher machen (z.B. Bruch von psychologischen Verträgen).

In der vorliegenden Untersuchung wurde das Zusammenspiel von Job Embeddedness und bedeutsamen Ereignissen integriert an einer Stichprobe von 369 Personen mit mehreren Messzeitpunkten innerhalb von sechs Monaten betrachtet. Dabei wurden bedeutsame Ereignisse erfasst, die eine Kündigung wahrscheinlicher machen; zusätzlich wurden Ereignisse berücksichtigt, die umgekehrt ein Verbleiben in der Organisation wahrscheinlicher machen. Die Ergebnisse belegen die Erklärungskraft von Job Embeddedness und bedeutsamen Ereignissen in Hinblick auf verschiedene Indikatoren von Mitarbeiterbindung bzw. freiwilliger Kündigung.

Extrarollenverhalten

Session: 5.06-FR

Organizational Citizenship Behavior in interorganisationalen Projekten – eine empirische Untersuchung

Timo Braun und Jörg Sydow

Freie Universität Berlin, Deutschland / timo.braun@fu-berlin.de

Bis Ende der 1990er Jahre beschränkte sich die Forschung zu Organizational Citizenship Behavior (OCB) weitgehend auf den Zusammenhang individueller Verhaltensweisen gegenüber Organisationen. In der Folgezeit entstanden Studien, die weitere Ebenen in die Untersuchungen einbeziehen. Im Mittelpunkt steht dabei das Team bzw. die Organisationseinheit als zusätzliche Bezugsebene (u.a. Erhart et al. 2004; Bommer et al. 2007; Choi 2009). In jüngster Vergangenheit wurde dann erstmals der Versuch unternommen, das OCB-Konzept auf interorganisationale Beziehungen zu übertragen (Autry/Skinner 2008), wobei sich diese Arbeit eher auf eine Skalenanpassung beschränkt und keine entsprechende Re-Konzeptionalisierung vornimmt. Die OCB-Forschung wird konzeptionell den tiefgreifenden Veränderungen der Fragmentierung von Arbeit über Firmengrenzen hinweg (Marchington et al. 2005) nicht gerecht und vernachlässigt zudem, dass Linienstrukturen zunehmend aufgebrochen und stattdessen Projektstrukturen aufgebaut werden. Diese „Projektfizierung“ (Midler 1995) erfährt von der OCB-Forschung bis heute kaum Aufmerksamkeit.

Um die Grundlagen für eine Rekonzeptionalisierung von OCB im interorganisationalen Kontext zu schaffen und der zunehmenden Verbreitung von (inter-)organisationalen Projekten Rechnung zu tragen, führen wir eine explorative Studie durch. Dabei wurden 25 Projektmanager in qualitativen Leitfaden-interviews befragt. Die Fragen orientieren sich einerseits an den bewährten OCB-Dimensionen (Podsakoff et al. 2000), andererseits wird in der Befragung durch sehr offene Fragetechniken versucht, Items und Dimensionen zu identifizieren, die spezifisch für interorganisationale Projekte sind. Letzteres folgt der Idee einer induktiven Theorieentwicklung. Die Interviews dauerten durchschnittlich rund 35 Minuten. Sie wurden vollständig transkribiert und mit der Software Atlas.ti systematisch kodiert und ausgewertet. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Projektebene, die quer zu den beteiligten Organisationen liegt, einen eigenen Bezugspunkt für OCB darstellen kann.

Literatur:

- Autry, C. W. & Skinner, L. R. (2008). Intraorganizational Citizenship Behaviors: An empirical study. *Journal of Business Logistics*, 29 (2), 53-74.
- Bommer, W. H., Dierdorff, E. C. & Rubin, R. S. (2007). Does prevalence mitigate relevance? The moderating effect of group-level OCB on employee performance. *Academy of Management Journal*, 50 (6), 1481-1494.
- Choi, N. C. (2009). Collective Dynamics of Citizenship Behaviour: What Group Characteristics Promote Group-Level Helping? *Journal of Management Studies*, 46 (8), 1396-1420.
- Erhart, M. & Naumann, S. (2004). Organizational Citizenship Behavior in work groups: A group norms approach. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 960-974.
- Marchington, M., Grimshaw, D. & Rubery, J. 2005 (Hrsg.). *Fragmenting Work: Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*, New York.
- Midler, C. (1995). Projectification of the firm: The Renault case. *Scandinavian Journal of Management*, 11 (4), 363-375.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.

Interne Struktur kontraproduktiven Verhaltens: Meta- und primäranalytische Befunde

Bernd Marcus¹, O. Anita Taylor², Stephanie E. Hastings² und Alexandra Sturm¹

Fernuniversität in Hagen, Deutschland; ²Ontario Universität, Kanada /

bernd.marcus@fernuni-hagen.de

Kontraproduktives Verhalten (KPV) in Organisationen wird in der jüngeren Literatur überwiegend als mehrdimensionales Konstrukt aufgefasst. Zu dessen interner Struktur existieren unterschiedliche theoretische Vorstellungen hinsichtlich Inhalt und Anzahl der Subdimensionen, wobei die verschiedenen Modelle bislang meist isoliert betrachtet wurden. In dem Beitrag wird untersucht, in welcher Beziehung die drei derzeit am weitesten verbreiteten Modellvorstellungen zur Struktur des KPV zueinander stehen, in denen entweder zwei, fünf oder elf Subdimensionen spezifiziert wurden. Zunächst werden dabei unterschiedliche Möglichkeiten einer hierarchischen Anordnung dieser Facetten untersucht, indem deren aus der vorhandenen Literatur zu KPV metaanalytisch generierte Interkorrelationen strukturgleichungstheoretisch

analysiert werden. Anschließend wird anhand eines großen Primärdatensatzes die Hypothese geprüft, dass den untersuchten Modellen keine hierarchische Anordnung zugrunde liegt, sondern sich dabei zwei Unterscheidungsprinzipien überlagern (nach Inhalt und Objekt des KPV), die sich analog zu einer Multitrait-Multimethod-Analyse modellieren lassen.

Erlebte Rechenschaftspflicht, psychologischer Vertragsbruch und kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz

Marc Solga¹ und Ingo Zettler²

Ruhr-Universität Bochum, Deutschland; ²Eberhard Karls Universität Tübingen, Deutschland / marc.solga@rub.de

Erlebte Rechenschaftspflicht (RV; accountability) ist das Bewusstsein, von einer Instanz mit Sanktionsmacht beurteilt zu werden und Rechenschaft geben - d. h. sich vor dieser Instanz erklären und rechtfertigen - zu müssen. In Organisationen wird RV erzeugt und forciert, um Mitarbeiterverhalten zu steuern. Die vorliegende Fragebogen-Längsschnittstudie mit zwei Messzeitpunkten und zwei Urteilsquellen (N = 178) nahm auf den mehrfach gefundenen Zusammenhang zwischen erlebtem psychologischen Vertragsbruch und devianten Reaktionen Bezug (z. B. Jensen, Opland & Ryan, 2010), um die Wirkungen von RV – genauer: ihr Potenzial zur Eindämmung unerwünschten Verhaltens – zu untersuchen. So gaben Berufstätige Auskunft über den erlebten psychologischen Vertragsbruch (t1), die erlebte Rechenschaftspflicht (t1) und das eigene kontraproduktive Verhalten am Arbeitsplatz (t2). Letzteres wurde zusätzlich aus einer Beobachterperspektive (Kollegenurteil) erhoben. Die Ergebnisse belegen den erwarteten Moderationseffekt: Hohe Ausprägungen von RV reduzieren das Ausmaß selbstberichteten und beobachteten kontraproduktiven Verhaltens am Arbeitsplatz als Reaktion auf erlebte Vertragsbrüche.

Stille und Schweigen in Organisationen

Michael Knoll¹ und Rolf van Dick²

¹Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg, Deutschland; ²Goethe Universität Frankfurt / michael.knoll@uni-leipzig.de

Stellen Mitarbeiter Fehlentwicklungen fest und sprechen diese nicht an, so verschenken Organisationen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und versäumen es, Fehler frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren. Handelt es sich bei den Fehlentwicklungen um unmoralische oder illegale Vorgänge, dann können auch Außenstehende (z.B. Kunden, Konsumenten oder Patienten) oder die Umwelt geschädigt werden. Einen ersten organisationspezifischen Erklärungsansatz für das Verschweigen kritischer Themen in Organisationen lieferten Morrison und Milliken (2000). Die Autorinnen legten in ihrem Konzept der „Organizational Silence“ dar, wie organisationale Rahmenbedingungen (z.B. implizite Annahmen des Managements, oder ein Konformität einforderndes Klima) zu der kollektiv geteilten Einschätzung führen, es sei sinnlos und/oder gefährlich, kritische Themen anzusprechen. Die Bedeutung organisationaler Einflussfaktoren für das Schweigen auf Mitarbeiterebene wird auch in anderen Ansätzen hervorgehoben, z.B. psychological safety (Edmondson, 1999), voice opportunity (Avery &

Quinones, 2002), Verhalten der Führungskraft (Detert & Burris, 2007). Vergleichsweise wenige empirische Belege liegen dagegen dazu vor, welche Verhaltensweisen und Motive auf Mitarbeiterebene zu Schweigen auf organisationaler Ebene beitragen. In empirischen Arbeiten wird Mitarbeiterschweigen (“Employee Silence”) bisher als eindimensionales Konstrukt erfasst, obwohl konzeptionelle Arbeiten (Pinder & Harlos, 2001; van Dyne, Ang, & Botero, 2003) eine Differenzierung nahelegen. Aufbauend auf diesen konzeptionellen Arbeiten entwickelten wir eine Skala, mit der sich vier Formen von “Employee Silence” (angstbasiertes, resignatives, prosoziales und opportunistisches Schweigen) unterscheiden lassen. Daten einer Studie mit N=258 Berufstätigen belegen die angenommene Faktorenstruktur. Im Vortrag werden die Skalen dargestellt und ein nomologisches Netzwerk (Cronbach & Meehl, 1955) für “Employee Silence” diskutiert, das Vorbedingungen, Korrelate und Konsequenzen für die einzelnen Formen umfasst.

The same, but different: How future orientation influences organizational citizenship behaviors through different regulatory mechanisms

Isabell Welpel¹, Maria Strobel¹, Andranik Tumasjan¹ und Matthias Spörrle²

Technische Universität München, Deutschland; ²Fachhochschule für angewandtes Management (FHAM), Deutschland / welpel@tum.de

Extra-role behaviors are an important aspect of job performance that can bring about positive changes to organizations. Future orientation as an individual characteristic has recently been theorized to have a positive effect on extra-role behaviors. The present study examines the effect of dispositional future orientation on organizational citizenship behavior (OCB). Based on previous theoretical work that has used regulatory focus theory to explain different motivations that may underlie distinct OCB facets, we test whether the effect of future orientation on four OCB facets (i.e., altruism, conscientiousness, sportsmanship, and civic virtue) is differentially mediated by promotion focus and prevention focus at work. The results reveal (1) a positive effect of future orientation on altruism and conscientiousness that is mediated by prevention focus at work, (2) a positive effect of future orientation on civic virtue that is mediated by promotion focus at work, and (3) no relationship of future orientation with sportsmanship. We discuss how these findings extend our knowledge on cultivating particular aspects of OCB in organizations.

Führung II

Session: 5.08-FR

Wirkung ethischer Führung: Eine Querschnittsstudie

Kai Bormann und Jens Rowold

TU Dortmund, Deutschland / kai.bormann@tu-dortmund.de

Unternehmensethische Skandale und Vorwürfe unethischer Verhaltens- und Unternehmenspraktiken führen zu einem gestiegenen Interesse an der Betrachtung und Analyse ethischer Einflussgrößen im organisationalen Kontext. Besonderes Interesse liegt hier in der Untersu-

chung der Rolle von Führungskräften, die als Repräsentant der Organisation gegenüber internen (z.B. Mitarbeitern) wie externen Stakeholdern (z.B. Aktionären oder Kunden) fungieren. Ihre Verhaltensweisen und Entscheidungen haben großen Einfluss auf die Einhaltung ethischer Grundsätze und das Verhalten von Mitarbeitern. In der einschlägigen Literatur setzt insbesondere der Ansatz der ethischen Führung nach Brown und Trevino (2005) an diesem Forschungsgegenstand an. In ersten empirischen Studien konnte bereits die Relevanz der ethischen Führung nachgewiesen werden, als dass positive Zusammenhänge zu Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment berichtet wurden (Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts, & Chonko, 2009; Rowold & Borgmann, 2009). In der vorliegenden Querschnittsstudie (N = 150) werden die bestehenden Befunde erweitert, indem mediierende Effekte von Vertrauen und organisationaler Gerechtigkeit auf erfolgsrelevante Ergebniskriterien (u.a. Counterproductive Work Behavior) untersucht werden. Wichtige Wirkpfade ethischer Führung werden dargestellt und Anhaltspunkte für weitere Forschung und praktische Implikationen für die Mitarbeiterführung diskutiert.

Der Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Persönlichkeit in der Selbst- und Fremdwahrnehmung – Eine Multitrait-Multimethod-Analyse

Claudia Krüger, Lars Borgmann und Jens Rowold

TU Dortmund, Deutschland / claudia.krueger@tu-dortmund.de

Im Fokus der Führungsforschung stehen seit inzwischen mehr als zwei Jahrzehnten Konzepte der charismatischen bzw. transformationalen Führung. Obwohl ursprünglich verhaltensnah entworfen, weisen diese Ansätze deutliche Bezüge zu eigenschaftsorientierten Führungstheorien auf und bewegen sich somit im Spannungsfeld zwischen veränderbaren Verhaltensgewohnheiten und stabilen Dispositionen. Im Hinblick auf korrelative Zusammenhänge zwischen der Ausprägung transformationaler Führung und globalen Persönlichkeitsmerkmalen blieben die Ergebnisse bisheriger Studien häufig deutlich unter den Erwartungen. Als zu untersuchende Ursache werden hierfür unter anderem Methodeneffekte vermutet: Während die Führungsstile in der Regel mittels Fremdbeschreibung durch die Mitarbeiter erfasst werden, liegen den gemessenen Persönlichkeitsmerkmalen üblicherweise Selbstbeschreibungsdaten zugrunde. Die Modellierung einer Multitrait-Multimethod-Analyse als konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA-MTMM) erlaubt die Zerlegung der beobachteten Varianz in Trait-, Methoden- und Fehleranteile, so dass die um Methodeneffekte bereinigten Zusammenhänge zwischen den latenten Variablen ermittelt werden können. Im Rahmen einer unternehmensweiten Führungskräftebefragung wurden verschiedene Führungsstile ebenso wie berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale erfasst – und zwar sowohl mittels Selbstbeschreibung durch N = 206 Führungskräfte als auch mittels Fremdbeschreibung dieser Führungskräfte durch insgesamt N = 1215 Mitarbeiter. Mit Hilfe einer CFA-MTMM konnten die um Methodeneffekte bereinigten Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Führungsstilen ermittelt werden. Die Ergebnisse werden im Hinblick auf ihre Implikationen für die Führungsforschung und für die Praxis der Auswahl und Entwicklung von Führungskräften diskutiert.

Gibt es eine Motivpassung zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn? Einfluss der Konstellation der Leistungsmotive in der dyadischen Beziehung auf verschiedene arbeitsbezogene Outcome-Variablen

Mandy Forkmann, Veronika Brandstätter und Carmen Roos

Universität Zürich, Schweiz / m.forkmann@psychologie.uzh.ch

Paarforschung zeigt, dass Partner in romantischen Beziehungen, die über ähnliche Werte und Überzeugungen verfügen, bessere und langlebigere Beziehungen erleben (Gaunt, 2006; Tracey et al., 2001). Wir übertragen das Konzept der Ähnlichkeit von romantischen Partnern in den Arbeitskontext und analysieren Führungskraft-MitarbeiterIn-Beziehungen.

Genauer gesagt gehen wir der Frage nach, ob und wie die Leistungsmotive von Führungskraft und MitarbeiterIn miteinander interagieren und sich auf arbeitsbezogene Outcome-Variablen auswirken. Wir nehmen zudem an, dass diese Beziehung durch die Beziehungsqualität mediiert wird.

In einer Querschnittstudie mit 45 Führungskraft-MitarbeiterIn-Dyaden konnten wir unsere Hypothese im Hinblick auf mehrere arbeitsbezogene Outcome-Variablen auf MitarbeiterIn-Seite bestätigen. Die Beziehungsqualität mediiert den positiven Zusammenhang zwischen einer dyadischen Motivpassung, im Sinne eines ähnlich stark oder schwach ausgeprägten Leistungsmotivs von Führungskraft und MitarbeiterIn, und verschiedenen arbeitsbezogenen abhängigen Massen, wie unter anderem Leistung und Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Eine motivationspsychologische Betrachtung der dyadischen Interaktion von Führungskraft und MitarbeiterIn erweitert die aktuelle Führungsforschung, die annimmt, dass die Beziehungsqualität zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn eine grosse Rolle im Hinblick auf Zufriedenheit in der Arbeit, auf Leistung, affektives Commitment und OCB spielt.

Der Einfluss von power distance auf die Wahrnehmung prozedural fairer Führung

Susanne Jodlbauer¹, Eva Selenko¹, Bernad Batinic¹ und Bernhard Streicher²

¹Johannes Kepler Universität Linz, Österreich; ²Ludwig-Maximilians Universität München, Deutschland / susanne.jodlbauer@jku.at

Das Konstrukt organisationale Gerechtigkeit kristallisierte sich in der psychologischen Forschung als wichtiger Prädiktor arbeitsrelevanter Verhaltensweisen heraus. In den vorgestellten Studien wird untersucht ob kulturelle und individuelle Unterschiede bezüglich power distance einen Einfluss auf die individuelle Gerechtigkeitssensibilität allgemein und die Sensibilität gegenüber prozeduraler Gerechtigkeit (voice vs. consistency) im Speziellen haben. Power distance wurde zu diesem Zweck sowohl auf Länderebene, als auf individueller Werteebene innerhalb eines Landes untersucht. In Studie 1 (N = 265), einer interkulturellen Szenariostudie, wurden Probanden aus niedrigen power distance Kulturen (Österreich, Australien) mit Probanden aus hohen power distance Kulturen (China) verglichen. Es konnte gezeigt werden, dass - wie angenommen - Personen aus niedrigen power distance Kulturen stärker auf Ungerechtigkeit reagieren und eine Präferenz für voice haben; wohingegen Personen aus Kulturen mit hoher power distance Ausprägung weniger stark auf Ungerechtigkeit allgemein, aber stärker positiv auf consistency reagieren. Studie 2 (N = 142), in welcher Arbeitnehmer innerhalb

einer Kultur auf ihre power distance Ausprägung hin untersucht und bezüglich ihrer Gerechtigkeitssensibilität verglichen wurden, replizierte die Ergebnisse der ersten Studie. Die Bedeutsamkeit des Einflusses von power distance auf das Gerechtigkeitsempfinden allgemein sowie die Sensibilität bezüglich voice beziehungsweise consistency konnte damit bestätigt werden. Die Ergebnisse und ihre Implikationen werden diskutiert und zukünftige Forschungsvorhaben vorgestellt.

Intuitiv richtig – explizit falsch. Wahl und Kategorisierung von Führungskräften aufgrund des Gesichtes

Erik Dietl und Gerhard Blickle

Universität Bonn, Deutschland / dietl@uni-bonn.de

Erste Eindrücke aus Gesichtern können unterschiedliche subjektive und objektive Ergebnisse in Wirtschaftsunternehmen (Rule & Ambady, 2008; Rule & Ambady, in press) und Politik (Olivola & Todorov, 2010) vorhersagen. In dieser Studie untersuchen wir, ob die intuitive Entscheidung (Wen möchte ich als Trainer?) und explizite Beurteilung (Wer ist ein Trainer?) der Gesichter von hochklassigen Handballtrainern (Führungskräfte) und Nicht-Trainern (Spieler vergleichbaren Alters ohne jegliche Führungsfunktion auch außerhalb des Handballsportes) mit der tatsächlichen Identität als Trainer oder Nicht-Trainer übereinstimmt, und welche wahrgenommenen Eindrücke (Attraktivität, Dominanz, etc.) zu der intuitiven und expliziten Beurteilung führen. 196 Handballspieler haben 32 Fotos von 16 Zielpersonen (8 Trainer und 8 Nicht-Trainer, je Zielperson ein Foto mit neutralen Gesichtsausdruck und eines mit positiver Selbstdarstellung) beurteilt. Die Rechts-Links-Position der Bildarbietung wurde ebenfalls variiert. So wurden 64 Paarvergleiche von Zielpersonen vorgenommen, wobei jeder Nicht-Trainer mit jedem Trainer kombiniert wurde. Alter und Geschlecht wurde in beiden Gruppen konstant gehalten. Tatsächliche Führungskräfte (Trainer) wurden häufiger intuitiv als Führungskräfte (Trainer) ausgewählt ($d = .27$). Bei der expliziten Einschätzung wurden jedoch faktische Nicht-Trainer häufiger als Trainer eingeschätzt ($d = .27$). Weiterhin wurden 8 Persönlichkeitseindrücke (Attraktivität, Kompetenz, Dominanz, Führungsstärke, Reife, Vertrauenswürdigkeit, Sympathie, Phantasie) der Gesichter beurteilt. Multiple Regressionen ergaben, dass das intuitive Kriterium durch wahrgenommene Attraktivität und Führungsstärke jeweils positiv vorhergesagt wird. Das explizite Kriterium wird durch Attraktivität negativ und Reife des Gesichtes positiv vorhergesagt. Intuitiv können Spieler also gut zwischen Trainern und Nicht-Trainern wählen. Bei der expliziten Kategorisierung scheint das Altersstereotyp (höhere Reife und geringere Attraktivität) eine entscheidende Rolle zu spielen.

Literatur:

- Olivola, C., & Todorov, A. (2010). Elected in 100 milliseconds: Appearance-Based Trait Inferences and Voting. *Journal of Nonverbal Behavior*, 34 (2), 83–110.
- Rule, N. O., & Ambady, N. (2008). The face of success: Inferences from Chief Executive Officers' appearance predict company profits. *Psychological Science*, 19, 109-111.
- Rule, N. O., & Ambady, N. (in press). Face and fortune: Inferences of personality from Managing Partners' faces predict their firms' financial success. *The Leadership Quarterly*.

Alternde Belegschaften**Session: 5.09-FR****Arbeitslose 50plus - Employability durch kognitives Training?**

C. Martin G. Noack, Claudia Windisch, Benjamin Godde und Claudia Voelcker-Rehage
Jacobs University Bremen, Deutschland / m.noack@jacobs-university.de

Vor dem Hintergrund des im demografischen Wandel begründeten zunehmenden Fachkräftemangels spielt die Employability nicht nur älterer Arbeitnehmer sondern auch älterer Arbeitsloser eine immer größere Rolle. Leistungen in den verschiedenen Dimensionen der fluiden Intelligenz nehmen sowohl mit zunehmenden Alter als auch bei fehlender kognitiver Aktivierung ab (z.B. Baltes, Lindenberger, & Staudinger, 2006). Das Ziel dieser Studie war es, zu untersuchen, ob ähnlich jüngsten Laborbefunden mit jungen Erwachsenen und Rentnern (Schmiedek, Lövdén, & Lindenberger, 2010) durch den Einsatz von softwaregestützten kognitiven Trainingsprogrammen auch bei tendenziell lernentwöhnten älteren Arbeitslosen im Feldexperiment Transfereffekte von trainierten auf nicht-trainierte Aufgaben aus verschiedenen Bereichen der fluiden Intelligenz erzielt werden können.

Die Probanden, die zeitgleich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen wurden kursweise in Experimentalgruppe (n = 51) und Kontrollgruppe (n = 36) eingeteilt. Das kognitive Training wurde mit Hilfe der Internetplattform HAPPYneuron durchgeführt. Die Probanden absolvierten durchschnittlich 16 Trainingseinheiten von je 45 Minuten verteilt über durchschnittlich 31 Tage. Der Trainingsplan bestand aus vier täglich auszuführenden Kernaufgaben im Bereich der vier kognitiven Dimensionen Wahrnehmungsgeschwindigkeit, Arbeitsgedächtnis, episodisches Gedächtnis und Logik, welche durch 16 weitere Übungen derselben Bereiche sowie zusätzlich Übungen aus den Bereichen räumliche Wahrnehmung und Sprache täglich wechselnd ergänzt wurden. Der Transfer wurde in Form einer Prä-/Postmessung mittels neun kognitiver Standardtests erfasst.

Die Experimentalgruppe zeigte in den Bereichen Wahrnehmungsgeschwindigkeit und Räumliche Wahrnehmung eine signifikant stärkere Verbesserung als die Kontrollgruppe. Auch die subjektive Einschätzung der eigenen kognitiven Leistungsfähigkeit sowie Maße des subjektiven Wohlbefindens wiesen auf eine Wirksamkeit des kognitiven Trainings hin. Die Ergebnisse werden auch mit Bezug zu entwicklungsförderlicher Arbeitsplatzgestaltung diskutiert.

Internetnutzung im beruflichen Alltag – Ein Vergleich zwischen jüngeren Nutzern und Nutzern der Generation 50+

Anne Gutschmidt und Friedemann W. Nerdinger
Universität Rostock, Deutschland / anne.gutschmidt@uni-rostock.de

Demografischer Wandel und ein höheres Renteneintrittsalter machen eine intensivere Auseinandersetzung mit der Generation 50+ notwendig. Insbesondere das Internet gewinnt immer mehr Bedeutung für viele berufliche Tätigkeiten. Dabei ist die Bedienfreundlichkeit von Websites entscheidend für einen reibungslosen Arbeitsablauf.

In einer explorativen Studie mit 54 Personen im Alter zwischen 20 und 33 Jahren sowie 49 Berufstätigen der Generation 50+ wurde ermittelt, ob zwischen beiden Altersgruppen Unterschiede in Bezug auf Gewohnheiten, Fähigkeiten und Anforderungen bei der Arbeit mit dem Internet existieren. Mittels Fragebogen wurden u.a. eine Selbsteinschätzung der Fähigkeiten zur Internetnutzung, Internetnutzungsdauer und weitere Daten erhoben. In einem Tagebuch hielten die Probanden zudem Ereignisse fest, bei denen sie besonders schlechte Erfahrung mit der Bedienfreundlichkeit von Websites bei der Arbeit machten.

Bemängelt wurden u.a. Unübersichtlichkeit, nicht auffindbare Links, inhaltlich überladene Seiten und unangenehmes Layout. Die Probanden gaben darüber hinaus an, bei welcher Tätigkeit das Ereignis auftrat, wie sie sich dabei fühlten und welche Auswirkungen dies auf den folgenden Arbeitsablauf hatte. Ein anschließend geführtes Interview ermöglicht eine detailliertere Betrachtung ausgewählter Ereignisse. Die Daten wurden mithilfe qualitativer Inhaltsanalyse und T-Tests ausgewertet, um mögliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen aufzudecken.

Im Vortrag wird diskutiert, ob für beide Generationen unterschiedliche Maßstäbe hinsichtlich der Bedienfreundlichkeit von Websites angelegt werden müssen und wie die Generation 50+ im Umgang mit modernen Technologien unterstützt werden kann.

Die psychische Beanspruchung älterer Beschäftigter – eine Langzeitfolge hoher Arbeitsbelastung?

Ines Braun¹, Cornelia Niessen¹ und Sabine Sonnentag²

Universität Konstanz, Deutschland; ²Universität Mannheim, Deutschland /

ines.braun@uni-konstanz.de

Das Thema psychische Belastung, insbesondere ein steigender Zeitdruck, gewinnt in der heutigen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der eine Veränderung der Altersstruktur in der Arbeitswelt mit sich bringt, stellte sich uns die Frage nach dem Zusammenhang zwischen einer gestiegenen Arbeitsbelastung und psychischer Beanspruchung besonders für ältere Beschäftigte. Da sich kognitive Prozesse mit dem Alter verändern, nehmen wir an, dass älteren Beschäftigten weniger kognitive Ressourcen zur Verfügung stehen, um mit einer hohen Arbeitsbelastung umzugehen, was zu psychischer Beanspruchung führen kann.

Um diese Frage empirisch zu überprüfen, wurden in einer Längsschnittuntersuchung über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren (27 Monate) 89 Beschäftigte eines großen international tätigen Industrieunternehmens zu zwei Messzeitpunkten befragt. Multiple Regressionsanalysen (unter Kontrolle von psychischer Beanspruchung zu Messzeitpunkt eins und negativem Affekt) ergaben einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und psychischer Beanspruchung, operationalisiert als Irritation (Mohr, Rigotti, & Müller, 2004), sowie einen signifikanten Interaktionseffekt zwischen Zeitdruck und Alter bei der Vorhersage von psychischer Beanspruchung. Simple Slope Tests zeigten, dass der positive Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Irritation nur für ältere Beschäftigte signifikant ist. Eine Differenzierung der Irritation-Skala in die Subskalen Nicht Abschalten und Gereiztheit/Agitation ergab, dass der Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Irritation bei älteren Beschäftigten

auf das Nicht Abschalten Können zurück zu führen ist. Theoretische und praktische Implikationen der Studie werden diskutiert.

Innovation II

Session: 6.04-FR

Transformationale Führung auf der geschäftsführenden Ebene und die Radikalität von Produktinnovationen: Die moderierende Rolle von Umweltunsicherheit

Anne Köhn

Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Deutschland / anne.koehn@uni-greifswald.de

Viele empirische Untersuchungen konnten die positive Wirkung transformationaler Führung auf verschiedene Leistungs- und Zufriedenheitsmaße nachweisen. Die bedeutsamsten Effekte zeigten sich hierbei vor allem in dynamischen und unsicheren Umwelten. Nur wenige Studien haben jedoch bisher untersucht, wie sich der transformationale Führungsstil auf Ebene der Geschäftsführung auswirkt. Das Ziel dieser Studie ist es daher zu untersuchen, inwieweit sich transformationale Führung auf der obersten Unternehmensebene hinsichtlich inkrementeller und radikaler Produktinnovationen auswirkt und nachfolgend den Unternehmenserfolg beeinflusst. Zudem soll überprüft werden, welchen Einfluss eine hohe Umweltunsicherheit auf die Beziehung zwischen transformationaler Führung und Produktinnovationen besitzt.

Hierfür wurde mittels Pfadanalysen eine Stichprobe von insgesamt 178 Geschäftsführern aus der Medizintechnikbranche analysiert. Die Ergebnisse zeigen einen positiven Einfluss transformationaler Führung auf der geschäftsführenden Ebene auf beide Produktinnovationsarten als auch auf den Unternehmenserfolg. Wie vermutet, wird dieser Zusammenhang durch die Umweltunsicherheit moderiert.

Wandel in Organisationen und organisationale Dissonanz

Thorsten Jochims

Universität Lüneburg, Deutschland / jochims@leuphana.de

Nach Greiner (1972) muss sich ein Unternehmen im Wachstumsprozess zwangsläufig wandeln, um seine innere Struktur anzupassen. Greiner spricht hier von evolutionären Phasen und revolutionären Sprüngen mit grundlegenden Änderungen des Managementparadigmas. Im Gegensatz zu den Organisationsstrukturen, die Greiner in den Mittelpunkt seiner Analyse setzt, befasst sich die vorliegende Arbeit mit der grundlegenden sozialen Beziehung in der Organisation (organisationale Identität). Es gilt die These zu belegen, dass die grundlegende Beziehung in der Organisation eine hohe Stabilität aufweist und Störungen (Veränderungsimpulse) vom System immer wieder ausbalanciert werden. Dieser Prozess (Wandlungsdruck - Konflikt - Suche nach neuer Lösung - Entscheidung - Realisation - Dissonanz - Reduktion der Dissonanz - Konsonanz) soll anhand verschiedener bereits abgeschlossener Fallstudien fundiert beschrieben werden. Methodisch erlaubt die Fallstudienarbeit einen tiefen Einblick in die Unternehmen und die Mikro- und Makro-Ebene können integriert werden. Sowohl einzel-

ne Änderungen in konkreten betrieblichen Abläufen als auch ein Wandel in den Tiefenstrukturen der Unternehmen werden beschrieben und erklärt.

Als theoretische Grundlage dient das Konstrukt der „Organisationalen Dissonanz“ (Jochims 2010). Das Konstrukt der „Organisationalen Dissonanz“ bezieht sich auf die klassischen Arbeiten von Festinger und wurde durch sozialtheoretische Überlegungen und Einsichten ergänzt, um es auf soziale Systeme, d.h. auf die Gruppen- und die Organisationsebene zu übertragen. Im Rahmen der Beschreibung von konkreten Veränderungsprozessen wird die Wirkungsweise von Dissonanzreduktions-Mechanismen innerhalb der betrachteten Unternehmen aufgezeigt.

Bedingungen der Innovationsfähigkeit professioneller Dienstleistungsunternehmen

Wolfgang Scholl

Humboldt-Universität zu Berlin, Deutschland / schollwo@cms.hu-berlin.de

Im BMBF-Projekt GI:VE (Grundlagen nachhaltiger Innovationsfähigkeit: Vertrauenskultur und evolutionäre Wissensprozesse) wurden jeweils mehrere Mitarbeiter/innen von 60 Steuerberatungskanzleien zu Aspekten der Organisationskultur, der Qualität der Zusammenarbeit, der Wissensprozesse und dem Innovations- und Unternehmenserfolg online befragt. Durch Mittelung mehrerer Items über mehrere Beantworter ergaben sich sehr hohe Reliabilitäten für die Werte auf Unternehmensebene. Bei der Gesamteinschätzung der Wissensprozesse (vgl. Scholl, 2004, 2010) war für den Innovationserfolg die Qualität der Ideenauswahl noch vor der Ideenumsetzung und dem Ideenreichtum entscheidend, während beim Unternehmenserfolg die Ideenumsetzung den höchsten Erklärungswert hatte. Bei näherer Betrachtung von 10 verschiedenen einzelnen Wissensmechanismen waren kreatives Problemlösen, Lernen durch Kommunikation und das Ausmaß der Internet-Nutzung signifikante Determinanten des Innovationserfolgs, während beim Unternehmenserfolg nur die beiden letzteren entscheidend waren. Bei der Konfliktbehandlung wirkte sich - wie in anderen Untersuchungen - der Stil der Zusammenarbeit positiv aus, während negativ nicht so sehr Machtausübung wie sonst, sondern Vermeidung war; vermutlich liegt dieses Ergebnis mit an der besonderen Stichprobe kleiner, inhabergeführter professioneller Dienstleister. Als dritter Aspekt der Zusammenarbeit spielte neben diesen Konfliktbehandlungsstilen die Koordinationsfähigkeit eine signifikante Rolle. Als Hintergrund für all diese Prozesse hatten die Unternehmenskultur, speziell die Mitarbeiterorientierung und das Vertrauen in Führung und Kollegen den entscheidenden Einfluss. In der abschließenden Diskussion wird vergleichend gefragt, inwieweit die spezifische Stichprobe auch nichtübertragbare Ergebnisse erbracht hat.

Innovationspotential in Teams erhöhen – Reicht die Arbeitszufriedenheit?

Paul Jiménez¹ und Anna Bruns²

Universität Graz, Österreich; ²TU Darmstadt, Deutschland / paul.jimenez@uni-graz.at

Die Forschung zum Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf die Innovationsleistung auf verschiedenen Ebenen der Organisation hat bisher zu widersprüchlichen Ergebnissen hinsichtlich der Richtung des Zusammenhangs geführt (s. z.B. Shipton, 2006). Das Konzept der Einschät-

zung der Entwicklung des Arbeitsumfeldes (als Komponente des Arbeitsumfeldes) soll die Vorhersage der Innovationsleistung verbessert werden. Die „Entwicklungseinschätzungen der Arbeitszufriedenheit“ stellen die Einschätzung dar, wie sich die Arbeitszufriedenheit in Zukunft entwickeln wird. Die vorliegende Untersuchung überprüft deshalb in einer Längsschnittstudie, ob die aktuelle Arbeitszufriedenheit auf Individual- und Teamebene einen direkten Effekt auf die Innovationsbereitschaft hat oder ob diese Wirkung über die Entwicklungseinschätzungen der Arbeitszufriedenheit mediiert wird. Darüber hinaus soll geklärt werden, welchen Einfluss die Innovationsbereitschaft einzelner Personen auf die Innovationsleistung des gesamten Teams hat.

Die direkten und indirekten Kausalzusammenhänge wurden im Längsschnitt an einer Stichprobe von 21 F&E-Teams (n=70) untersucht. Im Abstand von drei Wochen wurde mittels Online-Fragebogen die Arbeitszufriedenheit, die Entwicklungseinschätzungen der Arbeitszufriedenheit und die Innovationsbereitschaft auf Individualebene sowie die Anzahl und Qualität der entwickelten Ideen auf Teamebene erhoben. Die Zusammenhänge wurden mit hierarchischen Regressionsanalysen über die drei Messzeitpunkte hinweg untersucht. Die Ergebnisse werden auf Individual- und Teamebene dargestellt. Arbeitszufriedenheit (t1) kann über die Entwicklungseinschätzungen die Innovationsbereitschaft zum Zeitpunkt t3 vorhersagen. Die Innovationsbereitschaft des Einzelnen wiederum wirkt auf die Innovationsleistung des gesamten Teams.

Durch die zusätzliche Berücksichtigung der Entwicklungseinschätzungen der Arbeitszufriedenheit können auch Anhaltspunkte bezüglich der bisher widersprüchlichen Befunde zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Innovation aufgedeckt und andererseits Ursache-Wirkungsbeziehungen auf zwei Ebenen der Organisation identifiziert werden.

Geschlecht und Karriere

Session: 6.05-FR

Frauen und Führung: Die Bedeutung der Motivation zu führen

Alina S. Hernandez Bark¹, Sebastian C. Schuh, Rüdiger Hossiep¹ und Rolf van Dick¹
Goethe University Frankfurt, Deutschland; ²Ruhr Universität Bochum, Deutschland /
HernandezBark@psych.uni-frankfurt.de

Obwohl der Anteil an Frauen unter den Arbeitnehmern in den letzten Jahrzehnten gestiegen ist und Frauen die Hälfte der Arbeitnehmerschaft ausmachen, sind die oberen Führungs- und Vorstandspositionen fest in Männerhand (Catalyst, 2002; Global Gender Gap Report, 2010; statistisches Bundesamt, 2009). Bisherige Forschung hat überwiegend auf Geschlechtsunterschiede hinsichtlich Führungsstilen und Führungseffektivität (z.B. Carli & Eagly, 1999; Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003; Eagly, Karau & Makhijani, 1995) sowie Diskriminierungsprozesse (z.B. Dasgupta & Asgari, 2004; Eagly & Carli, 2007; Lemm, Dabady & Bajani, 2007) fokussiert. Ein bis jetzt in diesem Zusammenhang wenig beachtetes Konzept ist die explizit erfasste Führungsmotivation. In diesem Vortrag werden wir verschiedene Studien zur Bedeutung der Führungsmotivation präsentieren. In zwei Studien wird der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Führungsmotivation untersucht. Die Ergebnisse der ersten Studie (MBA-Studierende, Großbritannien) zeigen, dass Geschlecht inkrementelle Varianz

über etablierte Prädiktoren (z.B. Prevention und Promotion Focus; Higgins, 1997) in Führungsmotivation aufklärte. In der zweiten Studie fanden wir signifikante Geschlechtsunterschiede in der Führungsmotivation bei deutschen Studierenden. Abschließend untersuchten wir in einer Stichprobe von Arbeitnehmern die Bedeutung der Führungsmotivation für den Zusammenhang zwischen Geschlecht und verschiedenen Operationalisierungen von Führungserfolg. Auch unter Kontrolle relevanter Variablen wie Alter, Ausbildungsniveau oder Leistungsmotivation fanden wir, dass die Führungsmotivation den Zusammenhang zwischen Geschlecht und beispielsweise Gehalt und Hierarchiestufe medierte. Mögliche Implikationen für die Praxis sowie weiterer Forschungsbedarf werden diskutiert.

Geschlechterdifferente Karriereverläufe in den Naturwissenschaften: Wieso gehen Frauen „verloren“?

Doris Fay und Annett Hüttges

Universität Potsdam, Deutschland / doris.fay@uni-potsdam.de

Geschlechterdifferente berufliche Verläufe und Karriereerfolge sind nicht nur ein Phänomen der freien Wirtschaft, sondern sie sind gleichermaßen im Wissenschaftssystem anzutreffen. Insbesondere in den Naturwissenschaften ist ein disproportionaler Schwund weiblicher Beschäftigter im beruflichen Aufstieg zu verzeichnen. Die verschiedenen theoretischen Zugänge führend dies auf Unterschiede in beruflicher Motivation, Aufstiegskompetenz oder Geschlechtsrollenstereotypen zurück. Dieser Beitrag beruht auf der Arbeitshypothese, dass Frauen in einer kritischen Qualifikationsstufe – PostDoc Phase – im Vergleich zu Männern geringere Chancen erhalten, aufstiegsrelevante Leistungskriterien zu entwickeln.

Nachdem eigene Voruntersuchungen Drittmittelakquise und Publikationstätigkeit als die zentralen, aufstiegsrelevanten Leistungskriterien bestätigten, erfolgte die Überprüfung der Annahme anhand einer onlinebasierten Studie mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus außeruniversitären naturwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen. Die Probanden (n=133) wurden in einer Vignettenstudie um ihre Einschätzung gebeten, in welchem Maße ein neues fiktives Mitglied ihrer wissenschaftlichen Arbeitsgruppe an der Bearbeitung von „Arbeitsaufgaben“ beteiligt werden würde. Als „Arbeitsaufgaben“ wurden Möglichkeiten, die karriererelevanten Leistungskriterien zu entwickeln (z.B. in Manuskript als Co-Autor einsteigen können) verwendet. Das Geschlecht des fiktiven neuen Teammitglieds wurde als randomisierter Zwischensubjektfaktor variiert.

Entgegen der Hypothese scheinen weibliche und männliche Post-Docs gleiche Chancen zur Entwicklung der genannten Leistungskriterien zu erhalten; eine Ausnahme bilden dazu Probanden, die sich aktuell in verantwortlicher Führungsposition befinden. Diese stufen die Wahrscheinlichkeit, Chancen zur Entwicklung der Leistungskriterien eingeräumt zu bekommen, für ein fiktives männliches neues Teammitglied signifikant höher ein als für ein weibliches neues Teammitglied. Diese Effekte sind unabhängig von Merkmalen der Respondenten und Merkmalen des Teams. Implikationen werden diskutiert.

Anforderungen an weibliche und männliche Führungskräfte

Nina Zeuch, Andrea Fischbach, Philipp W. Lichtenhaler, Leonie Eßer, Jana Hänsel und Julia Weißert

Deutsche Hochschule der Polizei, Deutschland / nina.zeuch@dhpol.de

Obwohl es einen großen Pool an hochqualifizierten Frauen gibt, sind diese in Deutschlands Führungsetagen immer noch deutlich unterrepräsentiert. Eine mögliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird in der genderstereotypen Wahrnehmung der Führungsrolle gesehen, die möglicherweise eine unsichtbare Barriere für den Karriereerfolg von Frauen darstellt. So postuliert die Role-Congruity-Theory (Eagly & Karau, 2002), dass Management-Positionen eher männlich-stereotype Merkmale zugeschrieben werden und Frauen zur Erreichung von Karrierezielen Doppelstandards ausgesetzt sind. Hiernach müssen sie sowohl die mit ihrer Person verbundenen weiblich-stereotypen Rollenerwartungen als auch die mit der Position verbundenen männlich-stereotypen Rollenerwartungen erfüllen. Diese Doppelstandardhypothese wird derzeit im Rahmen einer Vignettenstudie überprüft. Es werden Mitarbeiter einer öffentlichen Verwaltung danach gefragt, welche sachbezogenen, interaktionsbezogenen und emotionsbezogenen Verhaltensweisen sie von einer Führungsperson bei einer bestimmten Problemlage erwarten. Wir erwarten, dass bei gleicher Problemstellung Frauen mit Führungsverantwortung im Vergleich zu Männern mit Führungsverantwortung höhere interaktionsbezogene und emotionsbezogene Anforderungen aus Sicht der Mitarbeiter erfüllen müssen als Männer in Führungsverantwortung. Die Ergebnisse der Vignettenstudie werden vorgestellt und Implikationen für die Praxis und zukünftige Forschung werden abgeleitet.

Geschlechterdifferente Bedeutung sozialer Unterstützung durch Familie und Freunde für den Karriereerfolg

Annett Hüttges und Doris Fay

Universität Potsdam, Deutschland / huettges@uni-potsdam.de

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der geschlechterdifferente Bedeutung erlebter sozialer Unterstützung durch Personen aus dem Familien- und Freundeskreis auf den Karriereerfolg. Die Relevanz dieser Form sozialer Unterstützung neben der sozialen Unterstützung durch Personen aus dem Arbeitsbereich (Führungskräfte, Teammitglieder) ist bislang vor allem im Hinblick auf das Stresserleben und Wohlbefinden empirisch bestätigt. Es wird dabei unterschieden, ob die Unterstützung emotional (durch Zuhören und Empathie) oder aber instrumentell (durch einen geleisteten Beitrag, um einer Person die Bewältigung ihrer Arbeitsaufgabe zu ermöglichen) gewährt wird. Da sich Frauen stärker als Männer um eine Ausbalancierung des Arbeits- und Lebensbereichs bei der Verfolgung beruflicher Ziele bemühen, wurde erwartet, dass Frauen stärker als Männer von der Unterstützung durch Freunde und Familie profitieren. Diese Annahme wurde an einer Stichprobe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen (n=266) überprüft. Die Ergebnisse der Onlinebefragung verweisen auf einen substanziellen Beitrag dieser Unterstützungsform im Hinblick auf den subjektiven und objektiven Karriereerfolg, der über die Unterstützung durch das Team und die Führungskraft hinausgeht. Für Männer und Frauen zeigen sich

differentielle Effekte, die vor dem Hintergrund rollentheoretischer Überlegungen interpretiert werden. Die Ergebnisse weisen auch Implikationen für die Personalarbeit in den wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen auf.

Berufswahl II

Session: 6.08-FR

Burnout und Engagement im Studium

Burkhard Gusy und Katrin Lohmann

Freie Universität Berlin, Deutschland / Burkhard.Gusy@fu-berlin.de

Analog zu den Annahmen des -Anforderungen-Ressourcen-Modell aus der Arbeitswelt werden auch für das Studium zwei parallel ablaufende gesundheitsbeeinflussende Prozesse angenommen, die das Wohlbefinden Studierender betreffen: ein energetischer Prozess, bei dem studienbezogene Anforderungen Energien verbrauchen und über Burnout zu Gesundheitseinbußen führen und ein motivationaler, bei dem studienbezogene Ressourcen, das Engagement erhalten bzw. fördern und das Wohlbefinden steigern. Strukturgleichungsmodelle werden zur simultanen Testung beider Prozesse in einer studentischen Stichprobe genutzt.

Daten von 812 Studierenden, die sich 2010 zu zwei Meßzeitpunkten an einer Online-Befragung beteiligten, werden für diese Analysen genutzt. Neben denen für das Studium adaptierten Burnout (MBI-SS) und Engagement (UWES-SS) Skalen wurde ein in Analogie zur Arbeitswelt konzipiertes Instrument entwickelt, welches Skalen zum Zeit- und Handlungsspielraum, zu Anforderungen im Studium, zur Mitarbeit in Veranstaltungen, zur sozialen Unterstützung durch Lehrende und Studierende, zum Qualifikationspotenzial sowie zur Vereinbarkeit zwischen Studium und Privatleben enthält. Die psychometrischen Qualitäten dieser Skalen sind zufriedenstellend. Quantitative Aspekte des Studiums wurden über den Zeitaufwand für den Veranstaltungsbesuch, das Selbststudium sowie die Anzahl an studienbegleitenden Prüfungsleistungen erfasst.

Die Modellanalysen belegen die Annahmen parallel ablaufender Prozesse; studienbezogene Anforderungen führen über Burnout zu Gesundheitseinbußen, Ressourcen im Studium hingegen fördern über Engagement das Wohlbefinden.

Evaluation eines Coaching-Programms für Schüler

Ulrike Grassinger, Teresa Kunz und Alexandra Michel

Universität Heidelberg, Deutschland / Grassinger@stud.uni-heidelberg.de

Die Durchführung von Coachings in Organisationen ist populärer denn je - dennoch werden diese Maßnahmen selten systematisch über einen längeren Zeitraum hinweg evaluiert. Neben Einzel-Coachings werden zum Teil auch Coaching-Programme für bestimmte Zielgruppen angeboten. In diesen Gruppen-Coachings werden Personen darin unterstützt, berufliche Ziele zu erreichen und persönliche Veränderungsprozesse erfolgreich zu durchleben. Zentrale Themen sind hierbei die Aktivierung persönlicher Ressourcen und die Bewältigung möglicher Hindernisse auf dem Weg zur Zielerreichung (Green, Grant, & Rynsaardt, 2007). Ziel dieser Studie ist es deshalb, die Wirksamkeit eines Gruppen-Coaching Programms zu evaluieren.

Als Zielgruppe für das Gruppen-Coaching haben wir Schüler ausgewählt, da Schüler in Deutschland immer früher unter hohem Leistungsdruck stehen, was sich beispielsweise in überdurchschnittlich hohen Werten auf Ängstlichkeits- und Stressskalen widerspiegelt (Smith & Sinclair, 2000). Ein in Australien entwickeltes und erprobtes Coaching-Programm konnte dieser Entwicklung durch signifikante Veränderungen in Hoffnung, Depressivität und Cognitive Hardiness entgegenwirken (Green, Grant, & Rynsaardt, 2007). Aufbauend auf diesem Programm haben wir ein Gruppen-Coaching für Schüler entwickelt, dessen Wirksamkeit mit einem längsschnittlichen Warte-Kontrollgruppen Design mit Realschülern und Gymnasiasten evaluiert wurde (N=67). Die Ergebnisse der drei Messzeitpunkte (T1: Informationstermin – Beginn der Wartezeit; T2: Coaching-Beginn; T3: Coaching-Abschluss) zeigen, dass das Coaching über alle Gruppen hinweg Zielerreichung, Hoffnung und Allgemeine Lebenszufriedenheit der Schüler signifikant steigern konnte. Die Ergebnisse zeigen einen praktikablen Weg, wie Schüler darin unterstützt werden können, schulische Ziele zu erreichen und mit dem zunehmenden Leistungsdruck angemessen umzugehen. Eine Anpassung des Programms auf andere Zielgruppen, z.B. Auszubildende, Trainees oder Arbeitslose, wird am Ende des Beitrages diskutiert.

Individuelle und stellenspezifische Determinanten der Attraktivität von atypischen Beschäftigungsverhältnissen – Ein Experiment zur Wirkung von Stellenanzeigen auf die Bewerbungsbereitschaft

Cynthia Sende und Klaus Moser

Universität Erlangen Nürnberg, Deutschland / Cynthia.Sende@gmx.de

Die Anzahl atypische Beschäftigungsverhältnisse nimmt in Deutschland seit Jahren zu. Mittlerweile stammt jede dritte bei der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Stellenanzeige aus der Zeitarbeit. Welche Erwartungen verbinden potentielle Bewerber mit der in der Anzeige beschriebenen Stelle und wie wirken diese Erwartungen wiederum auf die Bereitschaft zur Bewerbung? Inwiefern erklären individuelle Bedürfnisse, Motive und die Persönlichkeit die Präferenz für eine atypische Arbeitsstelle? Dies sind zentrale Fragestellungen eines Online-Experiments (n=198 Studierende und Berufsanfänger) welches im Rahmen des BMBF-Projekts „FlexPro“ (FKZ 01FH09020) durchgeführt wurde. Als Untersuchungsmaterial diente eine Stellenanzeige für Konstruktionsingenieure, welche in jeweils einer von vier randomisierten Versionen präsentiert wurde. Systematisch variiert wurde dabei der Arbeitgeber („Zeitarbeitsunternehmen“ versus „Normalarbeitgeber“) sowie das Arbeitsverhältnis („Befristung auf 6 Monate“ versus „keine Befristung“). Als abhängige Variable wurde die Bereitschaft sich zu bewerben erfasst. Es wird angenommen, dass Eigenschaften der Stellenanzeige bestimmte Erwartungen bezüglich Merkmalen der Arbeitsstelle (z.B. Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, Karrieremöglichkeiten) auslösen und diese wiederum die Bewerbungsbereitschaft beeinflussen. Zudem wird angenommen, dass Persönlichkeitsmerkmale (bspw. Neurotizismus) beeinflussen, wie wichtig bestimmte Erwartungen für die Bewerbungsbereitschaft sind.

Es zeigt sich ein statistisch signifikanter Haupteffekt des Arbeitgebers (Zeitarbeit versus Normalbeschäftigung) auf die Bewerbungsbereitschaft, während eine Befristung keinen Effekt hat. Tritt der Arbeitgeber als Zeitarbeitsunternehmen auf, sinkt die Bewerbungsbereit-

schaft statistisch signifikant. Auch die der Stelle zugeschriebenen Merkmale fallen - mit Ausnahme solcher Merkmale, die die Arbeitsaufgaben selbst betreffen - negativer aus. Einige der erwarteten Stellenmerkmale, z.B. die Arbeitsplatzsicherheit, vermitteln den Zusammenhang zwischen Anzeigenmerkmalen und der Bewerbungsbereitschaft. Persönlichkeitsmerkmale und Motive erwiesen sich dagegen insgesamt betrachtet als weniger relevant.

Arbeitsgruppen II

Session: 6.09-FR

Wahrnehmung und Bewertung von Diversität in altersgemischten Teams: Einflüsse auf Wissensaustausch und Identifikation

Thomas Ellwart¹ und Oliver Rack²

Universität Trier, Deutschland; ²UAS Northwestern Switzerland, Schweiz /
ellwart@uni-trier.de

Die demografische Entwicklung führt zu einer steigenden Anzahl altersgemischter Teams und einem Anstieg der objektiven Altersdiversität in Organisationen. Ziel dieses Beitrages ist es, den Einfluss der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung von Altersdiversität (als mentale Repräsentationen) auf die abhängigen Variablen Wissenstransfer und Identifikation zu untersuchen und damit beeinflussbare Stellgrößen für das Teammanagement aufzuzeigen. Dazu wurden in 73 organisationalen Teams (N=516) sowohl die objektive Altersvarianz als auch subjektive Diversitäts- und Expertisenwahrnehmung sowie Bewertungen (Einstellungen zur Altersdiversität) erhoben. Mehrebenenanalysen zeigen theoriekonform einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der objektiven Altersdiversität (Level 2) und dem individuellen Wissensaustausch ($\gamma_{01} = -.04$) sowie der Identifikation ($\gamma_{01} = -.04$). Berechnungen der Innergruppenübereinstimmung (rWG, average deviation) bestätigen, dass die Wahrnehmung und Bewertung der Diversität in den Teams zwischen den Mitarbeitenden stark variieren und somit als interindividuelle Faktoren im Mehrebenenmodell betrachtet werden müssen. So zeigen Personen mit hoher Diversitätswahrnehmung einen verstärkten Wissensaustausch ($\gamma_{10} = .09$), jedoch eine geringere Identifikation mit dem Team ($\gamma_{10} = -.07$). Eine klare Vorstellung über die Experten im Team geht einher mit erhöhtem Wissensaustausch ($\gamma_{20} = .40$) und fördert die Identifikation mit dem Team ($\gamma_{20} = .17$). Auch die Einstellungen zur Altersdiversität wirken positiv auf den Austausch von Wissen und die Teamidentifikation ($\gamma_{20} = .15$). Zusammenfassend wird deutlich, dass die mentale Repräsentation von Altersdiversität sowie deren Bewertung einen deutlichen und differenzierten Erklärungsbeitrag leisten und zudem durch gezielte Managementmaßnahmen beeinflussbar sind.

Two modes of organizing team relationships: The influence of communal and market structures on performance in teams

Andranik Tumasjan, Maria Strobel und Isabell Welpé

Technische Universität München, Deutschland / andranik.tumasjan@wi.tum.de

Relational models theory posits that the organization of all social interactions can be described in terms of four elementary relational models: communal sharing, authority ranking, equality matching, and market pricing. A large body of empirical research across different contexts demonstrates that individuals and groups indeed use these models to organize the majority of their social interactions. The present study investigates the influence of the implementation of two antagonistic relational models on performance in teams. Using a cross-cultural longitudinal dataset of 2734 individuals nested in 425 teams in a real-time strategy massively multiplayer online game, we combine survey and objective performance data to demonstrate that communal sharing positively and market pricing negatively influence team emergent states (i.e., trust and identification) which in turn affect performance. Our findings are relevant for team research and the organization of team processes in organizational practice. In particular, this research demonstrates the detrimental consequences of applying “rational” market norms to organizing work group relationships.

Effektivitätssteigerung durch geschlossene Kommunikationszyklen. Sequenzanalysen von Koordinationsmechanismen in medizinischen Notfall-Teams

Ezequiel Fernandez Castelao und Margarete Boos

Universität Göttingen, Deutschland / e.fernandezcastelao@uni-goettingen.de

Hintergrund: Effektive Kommunikation, Koordination und Führung (nicht-technische Fähigkeiten) innerhalb von Teams die in medizinischen Notfallsituationen agieren, erhöht die Wahrscheinlichkeit einer richtlinienkonformen Behandlung. Die Einhaltung von Behandlungsrichtlinien (Nolan et al., 2010) stellt wiederum einen Einflussfaktor für erhöhte Patientensicherheit dar. Die Vermittlung nicht-technischer Fähigkeiten in der medizinischen Ausbildung wird daher immer bedeutsamer.

Ziel der Studie: Die Evaluation der Wirksamkeit eines speziell für Reanimationen entwickelten 90-minütigen videobasierten Koordinations- und Kommunikationstraining für Medizinstudierende im 6. Klinischen Semester. Desweiteren wurden Zusammenhänge zwischen der Auftretenshäufigkeiten und Abfolgen effektiver Koordinationsmechanismen und der Reanimationsqualität erwartet.

Methoden: Im Rahmen des Moduls für Notfall- und Intensivmedizin wurden insgesamt 46 studentische Notfallteams (je 4 Personen) geschult. 26 Teams wurden randomisiert der Experimentalbedingung zugeteilt, in der Kontrollbedingung wurden 18 Teams erfasst. Teams der Experimentalbedingung absolvierten das 90-minütige Training in dem nicht-technische Fähigkeiten während der Reanimation im Fokus standen. Die Teams aus der Kontrollbedingung erhielten ein praktisches Reanimationstraining, in dem die medizinischen Aspekte der Reanimation noch mal beleuchtet wurden, allerdings ohne auf koordinative Aspekte näher einzugehen. Zur Datenerhebung, wurden alle Teams im Rahmen eines ca. 10-minütigen Simulationsszenarios per Video erfasst. Es wurden sowohl medizinische (u.a. die Algorithmenkonformi-

tät) als auch psychologische Parameter (Kommunikation- und Koordinationsmechanismen) im Nachhinein analysiert. Die Auswertung der psychologischen Parameter wurde mittels mikroanalytischer Prozessanalysen realisiert.

Vorläufige Ergebnisse: Die Anteil effektiver Koordinationsmechanismen an der Gesamtkoordination ist in Teams der Experimentalbedingung signifikant höher, als in den Teams der Kontrollbedingung. Außerdem zeigte sich, dass effektive Koordinationsmechanismen im positiven Zusammenhang mit medizinischen Parametern stehen. Die Ergebnisse der Sequenzanalysen stehen zum heutigen Zeitpunkt sollen als nächstes durchgeführt werden.

Diskussion: Die vorläufigen Ergebnisse sind ein gutes Argument um noch stärker auf die Vermittlung von effektiver Kommunikation und Koordination in medizinischen Notfallsituationen, wie in der Reanimation, in der medizinischen Ausbildung zu achten.

Literatur:

Nolan, J. P., Soar, J., Zideman, D. A., Biarent, D., Bossaert, L. L., Deakin, C. et al. (2010). European Resuscitation Council Guidelines for Resuscitation 2010 Section 1. Executive summary. *Resuscitation*, 81(10), 1219–1276.

Wenn Teams nicht helfen: Nachweis und Elimination negativer Teameffekte in distributiven Verhandlungen

Jens Mazei, Joachim Hüffmeier und Guido Hertel

Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Deutschland / ghertel@uni-muenster.de

Da Verhandlungen komplexe Probleme darstellen, werden zunehmend Verhandlungsteams eingesetzt in der Erwartung, dass sie den Anforderungen besser gerecht werden als Einzelpersonen. Erste Studien weisen tatsächlich darauf hin, dass integrative Verhandlungen zwischen Teams zu besseren gemeinsamen Ergebnissen für beide Parteien führen als Verhandlungen zwischen Einzelpersonen (Morgan & Tindale, 2002; Thompson, Peterson, & Brodt, 1996). Andere Studien weisen jedoch darauf hin, dass die Präsenz von Teams auch mit einem geringeren Ausmaß an Vertrauen einhergeht, was einen erfolgreichen Abschluss von Verhandlungen erschwert (vgl. Naquin & Kurtzberg, 2009). Ob und wie sich derartige nachteilige Effekte in distributiven Verhandlungen auswirken und wie sie sich verhindern lassen, ist bislang nicht untersucht worden.

Um diese ungeklärten Fragen zu untersuchen, verglichen wir in einer experimentellen Laborstudie distributive Verhandlungen zwischen Einzelpersonen und zwischen Verhandlungsteams. Mittels einer weiteren experimentellen Bedingung untersuchten wir, ob sich distributive Teamverhandlungen durch eine duale Identität (gleichzeitige Salienz der Subgruppenidentität des eigenen Verhandlungsteams und der übergeordneten Identität aller an der Verhandlung Beteiligten) verbessern lassen. In Übereinstimmung mit unseren Hypothesen zeigte sich, dass Teams ohne eine experimentell induzierte duale Identität signifikant mehr Zeit benötigten, um zu einer Einigung zu gelangen als Einzelpersonen. Dieser Effekt wurde durch geringeres Vertrauen in Teamverhandlungen vermittelt. Somit sind distributive Verhandlungen zwischen Teams von erhöhten Verhandlungskosten gekennzeichnet. Weiterhin zeigte sich, dass Teams mit einer dualen Identität aufgrund höheren Vertrauens signifikant weniger Zeit bis zu einer Einigung benötigten als Teams ohne induzierte duale Identität.

Eignungsdiagnostik II**Session: 6.10-FR****Die Vorhersage von Berufserfolg, Commitment und Arbeitszufriedenheit durch das Konstrukt epistemische Neugier: Identifikation situationaler Moderatoren auf Basis der Trait-Activation Theorie**Patrick Mussel¹ und Maik Spengler²Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Deutschland; ²S & F Personalpsychologie Managementberatung GmbH / patrick.mussel@uni-wuerzburg.de

Das Konstrukt epistemische Neugier beschreibt Unterschiede im Erleben und Verhalten von Individuen bezüglich der Freude am Lernen und Denken. Eine Reihe von Studien zeigt, dass Neugier einen signifikanten Beitrag zur Erklärung und Vorhersage von Berufserfolg leistet, der über die Vorhersage durch die Big Five und Intelligenz hinausgeht. Die vorliegende Studie untersucht, inwieweit situationale Merkmale diesen Zusammenhang moderieren. Auf Basis der Trait Activation Theorie (Tett & Burnett, 2003) wurde die moderierende Rolle situationaler Merkmale auf den Ebenen der Organisation, der Gruppe und des Individuums in Bezug auf die Kriterien Berufserfolg, Commitment und Arbeitszufriedenheit untersucht. Eine Stichprobe von 185 berufstätigen Personen mit unterschiedlichen Positionen und aus diversen Organisationen nahm an der Untersuchung teil. Die Ergebnisse moderierter hierarchischer Regressionsanalysen bestätigten den Einfluss situationaler Merkmale auf Aufgabenebene auf den Zusammenhang von Neugier und Berufserfolg. Die Korrelation von Neugier und Commitment wurde durch situationale Merkmale auf der Aufgabenebene sowie der organisationalen Ebene moderiert, wohingegen der Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit lediglich durch Merkmale auf organisationaler Ebene moderiert wurde. Situationale Merkmale auf der Gruppenebene hatten keinen Einfluss auf die untersuchten Kriterien. Die Ergebnisse geben Aufschluss über die Bedingungen, denen der Zusammenhang zwischen Neugier und berufsbezogenen Kriterien unterliegt. Es werden Ansatzpunkte abgeleitet, wie zukünftige Studien berufliche Anforderungen berücksichtigen können, um die Rolle von Neugier im Berufskontext besser verstehen zu können. Gleichmaßen sind diese Ergebnisse für den Einsatz von Neugiertests in angewandten Kontexten, wie Personalauswahlsituationen, von Bedeutung.

Validität berufsrelevanter spezifischer kognitiver Fähigkeiten zur Vorhersage von beruflicher Leistung und Ausbildungserfolg in Deutschland – Eine Metaanalyse

Wiebke Goertz und Günter W. Maier

Universität Bielefeld, Deutschland / wgoertz@uni-bielefeld.de

Zahlreiche Metaanalysen konnten bereits die Bedeutung der allgemeinen kognitiven Fähigkeit zur Vorhersage von beruflicher Leistung und Ausbildungserfolg belegen, unter anderem auch für Deutschland (z. B. Hülshager, Maier & Stumpp, 2007; Kramer, 2009). Nach der Norm DIN 33430 wird jedoch gefordert die Personalauswahl in Hinblick auf die wesentlichen Anforderungen des Berufes zu planen und durchzuführen. Daher ist nicht das Wissen über den prädiktiven Wert der allgemeinen kognitiven Fähigkeit, sondern über den berufsrelevanten

ten spezifischen kognitiven Fähigkeiten entscheidend. In dieser Metaanalyse wird daher die Validität berufsrelevanter spezifischer kognitiver Fähigkeiten zur Vorhersage der beruflichen Leistung und des Ausbildungserfolges untersucht. In die Metanalyse gehen 57 unabhängigen Stichproben aus 29 publizierten und unveröffentlichten Studien mit einer deutschen Stichprobe und Effektstärkenindizes zum Zusammenhang von spezifischen kognitiven Fähigkeiten und beruflicher Leistung sowie Ausbildungserfolg ein. Dabei liegen für die einzelnen Stichproben Effektstärkenindizes für eine eng umgrenzte Berufsgruppe vor. Die Relevanz der spezifischen kognitiven Fähigkeiten für die insgesamt 24 Berufsgruppen wurde von zwei Experten bestimmt (ICC = 0.85). Es zeigte sich, dass die für den jeweiligen Beruf relevanten spezifischen kognitiven Fähigkeiten ein valider Prädiktor zur Vorhersage von beruflicher Leistung und Ausbildungserfolg in Deutschland sind. Alle spezifischen kognitiven Fähigkeiten zusammengenommen – unabhängig von ihrer Relevanz für den jeweiligen Beruf – sind kein validerer Prädiktor als die berufsrelevanten. Besonders häufig als relevant eingeschätzte spezifische kognitive Fähigkeiten werden genauer betrachtet und verschiedene Moderatoren getestet. Die Ergebnisse werden hinsichtlich ihrer praktischen Implikationen für die Personalauswahl mit kognitiven Fähigkeitstests diskutiert.

Selbstsicheres Präsentieren - Automatisierte stimmphonetische Detektion eines Assessment Center Bausteins

Tom Laufenberg, Jarek Krajewski und Monika Rathert

Bergische Universität Wuppertal, Deutschland / t.laufenberg@uni-wuppertal.de

Selbstsicheres Auftreten und Präsentieren ist in vielen beruflichen (Führungs-)Positionen eine zentrale Anforderung und ist aus diesem Grund auch integraler Bestandteil vieler Assessment Center. Eine akkurate automatisierte Messung von selbstsicherem Auftreten könnte die Objektivitätsanmutung von Assessment Centern steigern, indem es statt subjektiven Raterurteilen auf objektivierte physiologisch-phonetische Messansätze setzt. Die vorliegende Messinstrumentenentwicklung ermöglicht die ressourcenarme Bestimmung von selbstsicherem Präsentieren im Kontext von Berufseignungsdiagnostik und Verhandlungssituationen. Verunsichertes Verhalten drückt sich neben zahlreichen körpersprachlichen Veränderungen der Postur, Mimik und Gestik auch in spezifischen Beeinträchtigungen von Sprachplanungs-, Phona-tions- und Artikulationsprozessen wider (eingeschränkte Wortfindung, Mikrozittern in Tonhöhe und Lautstärke, hohe Sprechstimme, schnelle Artikulation, verwaschene Artikulation, angespannte Stimmqualität). Der zur Entwicklung des automatisierten Systems aufgebaute Sprachkorpus enthält jeweils drei einminütige Segmente von 50 Präsentationssituationen englischsprachiger Führungskräfte (Gesamtdauer 150 Minuten). Das Sprachmaterial wurde von zehn geschulten Assessoren unabhängig voneinander hinsichtlich der wahrgenommenen Selbstsicherheit beurteilt.

Aus den Sprachproben wurden phonetische Merkmale der Stimme extrahiert, die Intonationsverläufe, Lautstärke, Betonungsstärke, Sprechrate, Artikulationspräzision und Sprechspannung beschreiben. Mithilfe einer Regressionsanalyse wurde anschließend ein Modell erstellt, das eine direkte Einschätzung der Verunsicherung erlaubt.

Die stärksten Zusammenhänge zu selbstsicherem Auftreten zwischen Sprachmerkmal und Ratings zeigen die phonetischen Merkmale MFCC7 ($r = .34$), F4_range ($r = -.32$) und

MFCC8 ($r = 0.31$). Die Regressionsanalyse zeigt ein R^2 von 0.71. Dies verdeutlicht, dass das phonetische Messinstrument selbstsicheres Präsentieren mit guter Genauigkeit abbildet und somit eine Bereicherung der Assessment Center Methodik darstellen könnte.

Ist ethische Kompetenz messbar? – Erfassbarkeit ethischen Denkens und Handelns in Assessment Center Übungen

Anja Strobel, Marie Christin Duscha, Christian Holz und Robert Prescher
Technische Universität Dresden, Deutschland / anja.strobel@tu-dresden.de

Ethisches Handeln in und von Unternehmen stellt nicht nur einen moralischen Imperativ sondern zunehmend auch einen Wettbewerbsvorteil dar. Damit erhebt sich auch die Frage potentiellen Methoden zur Auswahl ethisch kompetenter Mitarbeiter. Die zwei vorgestellten Studien hatten das Ziel, die Möglichkeiten und Grenzen des Assessment Centers zur Erfassung ethischer Kompetenz näher zu betrachten und gleichermaßen einen Beitrag zu einer operationalen Definition ethischer Kompetenz zu leisten. In einer ersten Studie mit 113 studentischen Teilnehmern waren sowohl das Assessment Center (AC) als auch das situative Interview geeignet zur Erfassung ethischer Kompetenz, wobei das AC eine differenziertere Erfassung ermöglichte. Eine weitere Studie prüfte die Erfassbarkeit ethischer Kompetenz in Rollenspiel und Gruppendiskussion in neun AC mit insgesamt 52 studentischen Teilnehmern. Ethische Kompetenz ließ sich dabei als einheitliches Konstrukt faktorenanalytisch klar von den weiteren Anforderungen des AC abgrenzen. In beiden Übungen waren die zur Operationalisierung ethischer Kompetenz eingesetzten Verhaltensanker zum größten Teil beobachtbar, im Rollenspiel mit einer höheren Beobachterübereinstimmung. Weiterhin wurden bedeutsame Zusammenhänge ethischer Kompetenz mit verbaler Intelligenz und Durchsetzungsfähigkeit beobachtet, während es keine Zusammenhänge mit Integrität, moralischer Urteilsfähigkeit und Religiosität gab. Insgesamt zeigte sich, dass die entwickelten Instrumente beider Studien zur Erfassung ethischer Kompetenz geeignet waren. Die Ergebnisse beider Studien werden vorgestellt, praktische Implikationen diskutiert sowie ein Definitionsvorschlag ethischer Kompetenz präsentiert.

Stress

Session: 7.06-FR

Ist Arbeitsstress ein Risikofaktor für Panikstörungen?

Renate Rau und Dajana Henkel

Philipps-Universität Marburg, Deutschland / rau-ao@staff.uni-marburg.de

Im Rahmen der Occupational Health Psychology werden u.a. Arbeitsmerkmale untersucht, die zu Stressreaktionen und Gesundheitsbeeinträchtigung führen. Das Erleben von Stress ist häufig mit einer ängstlich gereizten Stimmung verbunden. Daher ist die Annahme naheliegend, dass Angststörungen oder Panikstörungen mit dem Auftreten von längeranhaltenden oder starkem Arbeitsstress in Zusammenhang stehen.

In einer Stichprobe von 517 Probanden, von denen 31 eine Panikstörung hatten (Diagnose mit PHQ, Spitzer et al., 1999) und 255 psychisch gesund waren (d.h. weder ängstlich, depressiv, psychotisch noch jemals in psychotherapeutischer oder psychiatrischer Behandlung), wurde untersucht, ob Arbeitsmerkmale mit dem Auftreten einer Panikstörung assoziiert waren. Als Arbeitsmerkmale wurden die des Job Demand/Control-Modells und des Effort-Reward-Modells sowie soziale Unterstützung und soziale Stressoren erfasst mittels Beobachtungsinterviews durch Experten und Fragebogen (self-reports).

Im Ergebnis von logistisch-hierarchischen Regressionsanalysen zeigte sich, dass sowohl die objektiv (Expertenanalyse) als auch die subjektiv (self-report) bewertete Arbeitsintensität mit Panik in Beziehung steht. Dabei behält die objektiv erfasste Arbeitsintensität auch dann noch einen signifikanten Vorhersagewert, wenn die erlebte Arbeitsintensität in das Regressionsmodell aufgenommen wird. Der Tätigkeitsspielraum, die soziale Unterstützung und soziale Stressoren hatten keinen signifikanten Vorhersagewert.

Die Ergebnisse unterstützen die Annahme, dass Arbeitsstress in Form einer hohen Arbeitsintensität als Risikofaktor für Panikstörungen bewertet werden kann.

Burnout Prevention – a structural equation model of stress, recovery and volitional factors among IT professionals

Katharina Göttlicher, Paul Jiménez und Wolfgang Kallus

Karl Franzens Universität Graz, Österreich / goettlik@gmail.com

This study examines the process of burnout development and components that increases and decreases burnout risk. A model in which stress and motivational burnout determinants were combined, was tested among 432 IT professionals by using structural equation modeling (SEM): The burnout risk is said to be determined by the factors stress, recovery and negative coping (e.g. Jiménez & Kallus, 2010). According to sports psychological results (Beckmann & Kellmann, 2004), stress and recovery respectively are found to directly be related to a volitional stress-factor (with components like self-discipline and rumination) and a volitional recovery factor (with components like self-determination and self-motivation).

The results confirmed the importance of both, the motivational as well as the stress components for having an impact on burnout risk. Overall fit of the structural model was satisfying with an additional, not postulated path from recovery to stress and correlating volitional factors ($\chi^2 = 361.48$ (df=229, $p < .000$), GFI = .88, AGFI = .85, CFI = .96 and RMSEA = .05). The most significant relations could be shown between the volitional recovery-factor and recovery, recovery and stress as well as stress and burnout. Thus, motivational factors are indirectly important via negative coping, recovery and stress, for determining burnout risk. The path between recovery and burnout was seen via the stress component.

These results suggest that the first strategy for prevention of burnout is to enhance the individual aspects of volitional recovery and building a working environment which helps to reduce the volitional stress-factors has to be the next step.

Rollenklarheit als protektive Ressource bei geforderter Selbstkontrolle

Stefan Diestel und Klaus-Helmut Schmidt

Leibniz-Research Centre for Working Environment and Human Factors, Deutschland /
diestel@ifado.de

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist der Moderatoreffekt der Rollenklarheit auf die Zusammenhänge zwischen Selbstkontrollanforderungen und Burnout (emotionale Erschöpfung und Depersonalisation), Arbeitsengagement (nach Schaufeli & Bakker, 2004) sowie Fehlzeiten. Der Konzeptualisierung nach King und King (1990; Schmidt & Hollmann, 1998) zufolge ist Rollenklarheit als Gewissheit über verschiedene Aspekte der eigenen Arbeitsrolle definiert. Diese Aspekte können die jeweils zu erledigenden Aufgaben betreffen, die hiermit verbundenen Pflichten und erwarteten Ausführungsweisen, aber auch die Kriterien, nach denen resultierende Leistungen beurteilt werden. Auf der Grundlage der Handlungsregulationstheorie nach Hacker (2005) lässt sich das Argument ableiten, dass durch hohe Rollenklarheit Informationen über kritische Tätigkeitsabläufe vermittelt und somit die Ableitung sowie Realisierung von Handlungsplänen zum Zweck der Erreichung von Arbeitszielen unterstützt werden. Hierdurch können Mitarbeiter ihren erforderlichen Einsatz bei der Bewältigung von hohen Anforderungen abschätzen und ihre begrenzten Ressourcen effizient investieren. Dieses Argument legt die Vorhersage eines Puffereffekts von Rollenklarheit auf die Beanspruchungswirkungen von Selbstkontrollanforderungen (Geforderte Impulskontrolle, Ablenkungen widerstehen und Überwinden innerer Widerstände) bei der Arbeit nahe, die nachweislich eng mit Burnout und Fehlzeiten zusammenhängen (Neubach & Schmidt, 2008). Basierend auf einer sich aus Mitarbeitern einer Finanzverwaltung zusammensetzenden Längsschnittstichprobe (cross-lagged panel; N=205) wurde mittels moderierter Strukturgleichungsmodelle (Klein & Moosbrugger, 2000) der empirische Nachweis erbracht, dass Rollenklarheit den positiven (längsschnittlichen) Zusammenhang zwischen Selbstkontrollanforderungen und Burnout, mangelndem Arbeitsengagement sowie Fehlzeiten (Summe der Fehltag: Archivdaten) abschwächt. Folglich stellt Rollenklarheit eine protektive Ressource bei der Arbeit dar, vermittels derer sich langfristig psychische und organisatorische Kosten bei hohen Anforderungen an die Selbstkontrolle verhindern lassen.

Effekte antizipierten Stresserlebens und psychischer Beanspruchung auf das Wohlbefinden von Mitarbeitern: Eine Multilevel Studie

Sarah Turgut, Alexandra Michel und Karlheinz Sonntag

Universität Heidelberg, Deutschland / sarah.turgut@psychologie.uni-heidelberg.de

Negative Effekte psychischer Belastungen und Beanspruchungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen konnten durch zahlreiche Studien belegt werden (Michel, Menzel & Sonntag, 2009; Elfering, Grebner, Semmer, Kaiser-Freiburghaus, Ponte & Witschi, 2005). Während der Zusammenhang zwischen Stress und Wohlbefinden häufig retrospektiv erfasst und überprüft wurde, wurde die Überlegung, dass die Antizipation von bevorstehendem Stress ebenso das Wohlbefinden beeinflusst, in empirischen Studien zwar angeregt, aber bisher nicht systematisch untersucht (Rook & Zijlstra, 2006).

Basierend auf dem Conservation of Resources Model (Hobfoll, 1998) ist das Ziel dieser Studie, den Zusammenhang zwischen antizipiertem Stresserleben und Wohlbefinden der Mitarbeiter im Logistikbereich eines internationalen Flughafens zu beleuchten. Es wurden folgende Hypothesen abgeleitet: Erstens wurde postuliert, dass ein negativer Zusammenhang zwischen antizipierter Bedrohung und Wohlbefinden der Mitarbeiter besteht. Analog dazu wurde angenommen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen antizipierter Herausforderung und Wohlbefinden der Mitarbeiter besteht. Zweitens wurde postuliert, dass der Zusammenhang zwischen dem antizipierten Stresserleben und Wohlbefinden durch Irritation moderiert wird. Um diese Hypothesen zu prüfen, wurde zunächst Irritation (Mohr, Rigotti & Müller, 2005) als Maß für die psychische Beanspruchung in einer Mitarbeiterbefragung (N = 51) erhoben. Im nächsten Schritt wurde das antizipierte Stresserleben und Wohlbefinden in einer Tagebuchstudie an 12 aufeinander folgenden Tagen (N = 487) erfasst. Multilevel-Analysen (HLM 6, Raudenbush, Bryk, Cheong, Congdon & Du Toit, 2004) bestätigen einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem antizipiertem Stresserleben und Wohlbefinden. Zudem belegen die Ergebnisse die moderierende Wirkung von Irritation. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutsamkeit des antizipierten Stresserlebens und theoretische sowie praktische Implikationen werden diskutiert.

Work-Family-Conflict und Erleben der Arbeit

Session: 7.07-FR

Transformationale Führung als Moderator des Zusammenhangs zwischen Work-Family Conflict und Kündigungsabsicht, Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment

Nele Hemker, Christoph Nohe, Alexandra Michel und Karlheinz Sonntag

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Deutschland / nele.hemker@gmx.de

Die gleichzeitige Erfüllung von beruflichen und familiären Rollen stellt an Individuen häufig unvereinbare Anforderungen. Dies kann zu einem Interrollenkonflikt führen, dem sogenannten Work-Family Conflict (WFC, Greenhaus & Beutell, 1985). Die Ergebnisse zahlreicher Studien (für eine Metaanalyse siehe Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011) belegen die negativen Folgen von WFC auf arbeitsbezogene Variablen, wie Kündigungsabsicht und Arbeitszufriedenheit. Angesichts der hohen Prävalenz von WFC stellt sich die Frage, welche Ressourcen diese negativen Folgen abschwächen können. Die Führungskraft als Ressource wurde in der Work-Family Forschung meist in Form von sozialer Unterstützung untersucht (z.B. Seiger & Wiese, 2009); Führungsstile wie transformationale Führung (TFL) wurden hingegen weniger beachtet.

Ausgehend vom Job Demands-Resources Modell (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) ist daher Ziel dieser Studie zu untersuchen, ob TFL den positiven Zusammenhang zwischen WFC und Kündigungsabsicht sowie die negativen Zusammenhänge zwischen WFC und Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment moderiert.

Die Hypothesen wurden an 2647 Angestellten eines deutschen Unternehmens mittels hierarchischer Regressionsanalysen getestet. In Übereinstimmung mit unseren Annahmen schwächt hoch ausgeprägtes TFL den positiven Zusammenhang zwischen WFC und Kündigungsabsicht, sowie den negativen Zusammenhang zwischen WFC und Arbeitszufriedenheit ab. Ent-

gegen unserer Hypothese wird der negative Zusammenhang zwischen WFC und affektivem Commitment nicht durch TFL abgeschwächt.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass TFL als Ressource eine bedeutende Rolle an der Schnittstelle Beruf-Familie spielt. Transformationale Führungskräfte helfen Mitarbeitern Ressourcen aufzubauen, wodurch die negativen Folgen von WFC verringert werden können. Demnach lohnt es sich für Unternehmen in Trainings zur Förderung eines transformationalen Führungsstils zu investieren.

Arbeit-Familie-Konflikt im Gastgewerbe: Eine Tagebuchstudie zum Einfluss von allgemeinen und kundenbezogenen Arbeitsmerkmalen sowie Erholungsfaktoren

Eva Mirwald und Thomas Höge

Universität Innsbruck, Österreich / eva.mirwald@uibk.ac.at

Familie und Beruf stellen zentrale Bezugspunkte in der Lebensgestaltung berufstätiger Erwachsener dar, die allerdings miteinander in Konflikt stehen können. Der vorliegende Beitrag untersucht die Einflüsse interaktions- bzw. kundenbezogener Stressoren, allgemein tätigkeitsbezogener Merkmale sowie erholungsbezogener Variablen auf den erlebten Arbeit-Familie-Konflikt von Servicemitarbeiterinnen im Gastgewerbe. Intensiver Kundenkontakt, hohe zeitliche Flexibilitätsanforderungen, sowie ausgeprägte psychische und physische Belastungen sind besondere Merkmale in dieser bisher selten untersuchten Branche. Zur Prüfung der Hypothesen wurde eine standardisierte siebentägige Tagebuchstudie bei N= 40 im Gastgewerbe tätigen Müttern durchgeführt. Die Probandinnen beantworteten jeweils morgens sowie vor dem Schlafengehen Fragen zu ihrer Arbeitstätigkeit, ihrem Privatleben und der Erholung am jeweiligen Tag. Zusätzlich wurden einmalig mittels Fragebogen allgemeine Merkmale der Arbeitstätigkeit, des Privatlebens und der Erholung erhoben. Die Ergebnisse hierarchisch linearer Modelle belegen, dass insbesondere der täglich erlebte Zeitdruck, die Dauer der täglichen Arbeitszeit, die generellen Umgebungsbelastungen am Arbeitsplatz sowie die Fähigkeit am jeweiligen Tag nach der Arbeit abschalten zu können (Detachment) als zentrale Prädiktoren für den erlebten Arbeit-Familie Konflikt angesehen werden können. Kundenbezogene Stressoren leisten hingegen keinen zusätzlichen Beitrag zur Varianzaufklärung. Es zeigten sich hingegen zusätzliche Effekte des Alters der Probandinnen sowie des Alters ihres jüngsten Kindes, der subjektiv erlebten Kontrolle über die arbeitsfreie Zeit am jeweiligen Tag und des generellen Ausmaßes der Entspannung in der arbeitsfreien Zeit. Die dispositionale Fähigkeit nach der Arbeit abschalten zu können, moderiert außerdem den Zusammenhang zwischen dem am jeweiligen Tag erlebten Zeitdruck und dem Arbeit-Familie-Konflikt. Basierend auf den genannten Befunden werden Implikationen für präventive Interventionen im Gastgewerbe angerissen.

Weniger Unsicherheitserleben bei Zeitarbeitern durch Employability?

Steffen Bartholomes und Rüdiger Trimpop

Friedrich-Schiller-Universität Jena, Deutschland / steffen.bartholomes@uni-jena.de

Zeitarbeiter gehören aufgrund ihrer instabilen Beschäftigungssituation zu den Arbeitnehmergruppen, die hohen psychosozialen Belastungen mit nachweislich negativen Beanspruchungsfolgen ausgesetzt sind. Seit längerem wird im politischen Raum und in den Sozialwissenschaften die These von einer „employability-security“ als individualisierte Sicherheitskonstruktion für Personen in nicht standardisierten Erwerbsformen diskutiert. Mit der vorliegenden Untersuchung wird diese These an einer prototypischen Gruppen nicht standardisiert Erwerbstätiger in einem stress- und kontrolltheoretischen Ansatz untersucht. Es wird anhand von Mediatormodellen gezeigt, wie eine subjektiv wahrgenommene Beschäftigungsfähigkeit mit Maßen psychischen Befindens assoziiert ist. Daraufhin werden Befunde zu organisations- und tätigkeitsbezogene Variablen und individuellen Merkmalen in ihren Funktionen als Prädiktoren subjektiver Beschäftigungsfähigkeit vorgestellt. Die Untersuchung folgt einem multimethodalen Ansatz: quantitative und qualitative Daten aus sieben Unternehmen der Zeitarbeitsbranche wurden ausgewertet.

Frei-gemeinnützige vs. Erwerbsarbeit: Das Arbeitsbewertungsprofil als Instrument zur vergleichenden Analyse der emotionalen Qualität von ArbeitOlivia Rinz¹, Theo Wehner², Michael Dick³ und Gina Möskén¹

¹Otto-von-Guericke Universität Magdeburg, Deutschland; ²Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) Zürich, Schweiz; ³Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz / olivia.rinz@gmail.com

Zur Messung der allgemeinen Qualität von Arbeit gibt es zahlreiche Instrumente, vom Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham 1974) bis zum DGB Index Gute Arbeit (2007). Diese Inventare beruhen in starkem Maße auf der Vorstellung industrieller Arbeit. Um auch neue Formen von Arbeit erfassen und vergleichend bewerten zu können - beispielsweise freiberufliche oder freiwillige Arbeit - haben wir deren Bewertungsdimensionen untersucht.

Das Bewertungsprofil beruht auf explorativen Studien, in denen subjektive Qualitätsmerkmale von Arbeit identifiziert wurden, die freiwillig und ohne Bezahlung verrichtet wird (Möskén, Dick & Wehner 2010). In narrativen Gridinterviews wurden Erwerbstätige, die auch freigeinnützig tätig sind, zu verschiedenen Tätigkeitsformen und deren Kontrast zur Idealvorstellung einer Arbeitstätigkeit befragt. Auf dieser Basis wurden bipolare Begriffspaare für das Arbeitsbewertungsprofil abgeleitet. Ähnlich einem semantischen Differential soll es spontane assoziative Zuschreibungen, konnotative Erlebnisinhalte bzw. affektive Qualitäten von Arbeitstätigkeiten erfassen und in einem semantischen Raum verorten. Dabei geht es nicht um einzelne Schritte oder Operationen in einem arbeitsteiligen Prozess (wie in Arbeitsanalyseverfahren), sondern um die Tätigkeit als Ganze.

Der Vortrag berichtet über die Instrumentenentwicklung, den ersten Einsatz und die Skalen- bzw. Itemanalysen. Dimensionen und Messeigenschaften des Instrumentes werden dargestellt, Einsatzmöglichkeiten und mögliche Weiterentwicklungen werden diskutiert.

Macht, Ethik und politisches Handeln

Session: 7.08-FR

Macht braucht politische Fertigkeiten

Katharina Oerder, Ariane Von Below, Nora Schütte, Anja Matanovic, Daniel Mudlagk, Tatyana Kokudeva und Gerhard Blickle
Universität Bonn, Deutschland / koerder@uni-bonn.de

Soziale Macht bedeutet, über andere, ggf. auch gegen deren Willen, verfügen zu können (Blickle, 2004). Die Ausübung von Macht in einer Organisation kann positiv zu deren Erfolg beitragen, sie kann jedoch auch Widerstand bei den Betroffenen hervorrufen. In der vorliegenden Studie wurde die Hypothese geprüft, dass soziale Macht dann positive (negative) Auswirkungen auf die Betroffenen hat, wenn die Machtinhaber über hohe (geringe) politische Fertigkeiten verfügen. Dazu wurden 190 Vorgesetzte und sowie 470 Mitarbeiter (im Durchschnitt 2,51 Mitarbeiter pro Führungskraft) untersucht. Die Macht der Führungskräfte variierte in Abhängigkeit von ihrer Möglichkeit, über Gehalt und Beförderung der Unterstellten (mit) zu entscheiden. Die Wirkung der Machtausübung wurde über die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit erfasst. Die Hypothese wurde mittels einer moderierten hierarchischen Regressionsanalyse geprüft und bestätigt. Auch bei Kontrolle von Drittvariablen wie der Anzahl der Hierarchieebenen unterhalb der Führungskraft, der Tätigkeitserfahrung der Führungskraft oder der Anzahl der direkt unterstellten Mitarbeiter blieb die positive Interaktion von organisationaler Macht und politischen Fertigkeiten bestehen. Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung hoher politischer Fertigkeiten für die erfolgreiche Ausübung von Macht in Organisationen. Weitere Implikationen, Stärken und Grenzen der Studie werden diskutiert.

Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung von Bescheidenheit als Selbstdarstellungstaktik bei Nachwuchskräften

Corinna Diekmann, Yvonne Kalthöfer und Gerhard Blickle
Universität Bonn, Deutschland / corinna.diekmann@uni-bonn.de

Wie die bisherige Forschung zeigt (Blickle & Schneider, 2010), kann Bescheidenheit als Impressionmanagementtaktik bei Nachwuchskräften karrieredienlich sein, wenn sie sozial geschickt eingesetzt wird. Die Selbstdarstellungstaktik Bescheidenheit besteht im bewussten Herunterspielen eigener Stärken und Erfolge mit dem Ziel, angenehm und sympathisch zu wirken und gleichzeitig als kompetent und ehrlich wahrgenommen zu werden. Aufbauend auf der bisherigen Forschung wurde eine 19-Item-Skala zur Messung dieser Impression Management Modesty (IMM) entwickelt. Eine Expertenstudie bestätigte die Inhaltsvalidität der Items sowie die Abgrenzbarkeit von anderen Selbstdarstellungstaktiken und Trait-Bescheidenheit. Zur Konstruktvalidierung der IMM-Skala wurden Daten von 132 Nachwuchskräften erhoben. Die IMM-Skala zeigte eine hohe interne Konsistenz (Cronbachs Alpha = .85). Eine signifikant positive Korrelation mit einem anderen IMM-Maß ($r = .62$) spricht für die konvergente Validität der neuen Skala. Demgegenüber fanden sich keine signifikanten Zusammenhänge

mit Maßen von Trait-Bescheidenheit, Selbstwert, politischen Fertigkeiten oder Offenheit für Fantasie, was auf hohe diskriminante Validität der IMM-Skala schließen lässt.

Literatur:

Blickle, G. & Schneider, P. B. (2010). Modesty, Political Skill, and Career Success: A Predictive Study. Society for Industrial and Organizational Psychology Conference 2010, Atlanta, Georgia, USA, 8.-10. April.

„Hast Du schon gehört?! Der Neue aus der Verwaltung...“ – Klatsch und Tratsch in Organisationen

Astrid Carolus und Frank Schwab

Universität Würzburg, Deutschland / astrid.carolus@uni-wuerzburg.de

Ethnographischen Studien zufolge handeln zwei Drittel unserer Gesprächsinhalte von sozialen Themen, die als Klatsch und Tratsch (Gossip) zu bezeichnen sind (vgl. Dunbar, 1997). Als kultur- und epochenübergreifendes Phänomen ist Gossip auch im Arbeitskontext präsent und wird dort bestenfalls als Zeitverschwendung abgetan, meist aber als potentiell schädlich gefürchtet. Diese Arbeit vertritt einen anderen Ansatz und erkennt in Gossip ein vielseitig einsetzbares Werkzeug.

Auf der Klassifikation De Backers (2005), nach der die verschiedene Arten von Gossip die Lösung für spezifische Probleme in der Umwelt unserer evolutionären Vorfahren darstellen, aufbauend wurde ein Fragebogen (Gossip in Organisationen, GIO) konstruiert (n=240). Dieser erfasst Gossip-Themen im Arbeitskontext auf acht Dimensionen: Kooperations-, Paarungs-, Intrasexuelle Konflikte-, Verwandtschafts-, Kalibrierungs-, Gesundheits-, Allianz- und Soziale Normen-Gossip ($\alpha > 0,82$). Erste Schritte der Validierung des Instruments erfolgen mittels eines Paralleltest (Litman & Pezzo, 2005: Attitudes toward gossip, ATG) sowie über den Zusammenhang zu den Kriteriumsvariablen Arbeitszufriedenheit, Commitment und Führungsposition (n=155).

Die Ergebnisse werden in Bezug auf proximate und - den zugrundeliegenden evolutionspsychologischen Annahmen entsprechend - ultimate Erklärungsansätze diskutiert.

Ethisches Verhalten in Situationen eskalierenden Commitments

Roman Soucek und Carolin Baur

Universität Erlangen-Nürnberg, Deutschland / Roman.Soucek@wiso.uni-erlangen.de

Eskalierendes Commitment beschreibt das weitere Festhalten an einem Handlungsstrang (z.B. Investitionen in eine Produktentwicklung), obwohl negatives Feedback den Erfolg dieser Handlung in Frage stellt. Der prominenteste Erklärungsansatz eskalierenden Commitments sagt aus, dass Personen, die für die Initiierung eines Handlungsstrangs verantwortlich sind, angesichts negativen Feedbacks weiterhin Ressourcen investieren, um ihre bisherige Entscheidung zu rechtfertigen (Staw, 1976). Die vorliegende Untersuchung widmet sich der Frage, ob die Verantwortlichkeit für eine Entscheidung, nicht nur eine Eskalation des Commitments nach sich zieht, sondern auch zu unethischem Verhalten führen kann.

Im Rahmen einer experimentellen Untersuchung bearbeiteten 95 Probanden eine computerbasierte Postkorbübung. Die Teilnehmer übernahmen die Rolle eines Produktmanagers und sollten zu Beginn das zu entwickelnde Produkt auswählen bzw. ihnen wurde ein Produkt zugewiesen. Anschließend trafen die Teilnehmer über mehrere Runden Entscheidungen zur Produktentwicklung, wobei neben neutralen Entscheidungen auch ethisch relevante Entscheidungen zu treffen waren. Im Verlauf des Planspiels erhielten die Teilnehmer wiederholt negatives Feedback und sollten entscheiden, ob sie weitere finanzielle Ressourcen investieren oder die Produktentwicklung abbrechen.

Die Ergebnisse der Untersuchung verdeutlichen die Relevanz einer Situation eskalierenden Commitments für ethisches Verhalten. Insbesondere konnte gezeigt werden, dass je weiter die Situation eskalierenden Commitments fortgeschritten war, d.h. je mehr Investitionen in die erfolglose Produktentwicklung getätigt wurden, desto höher war die Wahrscheinlichkeit unethischen Verhaltens. Die anfängliche Wahl hatte einen Einfluss auf die Eskalation von Commitment in den ersten Runden jedoch nicht auf die ethisch relevanten Entscheidungen. Die weiteren Auswertungen verdeutlichen, dass die empfundene Verantwortlichkeit für den Erfolg der Produktentwicklung sowie eine hohe Zielbindung mit unethischem Verhalten einhergehen können.

Ergonomie, Arbeitsplatz und Arbeitssicherheit

Session: 7.09-FR

Produktionsvorgaben, Framing-Effekte und die Risikowahrscheinlichkeit eines technischen Unfalls: Bedingungen die zu intendierten Regelmissachtungen führen

Annette Kluge und Björn Badura

Universität Duisburg-Essen, Deutschland / annette.kluge@uni-due.de

Regelverstöße stellen ein Problem für Organisationen mit hohen Sicherheitsstandards dar. In Befragungsstudien zeigte sich, dass Regelverstöße häufiger auftreten, wenn man die Produktionssollvorgaben anders nicht erreichen kann. In drei aufeinander aufbauenden Experimenten (n = 120) wurde die Hypothese geprüft, dass Vorschriften eher missachtet werden, wenn die eigene Leistung unter einem vorgegebenen Ziellevel liegt (Loss-framing). Dazu wurden Kahneman und Tversky's klassische Experimente zu Framingeffekten („Asian Disease“) in eine simulierte Produktionsaufgabe übersetzt, bei der die Probanden (Maschinenbaustudierende) die Rolle eines Schichtleiters/in einem Produktionsbetrieb einnehmen. Den Probanden war dabei nicht bewusst, dass es in dem Experiment um Regelverstöße geht. Die Probanden als Schichtleiter/innen wurden mit zwei unterschiedliche Prozeduren trainiert die Anlage zu fahren: eine kurze (unsichere, regeldiskonforme) und eine lange (sichere, regelkonforme). Es wurde sichergestellt, dass die Pbn beide Prozeduren gleich gut beherrschen und suggeriert, dass die kurze Prozedur eine höhere Produktionsleistung ermöglicht, da die Anlage schneller ihr Produktionsmaximum erreicht. Im letzten Durchlauf des Experiments, dem „Ernstfall“, wurden die Probanden darüber informiert, dass ihre Versuchspersonengelder (bis zu 25 EUR) von der Produktionsleistung in diesem letzten Durchgang abhingen. Die experimentelle Variation bestand darin, 1) dass die Ausgangsleistung in Relation zu den Produktionszielen als „Gewinn“ oder „Verlust“ gerahmt wurde, 2) dass die Risikowahrscheinlichkeit eines techni-

schen Unfalls bei Anwendung der unsicheren Prozedur systematisch variiert wurde (20%, 35%, 5%). Es zeigte sich ein Haupteffekt des Framings, d.h. unter der Verlust-Bedingung wurden systematisch häufiger Regelverstöße begangen, der bei einer Risikowahrscheinlichkeit von 20% den größten Effekt hatte. Es werden die Implikationen für die Setzung von Zielen in sicherheitskritischen Produktionsbereichen diskutiert.

Dealing with Emotions in Human-Computer-Dialogues

Sabine Wollstädter, Hans-Rüdiger Pfister und Rainer Höger

Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland / sabine.wollstaedter@uni.leuphana.de

Driving in rush-hour traffic is probably not everyone's cup of tea. But when traffic is slowed down further due to a traffic jam after an accident caused by an inattentive driver, annoyance turns to anger. Anger leads to changes in the driver's thoughts, feelings, expressions and in matters of driving behavior, maladjusted driving. Usually the car is not capable of detecting and reacting to the driver's affect. The ongoing research study, conducted online, explores several emotion regulation strategies on how to enable technical devices to react in order to de-escalate maladjusted driving behavior.

Eight driving scenarios included each a driving event as well as an emotion regulation strategy applied by the system and were presented via video clips. Following a driving event the driver's emotion were regulated by an intervention such as 'situation modification' (Order to change situation), 'attentional deployment' (Draw attention to different aspects of situation), 'cognitive change' (Alter meaning of event) and 'response modulation' (Relaxation). All strategies included in the study are concerned with down-regulating emotions that typically have a negative valence such as anxiety, fear, sadness, and anger. The shown driving events differed systematically in regard to the various situational factors 'goal congruency', 'goal relevance' and 'blame'. Participants rated their experienced emotion via an updated edition of the Geneva Emotion Wheel (Scherer, 2005) and the Self Assessment Manikin (Bradley & Lang, 1994).

Thermischer Komfort in der Flugzeugkabine – Eine Frage der Präferenz?

Julia Winzen und Claudia Marggraf-Micheel

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Deutschland / julia.winzen@dlr.de

Die thermische Situation im Flugzeug hat eine entscheidende Auswirkung auf das allgemeine Komfortempfinden der Passagiere. Daher geben (inter-)nationale Normen Referenzwerte für einzelne Klimaparameter vor, die komfortable thermische Bedingungen erzeugen sollen. Wenig Aufmerksamkeit wird bisher auf differentielle Merkmale der Flugzeugpassagiere gerichtet.

Im Forschungsprojekt "Enhanced Cabin Comfort Computations" (04/2010 – 03/2013) wird der thermische Komfort in der Flugzeugkabine untersucht. Als Versuchsträger dient ein Flugzeug-Mock-Up (Dornier 728), das Platz für 60 Passagiere bietet und messtechnisch ausgerüstet ist. In einer ersten Studie wurden zwei unterschiedliche, an Echtflugszenarios orientierte Klimafälle aus dem Reiseflug realisiert, die sich im Hinblick auf die mittlere Kabinentempe-

ratur unterscheiden. Ein theoretisches Messkonzept lieferte die Grundlage für die Messung objektiver und subjektiver Daten, wobei letztere Skalen zum thermischen Empfinden, zur Klimapräferenz und zur Klimarelevanz umfassten.

Analysiert wurden Unterschiede in der Wahrnehmung und Bewertung ausgewählter Klimaparameter (N = 59): Je stärker die Präferenz für Wärme, desto kühler wird die Temperatur in beiden Klimafällen empfunden; der Luftzug wird umso stärker eingeschätzt und das Klima insgesamt umso unbehaglicher ($r_{\text{Klima1}} = -.30$, $r_{\text{Klima2}} = -.34$, $p \leq .05$). Für Probanden, die Luftzug präferieren, zeigen sich gegenläufige Effekte: Je stärker die Präferenz, desto höher wird die Temperatur empfunden und desto geringer der Luftzug. Zudem wird das Klima allgemein als behaglicher eingeschätzt ($r_{\text{Klima1}} = .27$, $r_{\text{Klima2}} = .29$, $p \leq .05$). Insgesamt gehen eine hohe Relevanz des Klimas und ein hoher Anspruch an selbiges mit geringerem Wohlbefinden in der Flugzeugkabine einher; eine positive Erwartungshaltung hingegen ist dem Komfortempfinden eher zuträglich.

Grundsätzlich wird deutlich, dass eine objektiv komfortable thermische Situation im Flugzeug nicht unmittelbar subjektiven Komfort bedingt.

The impact of LED lamps in shops on sale assistants

Elisabeth Denk¹, Paul Jiménez¹ und Birgit Schulz²

¹Universität Graz, Österreich; ²Technische Universität Graz, Österreich /
elisabeth.denk@edu.uni-graz.at

Changes in work environment also apply to the lighting environment. The trend in lightning nowadays tends towards LED (light-emitting diode) lamps in retail-shops. The main reason for this change is that LED lamps have lower energy consumption and therefore reduce costs. Therefore a comparison of this type of illumination and its effects on the well-being of the employees is necessary. Referring to the place of employment illumination is a very important factor for psychical and physical health. In this project the focus is on the different effects of LED and HID (high intensity discharge) lamps on sales assistants. The objective was to observe whether HID or LED lamps cause higher work strain and therefore possibly reduce productivity.

The experimental design was a 2x2 Design. The conditions were warm versus cold light and LED versus HID lamps. In an examination cube (3 by 5 meters) equipped as retail shop 40 sales assistants did usual work tasks within 1 hour work while their physiological response (electrodermal activity, heart rate and heart rate variability) was measured during their working tasks with the help of transportable devices. In addition questionnaires (Atmosphere Metrics, PAD Emotion Scales and others) were used after certain periods and tasks in order to measure fatigue or stress. In this way we also ascertained the spatial perception of the sales assistants under different light conditions.

The different effects of LED versus HID lamps are presented. The results are discussed in the light of some limitation regarding the artificial shop-design.

Die wirksame Fachkraft für Arbeitssicherheit – strukturelle und persönliche Prädiktoren im Quer- und im Längsschnitt.

Tobias Ruttke¹, Rüdiger Trimpop¹, Werner Hamacher² und Gerhard Strothotte³

¹Friedrich-Schiller-Universität Jena, Deutschland; ²Systemkonzept GmbH, Deutschland;

³Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Deutschland / tobias.ruttke@uni-jena.de

Die Sifa Langzeitstudie ist eine auf acht Jahre angelegte Studie zur Analyse der Wirksamkeit der Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit. Sie gliedert sich in mehrere Studienteile und umfasst neben der wiederholten Befragung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit auch die mehrfache Befragung der innerbetrieblichen Kooperationspartner (Führungskräfte, Betriebsärzte und Betriebs-/Personalräte). Mittlerweile wurden alle Erhebungswellen abgeschlossen und nun lassen sich sowohl quer- als auch längsschnittlich relevante Prädiktoren der Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit identifizieren. Im Querschnitt liegen dafür Informationen von 2000 Teilnehmern vor, im Längsschnitt kann auf die Angaben von bis zu 900 Fachkräften zurück gegriffen werden.

Im Rahmen der Auswertungen lassen sich innerhalb der Gesamttätigkeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterscheidbare und jeweils inhaltlich korrespondierende Tätigkeits- und Wirksamkeitsfelder identifizieren. Die jeweilige Wirksamkeit auf einem Tätigkeitsgebiet ist dabei nicht ausschließlich von der reinen bereichsbezogenen Intensität des Tätigwerdens, sondern je nach Bereich von weiteren generell und spezifisch wirkenden Rahmenbedingungen und persönlichen Voraussetzungen der Handelnden abhängig. Im Rahmen sowohl quer- als auch längsschnittlicher Analysen konnten Prädiktoren identifiziert werden, die wirksames Arbeitsschutzhandeln ermöglichen bzw. über die Zeit aufrechterhalten. Es zeigt sich dabei, dass sowohl strukturelle Tätigkeitsmerkmale wie bspw. der konkrete Arbeitszeitanteil, aber auch organisationale Rahmenbedingungen wie die Sicherheits- und Gesundheitskultur oder die Etablierung von Arbeitsschutzmanagementsystemen und die innerbetriebliche Zusammenarbeit eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus sind auch personenbezogene Merkmale wie eine kooperative Zielorientierung wesentliche Bestimmungsstücke für die Aufrechterhaltung der Wirksamkeit über die Zeit.

Arbeitsgestaltung

Session: 8.05-FR

Die Wirksamkeit von Job Enrichment Maßnahmen: Eine Metaanalyse quasi-experimenteller Studien

Anna Schewe und Günter Maier

Universität Bielefeld, Deutschland / aschewe@uni-bielefeld.de

Rund 30% der Varianz in Arbeitszufriedenheit und Leistung werden durch motivationale Arbeitsplatzmerkmale wie Autonomie, Aufgaben- und Anforderungsvielfalt und Feedback erklärt.

Seit den 50er Jahren beschäftigen sich Wissenschaftler wie Praktiker deshalb mit der Frage, wie Arbeit motivational fördernd gestaltet werden kann, z.B. durch den Einsatz von Job Enrichment Maßnahmen. Die in der Literatur zugänglichen praktischen Anwendungen berichten

jedoch sehr ambivalent bezüglich der Auswirkungen von Job Enrichment auf organisationale und personenbezogene Kriterien.

Um die Effekte dieses bereits klassischen arbeitspsychologischen Instruments erstmalig genauer quantifizieren und generalisieren zu können, wurde eine Metaanalyse durchgeführt, in die über 40 Studien integriert werden konnten. Aufnahmekriterien waren u.a. ein quasi-experimentelles Design der Untersuchung mit Kontrollgruppe oder mehreren Messzeitpunkten und die quantitative Angabe von Effekten auf Kriterien unterschiedlicher Ebenen. Angelehnt an das Job Characteristics Model wurde der Einfluss von Job Enrichment Maßnahmen auf die wahrgenommenen Arbeitsplatzmerkmale und kritischen Erlebniszustände (proximale Ebene) sowie arbeitsbezogene Einstellungen und relevantes Verhalten (distale Ebene) untersucht.

Auf der Ebene der proximalen Kriterien konnten metaanalytisch bedeutsame, große Effekte nachgewiesen werden (z.B. wahrgenommene Aufgabenvielfalt, Autonomie, Feedback, intrinsische Motivation). Auf Ebene der distalen Kriterien fallen diese Effekte moderat, aber dennoch bedeutsam aus: Arbeitszufriedenheit, Qualität und Quantität der Arbeitsleistung etwa steigern sich durch die Einführung von Job Enrichment-Maßnahmen. Die Untersuchung von Moderatoren (z.B. Branche, Tätigkeitsniveau, Einbindung der Intervention in Organisationsentwicklung) präzisiert die Generalisierbarkeit der gefundenen Effekte und führt zu Handlungsempfehlungen für die Anwendung von Job Enrichment in Organisationen.

Arbeitsstrategien erfolgreicher Wissensarbeiter – Erkenntnisse aus biografischen Interviews mit Wissenschaftlern

Jörn Hurtienne und Gisa Junghanns

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Deutschland / hurtienne@acm.org

An der Universität Cambridge befindet sich ein Archiv mit biografischen Interviews hochrangiger Wissenschaftler („filmed interviews with leading thinkers“, Alan Macfarlane, King’s College). Eine Stichprobe von 17 Interviews wurde von uns analysiert, um Arbeitsstrategien der Wissenschaftler, insbesondere im Hinblick auf Ihren Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck, zu ermitteln.

Die Stichprobe deckt unterschiedliche Fachdisziplinen ab (Anthropologie, Biologie, Geschichte, Philologie, Philosophie, Physik, Soziologie), beinhaltet mehrere Professoren der Universität Cambridge, einen Nobelpreisträger, aber auch Wissenschaftler die vorwiegend administrativ tätig sind (z.B. Vice Chancellor der Universität).

Im Berufsverlauf der Wissenschaftler zeigt sich, dass mit zunehmendem Erfolg und zunehmender Seniorität der eingenommenen Stellen auch die quantitative und qualitative Arbeitsbelastung zunimmt. Ursachen dafür sind z.B. die Zunahme administrativer Tätigkeiten, das vermehrte öffentliche Interesse sowie das Wachstum der eigenen Arbeitsgruppen. Trotz diverser Nebentätigkeiten besteht die Hauptaufgabe für die meisten Interviewten jedoch in der Forschung.

Die Wissenschaftler entwickelten verschiedene Strategien zum Umgang mit den vorhandenen Belastungen. Dazu gehören individuelle Strategien, wie z.B. der Umgang mit Zusatzaufgaben und Multitasking, sowie Strategien der Führung von Mitarbeitern. Unterstützt werden diese

Maßnahmen durch unternehmensorganisatorische Strategien, die z.B. distraktionsfreie Zeiten ermöglichen oder soziale Anreizsysteme für exzellente wissenschaftliche Qualität liefern.

Die Ergebnisse sind relevant für die Gestaltung von Wissensarbeit und qualifizierter Dienstleistungstätigkeit im Allgemeinen, da sich die Tätigkeit der Wissenschaftler durch den Inhalt sowie die Organisation der Tätigkeit als prototypisch für Wissensarbeit verstehen lässt. In dem Konferenzbeitrag werden die ermittelten Strategien detailliert vorgestellt und im Hinblick auf die Gestaltung der Wissensarbeit in anderen Domänen diskutiert.

Übliche Flexibilitätsaufgabe? Ressourcen für den Umgang mit Schwankungen und Störungen

Carolina Bahamondes Pavez, Nina Schiml und Heinz Schüpbach

Universität Freiburg, Deutschland / carolina.bahamondes@psychologie.uni-freiburg.de

Unternehmen und einzelne Beschäftigte treiben hohen Aufwand, um Störungen durch Standardisierung zu vermeiden. In diesem Sinne wird die ungestörte Erledigung der Arbeitsaufgabe des Systems durch Berechenbarkeit und Beherrschbarkeit der Prozesse gesichert. Wo dies aufgrund der nicht-regulierbaren Schwankungen und Störungen nicht gelingt, werden diese nachträglich aufwändig behoben und es wird notfalls umdisponiert. Flexibilität wird dabei als notwendiges Übel betrachtet, das es möglichst zu verhindern gilt und nicht allzu häufig auftritt. Dieses Verständnis ist jedoch – wie zahlreiche Studien gezeigt haben – unrealistisch. Es erscheint vielmehr sinnvoll von einer Flexibilitätsaufgabe als fester und kontinuierlicher Bestandteil der Arbeit auszugehen und die dafür nötigen Ressourcen proaktiv zur Verfügung zu stellen. Damit wird einerseits eine höhere Dispositionssicherheit und dadurch Stabilität der Arbeitsprozesse erreicht. Andererseits können damit Aufgaben beanspruchungsgünstig bewältigt und stress gepuffert werden.

In einer im Rahmen des BMBF-Projekts *balance.arbeit* durchgeführten schriftlichen Befragung werden die Zusammenhänge zwischen Flexibilitätsanforderungen (Höge, 2006), Ressourcen für deren Bewältigung und Befindensindikatoren (Irritation von Mohr, Rigotti & Müller, 2005; Work Engagement von Schaufeli & Bakker 2004) untersucht. Neben den bekannten organisationalen und sozialen Ressourcen werden spezielle Flexibilitätsressourcen (Wissensaufbau, Rückmeldung, Vorhersehbarkeit und Transparenz) berücksichtigt, welche im Rahmen einer qualitativen Vorstudie entwickelt wurden.

Erste Ergebnisse zeigen, dass im Durchschnitt bei ca. 50 Prozent der Arbeitstätigkeiten Flexibilitätsanforderungen bestehen. Die Befragten geben an, dass häufig mehr Flexibilitätsressourcen benötigt werden als vorhanden sind. Außerdem hat sich gezeigt, dass zwischen diesen Ressourcen und Irritation ein negativer Zusammenhang besteht. Diese Ergebnisse zeigen erwartungsgemäß, dass Flexibilitätsressourcen eine entscheidende Rolle sowohl für die Dispositionssicherheit als auch für das Befinden spielen.

Belastung und Beanspruchung**Session: 8.09-FR****Workaholismus – der Zwang hart zu arbeiten: Validierung einer deutschsprachigen Version der Dutch Workaholism Scale**

Friederike Hüll, Sylvie Vincent und Monique Janneck

Universität Hamburg, Deutschland / friederike_huell@web.de

Die Beziehung zwischen Arbeit und Gesundheit ist seit vielen Jahren ein zentrales Forschungsthema. In jüngerer Zeit wird das Konzept „Workaholismus“ in diesem Kontext verstärkt untersucht. Workaholismus wird verstanden als „irresistible inner drive to work excessively“. Die Dutch Workaholism Scale (DUWAS) wurde in den Niederlanden von Schaufeli et al. zur Messung von Workaholismus entwickelt. Für das Konstrukt Workaholismus wird eine zwei-faktorielle Struktur postuliert, bestehend aus den beiden Subskalen „Exzessives Arbeiten“ (EA) und „Zwanghaftes Arbeiten“ (ZA).

Gegenstand der Studie ist die Validierung einer deutschen Version des DUWAS.

Die Stichprobe besteht aus 1242 Beschäftigten aus verschiedenen Branchen und Hierarchieebenen. Die Konstruktvalidität wurde mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse überprüft. Der Fit für das zwei-faktorielle Modell ist besser als für ein ein-faktorielles Modell. Als weitere Validierungskriterien wurden Indikatoren des Wohlbefindens und des Berufserfolgs der Mitarbeiter erhoben. Workaholismus weist sowohl positive Zusammenhänge mit Befindensbeeinträchtigungen als auch mit Indikatoren des Berufserfolgs auf. In einem gemeinsamen Strukturgleichungsmodell wird die Beziehung zwischen Workaholismus, Berufserfolg und Befinden analysiert. Ein Mediansplit der beiden Subskalen resultiert in vier Gruppen. Personen mit hohen Ausprägungen in beiden Skalen des DUWAS zeigen die höchsten Mittelwerte in den Befindensbeeinträchtigungen und auch im Berufserfolg. Personen, bei denen beide Skalen gering ausgeprägt sind, weisen die niedrigsten Mittelwerte in beiden Kriterien auf. Eine Betrachtung von Workaholismus nach Hierarchieebenen zeigt, dass der Grad an Workaholismus mit steigender Hierarchieebene zunimmt. Bei der Analyse der Beziehung zwischen Befinden und Berufserfolg zeigt sich ein signifikanter Moderatoreffekt für den Zusammenhang zwischen Karriereerfolg und psychosomatischen Beschwerden. Die Bedeutung des Konstrukts Workaholismus für die Stressforschung wird diskutiert.

Erhöhter Cortisolspiegel bei höherer Ausprägung von Arbeitsstressoren und relativ schlechtem Gesundheitszustand: Eine Analyse intra-individueller Effekte

Maria U. Kottwitz, Norbert K. Semmer, Martial Berset, Wolfgang Kälin und Nicola Jacobshagen

Universität Bern, Schweiz / maria.kottwitz@psy.unibe.ch

Es ist plausibel anzunehmen, dass der momentane Gesundheitszustand darüber mitentscheidet, wie sich Arbeitsstressoren auswirken. Mit Hobfoll (2001) kann man beeinträchtigte Gesundheit als Ressourcenmangel betrachten, der für weiteren Ressourcenverlust unter Stress anfällig macht. Die vorliegende Studie untersucht daher die Interaktion zwischen Arbeits-

stressoren und (selbsteingeschätztem) Gesundheitszustand als Prädiktor von Stress-Reaktionen. Erhöhte Cortisolausschüttung ist als Reaktion auf akuten Stress gut nachgewiesen (Kudielka & Wüst 2010); Ergebnisse von Feldstudien sind allerdings wenig eindeutig (Hjortskov, 2004). Eine intra-individuelle Analyse von Daten aus einer Feldstudie erschien jedoch vielversprechend. Als Prädiktoren wurden untersucht: Aufgabenbezogene Stressoren, soziale Stressoren mit Kollegen sowie illegitime (als unnötig oder unzumutbar empfundene) Aufgaben.

Die Stichprobe umfasst 160 TeilnehmerInnen einer Längsschnittstudie mit drei Erhebungswellen im Abstand von sechs Monaten. Die Auswertung erfolgte mittels Mehrebenenanalysen (group level centering), unter Kontrolle des Nikotinkonsums. Cortisol wurde zur Mittagszeit erhoben und über zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage gemittelt.

Für Männer zeigten sich Interaktionseffekte der Arbeitsstressoren mit dem selbstberichteten Gesundheitszustand: Personen mit schlechterem Gesundheitszustand zeigten in stressigen Arbeitswochen einen Anstieg der Cortisolsekretion. Die Interaktionen zeigten sich für jeden Stressor; bei gemeinsamer Analyse blieben sie allein für die aufgabenbezogenen Stressoren erhalten. Für Frauen ergaben sich keine Effekte.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Arbeitsstressoren bei bereits vorhandener Gesundheits-Beeinträchtigung die Cortisolsekretion erhöhen. Es liegt nahe anzunehmen, dass die stärker ausgeprägte Stressreaktion die vorhandenen Ressourcen weiter untergräbt und längerfristig kumulierte Wirkungen zeigt, sofern nicht Erholungs- und Restitutionsprozesse möglich sind.

Stress, Urlaubsqualität und Erholung: Eine handheldbasierte Studie zum Erholungseffekt von Urlaub

Sandra Lemanski

Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Deutschland /
sandra.lemanski@uni-greifswald.de

Urlaub, als eine Auszeit von der Arbeit, bietet die Möglichkeit zur Erholung von den Arbeitsanforderungen und zur Regeneration der Ressourcen. Obwohl die positiven Auswirkungen von Urlaub auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bekannt sind, liegen kaum Studien über den Zusammenhang von Urlaubsqualität, Stress und Erholung vor. Zudem wurden bisher keine objektiven Stressparameter im Zusammenhang mit Erholung untersucht.

Im Kontext des BMBF-geförderten Forschungsprojekts Flex4work führten Psychologen und Biologen eine Längsschnittstudie an Arbeitnehmern durch, um die Auswirkungen von Urlaub auf den Erholungseffekt, das subjektive und objektive Stressniveau und das Arbeitsengagement zu untersuchen. Die Probanden wurden 12 Tage vor, zwei Tage nach und vier Wochen nach ihrem Urlaub über die Charakteristiken ihres Arbeitsplatzes, ihr subjektives Stressempfinden, nichtarbeitsbezogene Ärgernisse, ihre positive oder negative Arbeitsreflexion, ihr Arbeitsengagement und ihre Arbeitsbelastung mittels Handhelds befragt. Die Urlaubsaktivitäten und das Erholungsausmaß der Probanden wurden nach dem Urlaub erhoben. Als objektiven Stressindikator wurde das antioxidative Potential verwendet. Dieser Summenparameter wurde durch eine neuartige Methode anhand von Speichelproben bestimmt. Als gut validierten Referenzwert wurde zusätzlich Kortisol erhoben.

Die ersten Ergebnisse zeigen einerseits eine positive Veränderung von Stress, Erholung und Arbeitsengagement nach dem Urlaub, andererseits stagnieren diese Verbesserungen nach einiger Zeit und erreichen vier Wochen nach dem Urlaub wieder das Vorurlaubsniveau. Ebenfalls scheint die Arbeitsbelastung vor und nach dem Urlaub ein wichtiger Prädiktor zu sein.

Prädiktoren von Arbeitsabwesenheit aufgrund unspezifischer Rückenschmerzen

Cornelia Rolli Salathé¹, Markus Melloh², Anne F. Mannion³, Ozgür Tamcan¹, Norbert Boos³, Urs Müller¹ und Achim Elfering¹

¹Universität Bern, Schweiz; ²Universität Otago, Neuseeland; ³Universität Zürich, Schweiz / cornelia.rolli@psy.unibe.ch

Ermittlung von Prädiktoren für Arbeitsabwesenheit in einer populationsbasierten Stichprobe von ArbeitnehmerInnen mit unspezifischen Rückenschmerzen

Diese prognostische Kohortenstudie umfasst 312 Personen mit akuten oder subakuten unspezifischen Rückenschmerzen. Die Dauer des rückenschmerzbedingten Absentismus wird über ein Jahr in einer multiplen linearen Regression mit demographischen, ökonomischen, medizinischen, biomechanischen und psychosozialen Arbeitsfaktoren vorhergesagt.

Fünf Prädiktoren wurden gefunden: Eine Vollzeitstelle ist mit geringerer Arbeitsabwesenheit assoziiert. Risikofaktoren für eine längere Arbeitsabwesenheit sind körperliche Einschränkungen wie die Unfähigkeit, länger als fünf Minuten zu gehen; negative Überzeugungen, beispielsweise nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können; die tägliche Einnahme von Schmerzmedikamenten und ein eingeschränktes Sozialverhalten wie das Vermeiden von Familie und Freunden aufgrund von psychologischen Problemen. Das finale Regressionsmodell kontrolliert Arbeitsabwesenheit und Schmerzintensität bei Studienbeginn und erklärt 40% der Varianz von Arbeitsabwesenheit ein Jahr nach Studienbeginn.

Der Arbeitsabwesenheit aufgrund von unspezifischen Rückenschmerzen gehen jährliche wirtschaftliche Einbussen in Milliardenhöhe einher. Arbeitsbezogene Prävention sollte risikobehaftete Personen frühzeitig erfassen. Die Veränderung von negativen Überzeugungen und Ängsten im Betrieb, verbunden mit einem angeleiteten körperlichen Aufbautraining, wird als personenorientierte Prävention von rückenschmerzbedingtem Absentismus vorgeschlagen.

Unspezifische Rückenschmerzen gehören zu den häufigsten Gründen von Arbeitsabwesenheit. Dem Krankheitsbild muss mehrschichtig, dem Bio-Psycho-Sozialen Modell entsprechend, begegnet werden. Die fünf Prädiktoren von Arbeitsabwesenheit können frühzeitige Hinweise auf risikobehaftete Personen geben und dazu beitragen, durch gezielte präventive Massnahmen ArbeitnehmerInnen trotz Schmerzen im Arbeitsprozess zu halten.

Der Zusammenhang zwischen Transformationaler Führung und Wohlbefinden: eine geschlechtsspezifische Betrachtung des moderierenden Effekts von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung

Agatha Kipka, Friederike Hüll und Sylvie Vincent

Universität Hamburg, Deutschland / agata.kipka@googlemail.com

Zahlreiche Studien belegen recht konsistent eine positive Beziehung zwischen transformationaler Führung und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen. Neuere Untersuchungen weisen darauf hin, dass dieser Zusammenhang durch weitere Faktoren beeinflusst wird. Diese Drittvariablen scheinen bisher jedoch unzureichend erforscht zu sein.

Die vorliegende Arbeit untersucht, neben der direkten Beziehung zwischen transformationaler Führung und Wohlbefinden, die moderierende Wirkung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung. Zusätzlich werden geschlechtsspezifische Effekte analysiert.

Die Stichprobe besteht aus 150 Mitarbeiterinnen und 129 Mitarbeitern aus unterschiedlichen Branchen und Hierarchieebenen. Diese wurden zum transformationalen Führungsverhalten ihres/r direkten Vorgesetzten befragt. Da in den meisten Studien zu Führung und Gesundheit meist entweder Indikatoren des positiven Wohlbefindens oder Befindensbeeinträchtigungen erhoben wurden, wurden in dieser Studie sowohl positive als auch negative Aspekte von Wohlbefinden erfasst. Die Ergebnisse belegen einen positiven Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Wohlbefinden, sowie einen negativen Zusammenhang mit Befindensbeeinträchtigungen. Die Zusammenhänge sind für die Männer größer als für die Frauen, jedoch sind die Korrelationsunterschiede nicht signifikant.

Es zeigt sich ein Moderatoreffekt der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung der Beschäftigten auf die Beziehung zwischen Führung und dem Wohlbefinden. Eine geschlechtsspezifische Betrachtung dieses Moderatoreffekts deutet darauf hin, dass transformationale Führung vor allem für Männer einen positiven Effekt hat, wenn ihre berufliche Selbstwirksamkeitserwartung hoch ausgeprägt ist und sie von männlichen Führungskräften geführt werden.

Aus den Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass es wichtig ist, den Einfluss von Moderatorvariablen sowie Geschlechtsunterschiede zu berücksichtigen, um geschlechtsspezifische Empfehlungen ableiten zu können. Die Implikationen, die sich hieraus für die zukünftige Forschung und Praxis im Hinblick auf das Führungsverhalten und das Wohlbefinden der Mitarbeiter ergeben, werden diskutiert.

6. Praxisberichte

Praxisberichte 1

Session: 3.05-PB

Die Transferstärke-Methode – Neue Wege für eine rentable Personalentwicklung und mehr Trainingswirkung

Axel Koch

SRH FernHochschule Riedlingen, Deutschland / Axel.Koch@fh-riedlingen.srh.de

Ein vieldiskutiertes Problem in der beruflichen Weiterbildung ist der mangelnde Praxistransfer. Die Teilnehmer setzen zu wenig des Gelernten in ihrem Arbeitsalltag um und es fehlt an Nachhaltigkeit. Zur Lösung dieses Problems gibt es bereits verschiedene Konzepte, die aber noch nicht hinreichend fruchten. Angesichts von immer knapper werdenden Weiterbildungsbudgets in den Unternehmen und der Forderung nach einem Return on Training, stellt sich immer dringender die Frage, wie man die Praxiswirkung von Fortbildungsmaßnahmen steigern kann.

Dieser Beitrag gibt dazu in einer neuen Perspektive eine Antwort. In der neu entwickelten Transferstärke-Methode sind die individuellen und organisationalen Faktoren zusammengefasst, die bestimmen, inwiefern es einer Person gelingt, effektiv und erfolgreich neue Kompetenzen zu lernen und Gewohnheiten zu verändern. Die Transferstärke-Methode beruht auf 22 Konzepten und empirischen Erkenntnissen zu den Themen „Selbstveränderung“ und "Lerntransfer", wie z. B. das Transtheoretical Model of Change, das Relapse Prevention Model oder den Selbstmanagementansatz.

Der Begriff der Transferstärke beschreibt ein psychologisches multidimensionales Konstrukt, das auf faktorenanalytischer Basis entstanden ist. Die Transferstärke ist ein Indikator dafür, wie erfolgreich und nachhaltig es einer Person gelingt, im Umfeld des Unternehmens, neue Kompetenzen zu erlernen bzw. sich selbst in ihrem gewohnten Denken und Verhalten zu verändern.

Der auf der Basis von über 350 Probanden und zahlreichen Experteninterviews wissenschaftlich entwickelte Transferstärke-Fragebogen stellt dabei eine Potenzialdiagnostik dar, um die Ausprägung der Transferstärke zu erfassen. Fortbildungsteilnehmer drücken ihre Zustimmung zu insgesamt 54 Items auf einer sechsstufigen Skala von „0“ („trifft nicht zu“) bis „5“ („trifft voll zu“) aus. Die dazugehörigen vier Skalen lauten:

- Offenheit für Veränderung
- Veränderungskonsequenz
- Umsetzungsinitiative
- Unterstützendes Umfeld

Auf der Basis der Auswertungsergebnisse können Trainings- und Coachingprozesse sowohl auf den Bildungsbedarf der Mitarbeiter als auch auf deren Transferstärke präzise und maßgeschneidert abgestimmt werden, um so die Praxiswirkung zu steigern.

KOMPASS, ein Programm für Studierende zur beruflichen Kursbestimmung und Selbststeuerung

Luiza Olos, Christian Härtwig und Ernst-H. Hoff

Freie Universität Berlin, Deutschland / luiza.olos@fu-berlin.de

Das Projekt „KOMPASS zur beruflichen Kursbestimmung und Selbststeuerung“ richtet sich an Bachelor-Studierende, die noch ergebnisoffen und unentschlossen hinsichtlich ihrer späteren beruflichen Tätigkeit sind und die ihre berufliche Autonomie bzw. Handlungskompetenz entwickeln wollen. Im Vordergrund steht die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen des reflexiven Umgangs der Studierenden mit sich selbst und mit ihren beruflichen Plänen: Sie sollen dabei unterstützt werden, ihre berufsrelevanten Interessen, Fähigkeiten und Ziele zu klären, zu konkretisieren, und Strategien bei der Umsetzung im Berufsleben zu entwickeln. Anforderungen beim Berufseinstieg und in der späteren beruflichen Laufbahn sollen antizipiert und Bewältigungsstrategien entwickelt werden. Wir stellen die inhaltliche Konzeption und den didaktischen Ansatz von KOMPASS vor, der sich von Seminaren zum Wandel der Arbeitsgesellschaft über Workshops zur Förderung der individuellen Selbstkompetenzen und beruflichen Entwicklung bis hin zu Coaching- und Mentoring-Bausteinen für die Teilnehmer erstreckt. Im Anschluss kann diskutiert werden, inwieweit die Selbst- und berufliche Kompetenzentwicklung integraler Bestandteil im Curriculum von Bachelor-Studiengängen werden sollte.

Potenziale und Barrieren der Mitarbeiterpartizipation in Organisationsentwicklungsprozessen

Christian Kretzschmann, Ulrike Leistner und Lothar Stock

HTWK Leipzig, Deutschland / kretzschmann@fas.htwk-leipzig.de

Die öffentliche Verwaltung ist seit den letzten zwei Jahrzehnten erheblichen Umstrukturierungsmaßnahmen ausgesetzt, welche zumeist nur unter betriebswirtschaftlichen Aspekten vorangetrieben werden, ohne die MitarbeiterInnen an den Veränderungsprozessen zu beteiligen.

Ziel des Forschungsprojektes „VERA – Vertrauen im Arbeitsprozess“ ist es, itarbeiterorientierung und -beteiligung als zentrales Element in organisationalen Veränderungsprozessen zu nutzen und somit Partizipation als Ressource zu betrachten. Als Kooperationspartner konnten aus der Stadt Leipzig eine öffentliche Verwaltung sowie ein freier Träger der Jugendhilfe gewonnen werden.

Auf Grundlage einer umfangreichen Organisationsanalyse (Dokumentenanalysen, Einzelinterviews, Gruppendiskussionen mit MitarbeiterInnen und KlientInnen sowie ein Mitarbeiterfragebogen) erfolgte in beiden Organisationen eine partizipative, hierarchieübergreifende Entwicklung je eines Maßnahmenpaketes, mit welchen insbesondere Prozesskomponenten,

wie Kommunikation und Information, Arbeitsklima und Vernetzung innerhalb der Einrichtungen verbessert werden sollten. Zur Prozessevaluation der Implementierungsphase wurde ein Qualitätszirkels mit Beschäftigten unterschiedlicher Hierarchieebenen eingerichtet. Zum Abschluss des Projektes erfolgt eine Wirksamkeitsüberprüfung durch einen zweiten Mitarbeiterfragebogen.

In den Organisationsuntersuchungen zeigten sich signifikante Unterschiede hinsichtlich Kommunikation, Arbeitszufriedenheit, Führungsverhalten und Vertrauen zwischen den beiden Einrichtungen. Dabei wurde deutlich, dass in der Organisation mit größerem Veränderungsdruck aufgrund schlechterer Ausgangswerte sich anschließend mehr Führungskräfte als in der Vergleichsorganisation aktiv am Entwicklungsprozess beteiligten. Durch die Beteiligung der Führungskräfte konnten die partizipativ entwickelten Konzepte besser umgesetzt, Barrieren frühzeitig vermieden sowie die Motivation der sich aktiv einbringenden MitarbeiterInnen stabilisiert werden.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Führungskräfte den entscheidenden Prädiktor für gelingende Mitarbeiterpartizipation darstellen. Potenziale und Barrieren von Mitarbeiterbeteiligung in organisationalen Veränderungsprozessen sowie die Rolle der Führungskräfte werden anhand eines Organisationsvergleiches dargestellt und diskutiert.

Metareflexion – ein Zugang zur ergebnisorientierten Selbstreflexion? Eine explorative Studie aus der Anwendungsforschung

Pauline Weigelt, Klaus-Dieter Matz und Marie Ritter

Privatinstitut Dr. Matz Leipzig, Deutschland / pweigelt@kdmatz.de

Im Coaching und Training ist die Reflexion des eigenen Verhaltens und der eigenen Wirkung (Selbstreflexion) der erste Schritt zum Aufdecken von individuellen Entwicklungspotenzialen. Unsere Praxiserfahrungen legen nahe, dass es lohnenswert ist, die doppelte Selbstreflexion (Metareflexion) sowohl hinsichtlich des Reflexionsprozesses als auch der praktischen Implikationen von der einfachen Selbstreflexion abzugrenzen. In der vorliegenden, explorativen Pilotstudie werden diese Abgrenzungen vorgenommen und sprachliche Merkmale, Verhaltensmerkmale im Reflexionsprozess sowie Persönlichkeits- und Leistungsmerkmale, die mit der Fähigkeit zur Metareflexion (Metareflexivität) einhergehen, in erster Näherung untersucht.

Mittels standardisierten Selbstauskunftsskalen und Screeningverfahren wurden Persönlichkeitsmerkmale sowie Intelligenz der 62 Studienteilnehmer erfasst. In teilstandardisierten Einzelinterviews bearbeiteten die Teilnehmer verschiedene selbstbezogene Aufgaben, wie die Reflexion einer Kurzgeschichte sowie einer Skulptur. Das Einzelinterview wurde per Video aufgezeichnet, den Teilnehmern vorgeführt und im Anschluss eine zweite Reflexion, die Metareflexion mittels teilstandardisiertem Gesprächsleitfaden angeregt und erneut aufgezeichnet. Die Auswertung der Daten erfolgte nach quantitativen und qualitativen Gesichtspunkten.

Es zeigten sich Unterschiede im Reflexionsverhalten sowie in sprachlichen Merkmalen der Teilnehmer, die auf unterschiedlich ausgeprägte Metareflexivität hinweisen (zum Beispiel bei der Verwendung von „Ich“ und „Man“, Rückfragen bei Nichtverstehen, Fehlereinsichten sowie der Stellungnahme zur eigenen Meinung). Zudem fanden sich signifikante Unterschiede

zwischen Teilnehmern mit hoher und niedriger Metareflexivität bei den untersuchten Merkmalen Gewissenhaftigkeit, Selbstreflexion, Grübeln und Intelligenz.

Die Untersuchung legt nahe, dass die Fähigkeit zur Metareflexion ein für das Reflexionsverhalten wichtiges Merkmal darstellt und vielfältige Anknüpfungspunkte für weitere Forschungen sowie für die Coaching- und Trainingspraxis bietet.

Praxisberichte 2

Session: 4.03-PB

Schlüsselfaktoren der Entscheidungsfindung zur Eigentums- und Führungsnachfolge in Familienunternehmen – ein Fallstudienvergleich

Stephan Maaß

Universität Rostock, Deutschland / stephan.maass@uni-rostock.de

Jährlich müssen ca. 70.000 deutsche Unternehmen, bei denen Eigentum und Führung in Familienhand liegen, an einen Nachfolger übertragen werden. Da dies häufig nicht gelingt, bearbeitet die dargestellte Studie die zentrale Frage, welche Faktoren aus Sicht der Familienunternehmen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen eine familieninterne Unternehmensnachfolge haben.

Im Rahmen einer qualitativen Studie wurden zwei Handwerksunternehmen der gleichen Branche, mit ähnlichen Mitarbeiterzahlen und einem potenziellen Nachfolger aus der Familie in Form von Fallstudien untersucht und vergleichend analysiert. Die Entscheidung zur Zukunft des Unternehmens stand jeweils fest. Als zentraler Unterschied haben sich die Eigentümer im einen Fall für die Übergabe an den Junior, im anderen für eine Liquidation entschieden.

In beiden Fällen erfolgten in Einzelinterviews Narrationen zum Ablauf der Entscheidungsfindung und die Rekonstruktion der Wunschlösung. Interviewt wurden jeweils der Senior, seine Ehefrau sowie der Junior und seine Ehefrau. Die inhaltsanalytische Auswertung der Daten bietet aufschlussreiche Hinweise auf die Entscheidungsfindung im Rahmen der Nachfolge in Familienunternehmen. Deutlich wird, welchem Druck die Nachfolgergeneration ausgesetzt ist und mit welchen Copingstrategien sie diesem begegnet. Außerdem zeigt sich, dass die Rolle der Ehefrauen im Nachfolgeprozess bislang unterschätzt wurde.

Fallstudien zur Analyse von Gremien-Entscheidungen in Unternehmen der Energiebranche

Kathrin Gärtner, Katrin Fischer, Mirjam Meier, Andrea Leibold und Toni Wäfler

Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz / kathrin.gaertner@fhnw.ch

Ein wesentlicher Nutzen von Entscheidungen in Expertengremien besteht darin, dass das individuelle Wissen und die erfahrungsbasierten Einschätzungen verschiedener Experten ausgetauscht werden können und damit die Auswahl einer optimalen Entscheidungsalternative gefördert wird. Ob dies tatsächlich gelingt, hängt von Bedingungen ab, die in der experimentellen Gruppenforschung vorwiegend mit dem „Information Pooling“ Paradigma untersucht

wurden. Um diese Ergebnisse auf die Unterstützung von Gremienentscheidungen in realen Arbeitskontexten übertragen zu können, wurden Fallstudien in Expertengremien zweier Industrieunternehmen mit folgenden Fragestellungen durchgeführt:

1. Welche Merkmale der Diskussionsstruktur und Gruppenkoordination beeinträchtigen den Austausch von Informationen bzw. Meinungen in den Sitzungen?
2. Welche organisationalen Bedingungen (z. B. Informationsaustausch im Vorfeld der Sitzung, Zusammensetzung der Gremien, Aufgabenstrukturierung und -abhängigkeit) beeinflussen die Struktur und Koordination von Diskussionen?
3. In welchem Zusammenhang stehen diese Ergebnisse mit Merkmalen von Urteilsverzerrungen und „Biases“ in Entscheidungsprozessen?

In Fallstudien wurden Beurteilungs- und Entscheidungsprozesse von sieben unterschiedlichen Gremien (Gruppengrößen zwischen N=8 und N=14 Teilnehmenden) in zwei Unternehmen der Energiebranche untersucht. Nach der Analyse der betrieblichen Dokumentation und Einstiegsinterviews mit Prozessbeteiligten wurden videounterstützte Beobachtungen von jeweils zwei Sitzungen pro Gremium durchgeführt und mit Hilfe eines Kategoriensystems quantitativ ausgewertet. Ergänzend dazu wurden die Mitglieder der Gremien zu ihrem subjektiven Erleben der Sitzungsgestaltung befragt.

Die Ergebnisse zeigen einen hohen Grad an Formalisierung und Strukturierung sowohl in der Sitzungsvorbereitung als auch in der Gruppeninteraktion. Allerdings besteht Optimierungsbedarf hinsichtlich der effizienten Steuerung des Informationsaustausches und einer möglichst ausgeglichenen Meinungsbildung im Gremium. Auf Basis dieser Ergebnisse wird ein Design für die quasiexperimentelle Überprüfung von Unterstützungsmassnahmen vorgestellt.

Empirische Studie zu Instrumenten des Talent Managements in der Praxis

Stefanie Plassmeier und Manfred Tassilo Wirth

Mercuri Urval GmbH, Deutschland / stefanie.plassmeier@mercuriurval.com

Systematisches Talent Management, die Entwicklung, Motivation und Bindung der richtigen Kompetenzen und Leistungsträger, wurde bereits mehrfach als wettbewerbsentscheidender Faktor für Unternehmen identifiziert. Aufgrund demografischer Rahmenbedingungen, steigender Mobilität von Arbeitnehmern und hoher Transparenz im Arbeitsmarkt wird Talent Management zukünftig verstärkt im Fokus stehen, um den nachhaltigen Erfolg von Unternehmen zu sichern. Was macht ein erfolgreiches Talent Management aus? Konkrete Werttreiber als Bestandteile eines entsprechenden Programms sind bislang wenig empirisch erfasst und überprüft worden. Um einen aktuellen Überblick zu gewinnen, die vorhandene empirische Lücke zu schließen und entscheidende Maßnahmen zu identifizieren, wurde eine online-basierte Befragung unter Führungskräften oder Personalverantwortlichen großer und mittelständischer Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt. Ziele der explorativen Studie sind folglich die empirische Identifikation der Prädiktoren erfolgreicher Talent Management Programme sowie die deskriptive Darstellung eines „State of the Art“ im Talent Management. Zur Entwicklung des Fragebogens wurde die aktuelle Literatur hinsichtlich möglicher Voraussetzungen, Bestandteile und Konsequenzen von Talent Management Programmen analysiert. Mit Hilfe des Online-Fragebogens wurden 80 Personalver-

antwortliche zu den aktuell implementierten Talent Management Programmen und deren Auswirkungen bzw. Ergebnissen im Unternehmen befragt.

Anhand der Studie wird aufgezeigt, inwiefern die implementierten Talent Management Maßnahmen Auswirkungen auf verschiedene Erfolgskriterien von Unternehmen (z. B. Fluktuation, Mitarbeiterzufriedenheit und finanzieller Erfolg des Unternehmens) haben. Somit werden auf empirischer Basis erfolgsrelevante Instrumente des Talent Managements identifiziert und konkrete Implikationen für die Praxis abgeleitet.

15 Jahre Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheitsmessung in einer Bank: Die Effekte von Organisational Change auf die Mitarbeiterzufriedenheit

Rüdiger Trimpop¹, Andreas Kalveram¹, Ilona Kryl² und Sarah Fischer¹

¹ Friedrich Schiller Universität Jena, Deutschland; ² IIAGV, Deutschland /

ruediger.trimpop@uni-jena.de

Seit 1996 wurde in zweijährlichen Abständen abwechselnd die Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenorientierung in einer Bank erhoben. Insgesamt liegen derzeit jeweils 6 Erhebungswellen ausgewertet vor. Die Teilnahmebereitschaft lag bei den Mitarbeitern lagen jeweils zwischen 50 und 70% bei den Kunden um 30%. Insgesamt liegen somit Daten von mehr als 1000 Befragungen vor.

Die eingesetzten Fragebögen wurden basierend auf der Literatur und einer Befragung von 100 Bankkunden speziell entwickelt und zeigen gute bis sehr gute Reliabilitäten. Ergänzt werden die Daten durch Interviews und Erkenntnis aus teilnehmenden Beobachtungen von Praktikantinnen und Diplomandinnen, welche die organisationalen Veränderungsprozesse dokumentierten.

Als besonders auffällig erscheint, dass Daten mit der monetären Zufriedenheit der Bediensteten absinken, während das Vertrauen in den Vorstand und die Einsatzbereitschaft konstant blieben. Auf Kundenseite ist interessant zu beobachten, dass Schwankungen in der medial wahrgenommenen Integrität/Kompetenz des Vorstands sich direkt in Kundenzufriedenheit widerspiegeln. Wechsel im Vorstand sowie der Beförderungs- und Entlohnungspolitik der Bank lassen sich deutlich in der Mitarbeiterzufriedenheit korrelativ ablesen und gepaart mit den qualitativen Daten plausibel- aber natürlich nicht kausal verknüpfen. Die Ergebnisse der Langzeitstudie mit ihren Bezügen zum Organisationalen Wandel und zur Unternehmenskultur werden über die 15 Jahresperspektive hinweg dargestellt und diskutiert.

Praxisberichte 3

Session: 5.05-PB

Identifikation von arbeitsbezogenen Ressourcen und ihre Vorhersage für Gesundheit

Gabriele Buruck, Kevin-Lim Jungbauer, Annika Piecha, Johannes Wendsche, Franziska Jungmann, Petra Kemter und Iren Horvath

TU Dresden, Deutschland / buruck@psychologie.tu-dresden.de

Die Studie hatte das Ziel, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Variablen bei Beschäftigten in ausgewählten Finanzbehörden zu untersuchen. Dazu

wurden 2120 Beschäftigte aus 10 Finanzämtern durch Arbeits-begehungen, Führungskräfteinterviews und Fragebögen (Gesamtrückläufe: 72,8 %) analysiert. Anhand des theoretischen Belastungs-Beanspruchungs-Modells erfolgte eine statistische Überprüfung mittels hierarchischer Regression als Vorher-sagebeitrag und mittels moderierter Regressionsanalysen zur Identifikation von Puffern im Sinne von Ressourcen. Die Arbeitsbedingungen wurden mit Hilfe der Aspekte des Berufslebens (Leiter & Maslach, 2004), der Einschätzung der Mitarbeiter zum Führungsstil (MLQ, Bass & Avolio, 1995) und eines Beobachtungsinterviews (SGA-Screening Gesundes Arbeiten, Debitz, Buruck, Mühlpfordt et al. 2010) untersucht. Die abhängige Variable der Gesundheit wurde durch Befragung des subjektiven Wohlbefindens, körperlicher Beschwerden, Arbeitszufriedenheit und Präsentismus gemessen. Die Ergebnisse zeigen, dass alle Arbeitsbedingungen auf alle Beanspruchungsfolgen einen signifikanten – also relevanten – Einfluss haben. Individuelle Merkmale (wie Alter, Geschlecht, Qualifikation, Beschäftigungsdauer) hatten Einfluss auf berufsbezogenes Commitment sowie eine geringe Varianzaufklärungen zu Gesundheit. Die Merkmale der erhöhten Arbeitsbelastung im Sinne von hohem Zeitdruck sowie einer Diskrepanz der Wertevorstellungen zwischen Mitarbeitern und Unternehmen weisen auf die Möglichkeit des Handlungsbedarfs hin. Die Gewährung eines hohen Handlungsspielraums kann hierbei als Puffer fungieren. Die Ergebnisse gehen trotz ihrer querschnittlichen Datenbasis mit daraus resultierenden Interpretationseinschränkungen mit den etablierten Risikomodellen der Belastungs-Beanspruchungsforschung konform. Weiterhin untermauern die Ergebnisse den dringenden Handlungsbedarf bezüglich der Einführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen in den Finanzbehörden.

SIKUMETH: Ein Verfahren zur Erhebung der Sicherheitskultur in kerntechnischen Anlagen

Markus Schöbel¹, Anne Klostermann², Ruth Wagner² und Dietrich Manzey²

¹ Universität Basel, Schweiz; ² Technische Universität Berlin, Deutschland /
m.schoebel@unibas.ch

Es wird ein multimethodischer Erhebungsansatz vorgestellt, der basierend auf dem Organisationskulturmodell von Edgar Schein (1985) die Sicherheitskultur in kerntechnischen Anlagen auf drei Ebenen erfasst und in Beziehung zueinander setzt (d.h. Ausprägungen einer Kultur auf Artefaktebene, auf Ebene der bekundeten Werte und auf Ebene der Grundannahmen). Das Verfahren wurde in einer kerntechnischen Referenzanlage erprobt und in einer zweiten Anlage validiert. Die Sicherheitskulturerhebung in einem Unternehmen beginnt mit der Identifikation von kultur-repräsentativen Arbeitspraktiken auf der Artefaktebene. Zielgruppe sind Mitarbeiter des mittleren Managements, die den Grad der faktischen Umsetzung von Arbeitspraktiken mit Hilfe von Interview- und Ratingverfahren bewerten. Im nächsten Schritt wird auf Basis der Ergebnisse des ersten Analyseschritts eine Reihe von Arbeitspraktiken für einen organisationsweiten Fragebogen ausgewählt. In diesem werden die Arbeitspraktiken mit den bekundeten Werten der Organisationsmitglieder kontrastiert. Ziel ist die Aufdeckung von kulturellen Gaps, d.h. Inkonsistenzen zwischen Ausprägungen der Artefaktebene und der Ebene bekundeter Werte. In einem dritten Schritt werden die ermittelten Gaps den Organisationsmitgliedern zurückgemeldet. Anhand von system-dynamics-Methoden werden dabei geteilte Grundannahmen, die sich hinter den kulturellen Gaps verbergen, identifiziert und in Form von dynamischen Modellen abgebildet. Die Ergebnisse der Evaluation dieses neuen multimetho-

dischen Ansatzes sowie die Validierung in einer zweiten Anlage weisen insgesamt auf eine hohe Akzeptanz und gute Anwendbarkeit des Verfahrens hin. Das Ziel unseres Beitrags ist es, das Verfahren vorzustellen sowie die Ergebnisse der Methodenevaluation und -validierung zu erläutern. Darüber hinaus sollen ausgewählte anwendungsbezogene Aspekte der Rückmeldung von Erhebungsergebnissen an die Mitglieder einer Organisationskultur vorgestellt und diskutiert werden.

Analyse menschlicher Fehler in gefahrgeneigten Industrieunternehmen

Ricarda Gades¹, Nicki Marquardt² und Rainer Höger¹

¹Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland; ²Hochschule Rhein-Waal, Deutschland /

Ricarda.Gades@leuphana.de

Durch den technischen Fortschritt in vielen Industrien ist die Fehlerrate durch technisches Versagen von Maschinen seit langem rückläufig. Dahingegen hat sich die Gefahr von menschlichen Fehlern durch die gleichzeitig steigende Komplexität der Fertigungsprozesse deutlich erhöht. Besonders in gefahrgeneigten Industrien können menschliche Fehler zu kritischen Ereignissen führen. Dies können Unfälle mit unabsehbaren Folgen sein oder Ereignisse, welche die Produktion negativ beeinflussen, z.B. durch Ausschussproduktion oder verminderte Produktqualität. Experten gehen davon aus, dass mittlerweile bis zu 90 Prozent aller Industrieunfälle auf menschliche Fehler zurückzuführen sind (Hollnagel, 1993; Giesa & Timpe, 2000). Zur Identifizierung menschlicher Fehler wurde in der vorliegenden Studie ein standardisierter Human-Factors-Fragebogen eingesetzt, der von 315 Teilnehmern verschiedener Industrien mit hohem Gefahrenpotential (Metallverarbeitende Industrie, Chemische Industrie, Holzverarbeitung sowie Automobilindustrie) ausgefüllt wurde. Als Grundlage dient das Dirty Dozen Fehlermodell von Gordon Dupont (1997), das 12 wesentliche menschliche Fehler der Luftfahrt klassifiziert. Unter dem praxisorientierten Fehlermodell werden folgende Fehlerkategorien summiert: Mangel an Teamwork, Mangel an Kommunikation, Stress, Erschöpfung, Mangel an Durchsetzungsvermögen, Selbstgefälligkeit, Soziale Normen, Ablenkung, Mangel an Aufmerksamkeit, Mangel an Wissen sowie Druck und Mangel an Ressourcen. Die Ergebnisse der Fragebogenauswertung belegen, dass insbesondere die Fehlerfaktoren Mangel an Teamwork, Soziale Normen, Druck und Mangel an Ressourcen zum Entstehen kritischer Ereignisse beitragen. Insgesamt weisen die Ergebnisse der Untersuchung einen hohen Praxisbezug auf. Sie richten sich sowohl an Personen, die im direkten Umfeld der Arbeitssicherheit und des Qualitätsmanagements tätig sind wie beispielsweise Sicherheitsbeauftragte und Qualitätsbeauftragte als auch an Personalverantwortliche und Führungskräfte sowie Trainer und Berater, die in und für Industrieunternehmen tätig sind.

Wirksamkeitsstudie zu einem Fahrsicherheitstraining im betrieblichen Kontext

Juliane Schupa¹, Rüdiger Trimpop¹ und Jochen Lau²

¹ Friedrich Schiller Universität Jena, Deutschland ²; Deutscher Verkehrssicherheitsrat e.V., Deutschland / juliane.schupa@uni-jena.de

Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit einer Implementierung mobilitätsfokussierender Aspekte in die organisationale Sicherheitsarbeit wurde ein betriebliches Fahrsicherheitstraining im Hinblick auf dessen Auswirkungen auf relevante Einstellungen zum Fahren und zur Verkehrssicherheit sowie bezüglich der gewonnenen Erkenntnisse, der Einschätzung der Trainingsmodule und der Übertragbarkeit der Maßnahmeninhalte auf den beruflichen und privaten Alltag evaluiert.

Das vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat konzipierte Fahrsicherheitstraining stellt eine integrative Maßnahme dar, die mit theoretischen und fahrpraktischen Lerneinheiten und unter Berücksichtigung individueller und organisationaler Kontextbedingungen das Ziel verfolgt, durch die Förderung einer realistischen Gefahrenkognition die Verkehrssicherheit ganzheitlich zu erhöhen.

Die Ergebnisse basieren auf einer längsschnittlichen Fragebogenerhebung zu drei Messzeitpunkten. Generell trifft das Training auf eine hohe Akzeptanz, die sich in einer positiven Einschätzung der Maßnahmeneinheiten sowie in einem breitgefächerten Erkenntnisgewinn äußert. Auch jene die praktische Anwendung neuer Erkenntnisse beeinflussenden Faktoren werden überdurchschnittlich positiv bewertet. Bezüglich der Veränderungen verkehrssicherheitlicher Einstellungen kann der Maßnahme eine unmittelbare Wirksamkeit zugesprochen werden. Die Veränderung der Verhaltensbereitschaft wird dabei von der Transferkapazität beeinflusst. Langfristig gesehen erweisen sich die Effekte jedoch als nur eingeschränkt stabil. Während die Verhaltensbereitschaft – als Bindeglied zwischen Einstellungen und Verhalten – auch drei Monate nach Trainingsende bedeutsam erhöht ist, erweist sich bezüglich der Einstellungen lediglich der Effekt auf die Kompetenzeinschätzung als überdauernd. Ob die Maßnahme als zu wenig nachhaltig zu bewerten ist und somit entsprechende Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Verkehrssicherheitsmaßnahmen zu ziehen sind oder das Evaluationsdesign bzw. bestehende Testgüteeinschränkungen für die Ergebnisse ursächlich sind, kann nicht hinreichend beurteilt werden und verdeutlicht den Bedarf weiterführender Forschungsarbeit.

Von der Fabrik zum Campus: Wie wird die umfassende bauliche und gestalterische Erneuerung der Arbeitsumgebung von den Mitarbeitenden erlebt?

Michael Dick¹, Simon Foster², Hartmut Schulze¹ und Theo Wehner²

¹ Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz; ² ETH Zürich, Schweiz / michael.dick@fhnw.ch

In einem langfristig angelegten Veränderungsprozess richtet ein internationales Unternehmen mit Stammsitz in der Schweiz seine Architektur, Raum- und Arbeitsplatzgestaltung an den Anforderungen der Wissensarbeit aus. Innerhalb von acht Jahren wurden vierzehn Gebäude entweder neu errichtet oder vollständig umgebaut. Als Ziele werden dabei verfolgt, A) das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden zu erhöhen und B) Begegnung, Nähe und den notwendigen interdisziplinären Austausch von Wissen zu erleichtern.

Dieser Prozess wurde durch interne Prozessbegleiter aus dem Change Management unterstützt und fortlaufend evaluiert. Dabei kamen verschiedene quantitative und qualitative Verfahren zum Einsatz (z. B. Surveys, Beobachtungen, Gruppendiskussionen).

Durch ein externes Forscherteam wurde nun überprüft, welche Gütekriterien diese Daten erfüllen und was auf dieser Basis über die Auswirkungen der Umgestaltung auf die Mitarbeitenden bzw. auf deren Arbeit ausgesagt werden kann. Das Potenzial der vorliegenden Daten wurde in zwei Hinsichten herausgearbeitet: (1) Wie können sie den Umsetzungsprozess unterstützen? (2) Was können sie über die mittel- und langfristigen Auswirkungen der neuen Arbeitsumgebung - etwa auf die Bindung der Mitarbeitenden, auf den Wissensaustausch, oder auf die Innovativität des Unternehmens - aussagen?

Praxisberichte 4

Session: 7.05-PB

Bedarf von Wissenskommunikation in einem Unternehmen. Konzeption und Implementierung von Gelbe Seiten

Stéphanie Gretsch und Heinz Mandl

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / stephanie.gretsch@psy.lmu.de

Im Kontext des Münchner Wissensmanagement Modells wird der Wissenskommunikation eine zentrale Bedeutung zugewiesen. Eine Fallstudie zur Bedarfsanalyse (N=106) von Wissensmanagement im F&E Bereich eines internationalen Unternehmens erbrachte einen hohen Bedarf von Wissenskommunikation. Insbesondere wünschten sich Mitarbeiter mehr Gelegenheiten zur Wissenskommunikation (38,2%), bessere Netzwerke zwischen Kollegen (38,1%) sowie mehr Dokumentation von Expertenwissen (47,3%). Aufgrund der Bedarfsanalyse entschied sich das Unternehmen Gelbe Seiten einzuführen, um insbesondere die Wissenskommunikation zwischen Experten zu unterstützen. Um die Akzeptanz der Mitarbeiter zur Einführung von Gelbe Seiten zu gewinnen wurde ein Implementationskonzept entwickelt. Ein erster Schritt war dabei eine Mitarbeiterbefragung (N=35) mit Hilfe von halbstandardisierten Interviews im Hinblick auf inhaltliche, organisationale und technische Aspekte bei der Implementation von Gelbe Seiten. Bezogen auf die inhaltliche Gestaltung waren bedarfsorientierte Mitarbeiterprofile relevant. Unter organisationalen Aspekten stand im Vordergrund die Erstellung der Profile von der Dateneingabe bis zur Ausgabe sowie Regeln zur Aktualisierung der Profile. Zudem konnten Strategien zur Akzeptanz der Maßnahme festgelegt werden. Die technischen und designrelevanten Aspekte unterstützten die Benutzerfreundlichkeit der Plattform vor allem bezüglich auf Suchfunktionen und Benutzerschnittstellen. Als einen weiteren Schritt wird nach der technischen Realisierung die Benutzerfreundlichkeit der Plattform durch Usability Tests mit potenziellen Nutzern überprüft. Nach Einführung der Gelbe Seiten im gesamten F&E Bereich wird abschließend in einer Folgestudie die Wirkung und Nutzung von Gelbe Seiten untersucht.

Lernen aus Misserfolgen in Abgrenzung zum Fehler: Die Anwendung und Evaluation von Triadengesprächen in der Zahnmedizin

Mike Jacob¹ und Michael Dick²

¹ selbstständiger Zahnarzt, Deutschland; ² Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz /
dr.mikejacob@t-online.de

Während Fehler in der Regel zeitlich und kausal eingrenzbar sind, ereignen sich Misserfolge meist schleichend. Weder ihr Beginn noch ihre Ursache(n) sind eindeutig erkennbar. Ausgehend von dieser Unterscheidung wird die Bedeutung von Fehlern und Misserfolgen für individuelle und organisationale Lernprozesse diskutiert. Da Misserfolge sich im Grenzbereich der professionellen Expertise ereignen, wird ihnen ein expansives Lernpotenzial zugesprochen. Als Beispiel des Misserfolgs wird aus dem Feld der zahnärztlichen Behandlung das Beziehungsmuster des „double bind in dentistry“ zwischen Zahnarzt/-ärztin und Patient/in (Jacob, Dick & Walther 2008) erläutert. Um das Lernpotenzial des Misserfolgs zu nutzen, wurde die Methode des Triadengesprächs in diesem Feld eingeführt. Während der Erzähler im Triadengespräch einen selbst erlebten Misserfolg darstellt, verteilt sich die Zuhörerschaft auf einen Laien und einen beisitzenden Experten. Es wird begründet, warum auf diese Weise ein verändertes Verständnis des zahnärztlichen Misserfolgs möglich wird. Um diese Vermutung zu stützen, wurden 21 mit Zahnärzten/innen durchgeführte Triadengespräche formal und inhaltlich ausgewertet, sowie aus der Sicht der Erzähler/innen retrospektiv evaluiert. Dabei zeigt sich, dass die neu gewonnenen Einsichten von den Zahnärzten/innen in die Praxis umgesetzt werden können.

Der Kunde ist König! – Die Kundenperspektive als unentbehrliche Informationsquelle für Anforderungsanalysen im Dienstleistungssektor

Rico Pohling, Jana Thonig, Christin Cimander, Anja Strobel und Anna Koch
TU Dresden, Deutschland / rico.pohling@tu-dresden.de

Die vorgestellte Studie untersuchte den Einfluss der Kundenperspektive als zusätzliche Informationsquelle in Anforderungsanalysen im Dienstleistungssektor. Dazu wurden zwei Anforderungsanalysen in einem Automobilkonzern durchgeführt (N = 188), die eine gegenwarts- und zukunftsbezogene Perspektive umfassten und Vorgesetzte, Kunden, Stelleninhaber sowie Schnittstelleninhaber als Informationsquellen nutzten. Zunächst konnten die Vorteile eines kombinierten Vorgehens gegenwarts- (Bottom-Up) und zukunftsbezogener (Top-Down) Anforderungsanalysen bestätigt werden. Darüber hinaus zeigte sich in beiden Anforderungsanalysen, dass Kunden zusätzlich zu Vorgesetzten und Stelleninhabern einen einzigartigen, d.h. nicht durch andere Informationsquellen kompensierbaren, Anteil an erfolgskritischen Verhaltensweisen berichteten. Vorgesetzte und in einer der beiden Anforderungsanalysen auch Kunden berichteten die meisten erfolgskritischen Verhaltensweisen pro beschriebener Arbeitssituation ($p < .001$). Es fand sich zudem ein ordinaler Interaktionseffekt der Faktoren Zeitperspektive und Informationsquelle ($p < .001$). Die Ergebnisse verdeutlichen den Nutzen, Kunden als Informationsquelle in Anforderungsanalysen zu integrieren – insbesondere für Tätigkeiten mit regelmäßigem Kundenkontakt. Vor dem Hintergrund der Befunde wird die An-

wendung eines Mehr-Ebenen-Ansatzes hinsichtlich Zeitperspektive und Informationsquelle diskutiert und praktische Implikationen werden abgeleitet.

Kann Amtsdeutsch verständlicher gemacht werden? Beiträge zu gelungener Verwaltungskommunikation

Rudolf Fisch

Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, Deutschland /

fisch@dhw-speyer.de

Fachsprachen dienen in der Regel dazu, sich unter Fachleute eindeutig, auf dem Stand des Wissens und rasch verständigen zu können. Eine unter den Fachsprachen ist die Verwaltungssprache in schriftlicher Form. Die Verwaltungssprache ist in ihrem Aufbau, in der Wortwahl, in ihrem Duktus stark von der Juristensprache geprägt, aber nicht mit ihr gleich zu setzen. Die Verwaltungssprache gilt als hoch elaboriert, was mit ihrer langen Entstehungsgeschichte über viele Generationen zusammenhängt. Eine brauchbare Verwaltungssprache zu erlernen, braucht einige Jahre einschlägige Berufstätigkeit. Wird diese Fachsprache zur internen schriftlichen Kommunikation in Verwaltungen benutzt, erfüllt sie gute Zwecke bei der Aufgabenerledigung; sie ist dafür unabdingbar. Verwaltungsbeschäftigte sprechen untereinander oder mit Kunden eher in Standardsprache oder benutzen die Umgangssprache und beide Sprachen haben wenig mit der geschriebenen Verwaltungssprache gemeinsam.

Sobald ein Text in Verwaltungssprache die jeweilige Einrichtung verlässt, beispielsweise als Mitteilung, als Antwort auf eine Anfrage, als Bescheid oder Beschluß, wird sie in den Augen von Bürgern zu einem „Brief vom Amt“. Er wiederum wird gesehen als Ausdruck von „Bürokratie“ und dann auch noch in „Amtssprache“ verfaßt. Alle drei Begriffe sind in der Regel mit negativen Konnotationen verbunden: Amtssprache gilt beispielsweise als obrigkeitsstaatlich, kompliziert, unbeholfen, mal langatmig, mal zu knapp, bisweilen begrifflich aufgeblasen, schwierig zu lesen, oftmals nicht verständlich. Nicht selten bleiben nach der Lektüre Ratlosigkeit und Hilflosigkeit zurück.

In Zusammenarbeit mit zwei großen Behörden mit umfänglichem internem und externem Schriftverkehr wurden in einem Aktionsforschungsansatz nicht-triviale Maßnahmen zur Optimierung der Sprache in zu versendenden Texten entwickelt und umgesetzt. Die Autorinnen und Autoren von Texten wurden durch ein Bündel von gestuften Maßnahmen befähigt, eigenverantwortlich Texte mit guter Verständlichkeit zu verfassen, die gerichtsfest sind, den verwaltungsinternen Anforderungen und den verwaltungsexternen Adressaten gerecht werden. Je nach Art der Mitteilungen an Bürger wurde auch das Layout der Texte an heutige Standards angepasst. Insgesamt ging es nicht allein um die Arbeit an Texten, sondern auch um eine Weiterentwicklung der Organisationskultur in Richtung Service- und Dienstleistungskultur für die Bürger und die Gesellschaft. Erste Evaluationsergebnisse zeigen, dass sich der arbeitsintensive Prozess gelohnt hat.

7. Workshops

Workshop 1: Conducting Webbased Studies in Industrial-, Organisational- and Economic Psychology with Free Software

Anja Göritz

Universität Würzburg, Deutschland / anja.goeritz@psychologie.uni-wuerzburg.de

Session: 2.11-WS

Participants learn to create and conduct a webbased study using open-source software.

The workshop covers:

- setting up a Web server that features MySQL database
- learning to administer MySQL databases
- creating HTML forms
- using Generic HTML Form Processor to collect data
- implementing skip patterns, random assignment, input validation and password protection in a webbased study
- recruiting study participants
- setting up and managing an online panel using phpPanelAdmin

achieving good data quality

Hinweise: Zur Teilnahme an diesem Workshop sollte jeder Teilnehmer einen Laptop mit dem Betriebssystem Windows mitbringen.

Workshop 2: Akquise von Untersuchungsteilnehmenden

Maike E. Debus

Universität Zürich, Schweiz / m.debus@psychologie.uzh.ch

Session: 3.11-WS

Sobald ein Untersuchungsvorhaben umgesetzt werden soll, stellt sich meist sofort die Frage nach einer geeigneten Stichprobe. Sofern persönliche Kontakte bzw. Kooperationen mit Unternehmen oder anderen Einrichtungen fehlen, kann die Akquise von StudienteilnehmerInnen zu einem langwierigen und nervenaufreibenden Prozess werden. Im Workshop sollen die Teilnehmenden einen Einblick in verschiedene Akquisestrategien, -hilfsmittel, aber auch Aspekte, die man eher vermeiden sollte, erhalten. Darüber hinaus sollen eigene Erfahrungen und Strategien der Teilnehmenden diskutiert werden.

Workshop 3: Stimmakustisches Screening zur Erkennung von Depressivitätszuständen. Ein Tool der betrieblichen Gesundheitsförderung

Sebastian Schnieder und Jarek Krajewski

Universität Wuppertal, Deutschland / krajewsk@uni-wuppertal.de

Session: 4.11-WS

Ziel des Workshops ist die Demonstration eines Analysetools zur Bestimmung von Depressivitätszuständen mittels phonetisch-akustischer Stimmanalyse. Nach Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation erkranken ungefähr 15 % der Bevölkerung während ihres Lebens an einer Depression bzw. einer mit depressiven Zuständen assoziierten Erkrankung. Einhergehende betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten entstehen über häufig beschriebene Phänomene wie Fehlzeiten, Präsentismus und Frühberentungen. Bei frühzeitiger Diagnose von Erst- und Rezidivkrankungen lassen sich durch therapeutische Interventionen diese Kosten reduzieren. Derzeit verwendete Verfahren zur Diagnose von Depressionen oder entsprechenden Zuständen sind insbesondere psychometrische Testverfahren und klinische Anamnese, jeweils basierend auf Eigen- oder Fremdaussagen. Die bisher eingesetzten Diagnoseverfahren sind jedoch zeit- und ressourcenaufwendig. Der vorliegende Beitrag stellt daher ein ambulatorisches und belastungsarmes, auf der menschlichen Sprache basierendes Messverfahren dar, das im Labor- und Arbeitskontext eingesetzt werden kann. Depressive Zustände sind einhergehend mit Veränderungen des Sprachplanungs- und Artikulationsapparates. Eine durch eine Depression induzierte Reduktion der kognitiven Verarbeitungsgeschwindigkeit drückt sich zum Beispiel in langsamer und behauchter Sprechweise aus. Auf der Ebene des Artikulationsapparates ist insbesondere ein verminderter Muskeltonus zu beobachten (verwaschene Artikulation). Zu den vermittelnden Prozessen zwischen Depression, Sprachproduktion und akustischen Merkmalen gab es bisher keine umfangreichen empirischen Forschungsarbeiten. Ebenso haben sich andere Arbeiten nur auf einzelne Merkmale oder kleine Kennzahlengruppen konzentriert. Das vorgestellte Verfahren benutzt ein fusioniertes Kennzahlenset (aus mehr als 40.000 Einzelkennzahlen) und einen zugrundeliegenden Sprachkorpus von 150 Sprechern.

Workshop 4: Paradigmenwechsel Ambulatory Emotional Monitoring? Wie automatisierte video-, bio- und sprachbasierte Verfahren neue Forschungsfelder erschließen

Jarek Krajewski und Sebastian Schnieder

Universität Wuppertal, Deutschland / krajewsk@uni-wuppertal.de

Session: 5.11-WS

Charakteristika Ambulatory Emotional Monitoring (AEM). Zielsetzung des Workshops ist es, Funktionsprinzipien und Einsatzfelder automatisierter video-, bio-, und sprachsignalbasierte Messverfahren anhand vielfältiger Beispiele zu demonstrieren. Zusammengefasst leistet für die AOW-psychologische Forschung das technologiegestützte AEM: (a)

die Erweiterung von AOW-Forschungssettings um längsschnittliche Feldstudien, (b) die Fortführung der Methodenführerschaft der (AOW-)Psychologie innerhalb von sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Forschungsdisziplinen. Diese reputationsstarke -- an der Professionalität der Medizintechnik orientierte -- technologiegestützte Forschungsmethodik sollte daher ein wichtiger Bestandteil einer zukunftsfähigen AOW-psychologischen Forschung werden.

Anwendungsfelder des AEM. Denkbare Forschungsfelder und Fragestellungen des AEM sind innerhalb der (a) Arbeitspsychologie (Beanspruchung: "Erreichen Stress und Müdigkeit innerhalb eines Schichtplanes kritische Werte?"; Work-Life-Balance: "Wie groß ist die Ermüdungsreduktion einer Erholungstätigkeit?"; Betriebliche Gesundheitsförderung: "Lassen sich Frühindikatoren für depressive Verstimmungen identifizieren?", "Gibt es mehr körperliche Aktivität nach einer BGF-Intervention?"), (b) Personalpsychologie (Eignungsdiagnostik und Personalauswahl: "Ist ein Bewerber selbstsicher und enthusiastisch genug?"), (c) Organisationspsychologie (Führung: "Wie häufig ist die Führungsinteraktion empathisch oder dominant?; Konflikt: "Wie entwickelt sich die Gereiztheit innerhalb einer Gruppe?"; Arbeitszufriedenheit: "Ist die Stimmung im Allgemeinen positiv?"), (d) Wirtschaftspsychologie (Usability Research: "Wie häufig gibt es Ärger oder Joy-of-Use während der Softwarenutzung?"; Werbepsychologie: "Welche Emotion wird über eine Anzeige ausgelöst?").

Entwicklungsstand des video-, bio- und sprachsignalbasierten AEM. Sprachsignalbasierte Verfahren nutzen phonetische Informationen, wie die Analyse von Artikulation, Stimmqualität, Intonation, Intensität und Rhythmizität zur Befindensmessung. Analog hierzu analysieren videobasierte Verfahren, Mimik, Blick- und Kopfbewegungen. Vergleichbar erschließen biosignalbasierte Verfahren über Beschleunigungssensoren oder GPS-Systeme das Bewegungs- und Aktivitätsverhalten. Die Erkennungsraten (auch Sensitivität und Spezifität) liegen, wenn probandenbezogene Baselinewerte existieren, für 2-Klassendetektionprobleme bei ca. 80% Genauigkeit.

Workshop 5: Gemeinsamer Workshop des DSZ-BO und des ZPID zur Sekundärnutzung arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologischer Forschungsdaten: Archivierungsmöglichkeiten für Datenproduzenten und Nutzungsmöglichkeiten für Forscher

Christian Gerhards¹ und Ina Dehnhard²

¹ DSZ-BO, Deutschland; ² ZPID, Deutschland / christian.gerhards@uni-bielefeld.de

Session: 6.11-WS

Das wissenschaftliche Potenzial von empirischen Daten der psychologischen Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftsforschung wird bislang nicht voll ausgeschöpft, weil bisher in diesem Bereich vornehmlich Primärstudien zur Beantwortung von Forschungsfragen verwendet werden. Durch eine verstärkte sekundäranalytische Nutzung bestehender For-

schungsdaten und ein professionalisiertes Forschungsdatenmanagement können allerdings eine Reihe von methodischen und inhaltlichen Problemen vermieden und Vorteile für Datenproduzenten und Datennutzer in gleicher Weise erzielt werden. Dies aufzuzeigen ist Gegenstand eines gemeinsamen Workshops des Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten (DSZ-BO) und des Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID). Ziel ist es, die Anforderungen und nachhaltigen Vorteile der Bereitstellung psychologischer Daten für die Sekundäranalyse anhand konkreter Beispiele aus der Forschungspraxis vorzustellen.

In einem ersten Schritt werden die Nutzungsmöglichkeiten und Vorteile erläutert, die sich für Datennutzer durch die in den Datenzentren archivierten und sonst nicht zugänglichen Daten für sekundäranalytische Zwecke ergeben. Der genaue Ablauf – von der Suche geeigneter Datensätze zur Beantwortung von Forschungsfragen bis hin zur Ausgabe von Statistiken – wird dargestellt. Aspekte sind dabei computergestützte Recherchemöglichkeiten (insbesondere thematische Besonderheiten für Daten der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie) in den Informationsportalen, Zugangswege (insbesondere per Datenfernverarbeitung und Gastwissenschaftlerarbeitsplatz), rechtliche Rahmenbedingungen sowie zugängliche Datentypen und Analysemöglichkeiten. Diese Punkte werden anhand eines ausführlichen Beispiels detailliert durchgespielt, wobei ausreichend Zeit für eine Diskussion bleibt.

Im zweiten Schritt wird auf die Vermittlungsfunktion der Datenzentren zwischen Datenproduzenten und Datennutzern eingegangen. Durch die Verknüpfung fachlicher Expertise und technischer Hilfsmittel werden dabei die Besonderheiten bei der Archivierung arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologischer Daten und die Verzahnung mit dem etablierten Dokumentationsstandard DDI 3 dargestellt. Auch softwaretechnische Hilfsmittel zur Archivierung von Daten werden vorgestellt.

Der Workshop vermittelt im letzten Schritt, wie Datenproduzenten ihre Forschungsdaten professionell archivieren können und welche Vorteile daraus entstehen (Zitierbarkeit und Sichtbarkeit). Dabei wird zunächst erläutert, in welchen Stadien des Forschungsprozesses welche Informationen zur Entstehung der Daten dokumentiert werden sollten (sog. Metadaten). Anschließend wird darauf eingegangen, wie die Daten selbst, also z.B. SPSS-Dateien, aufbereitet und gespeichert werden sollten, damit sie nachvollziehbar und ggf. nachnutzbar sind. Schließlich wird erläutert, welche Services die Datenzentren zur professionellen, langfristigen Speicherung und Sicherung der Interpretierbarkeit von Daten anbieten. Dabei wird auch auf rechtliche Erfordernisse und Maßnahmen der Datenanonymisierung eingegangen. Anhand eines Beispiels wird nachvollzogen und diskutiert, wie die Begleitung eines Forschungsprojektes von der Fragestellung bis zur Archivierung der entstehenden Daten durch die Datenzentren sowie die Organisation der Nachnutzung idealtypisch ablaufen kann.

8. Posterbeiträge

Session: Postersession

Aufstiegskompetenz und Persönlichkeit

Stefanie Altstädt, Xenia Boretzky, Franziska Ebel, Anita Lachmanski, Wiebke Weidner und Anja Wode

Universität Hamburg, AO-Psychologie, Deutschland / s.altstaedt@web.de

Die vorliegende Studie wurde im Rahmen des Projektes „Aufstiegskompetenz von Frauen-Entwicklungspotentiale und Hindernisse“ zu der Erklärung von Unterschieden in Karriereverläufen durchgeführt. Hierbei wurde Aufstiegskompetenz als neues Konstrukt entwickelt und ein entsprechender Fragebogen entworfen sowie validiert. Gegenstand der vorliegenden Studie ist die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Aufstiegskompetenz, Berufserfolg und Persönlichkeit. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Persönlichkeitsdimension Offenheit für neue Erfahrungen, da es hierzu bislang kaum Untersuchungen und Ergebnisse in Bezug auf Berufserfolg oder Aufstiegskompetenz gibt. Anhand einer Stichprobe von $N = 50$ wurde untersucht, ob die Persönlichkeitseigenschaften Extraversion, Neurotizismus und Offenheit für Erfahrungen im Zusammenhang mit Berufserfolg und Aufstiegskompetenz stehen. Desweiteren wurde untersucht, ob die genannten Persönlichkeitsdimensionen den Zusammenhang von Aufstiegskompetenz und Berufserfolg moderieren. Es konnte bestätigt werden, dass Offenheit für Erfahrungen im Zusammenhang mit Berufserfolg und Aufstiegskompetenz steht. Die Ergebnisse werden diskutiert und ein Ausblick auf mögliche weitere Forschungsfragen wird gegeben.

Die Kirche im Dorf lassen? – Umsetzungen von Change Management-Prozessen in einer Non-Profit-Organisation

Iris Bartenstein und Rüdiger Trimpop

Friedrich-Schiller-Universität Jena, Lehrstuhl für ABO-Psychologie, Deutschland /

iris.bartenstein@uni-jena.de

Die derzeitige Situation der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) ist durch degressive Entwicklungen gekennzeichnet. Gründe für diese Entwicklungstendenzen sind insbesondere der demographische Wandel, der Mitgliederschwund und der Rückgang materieller und personeller Ressourcen. Die bisherigen strukturellen Arbeitssituationen der Landeskirchen in Deutschland sind durch flächenorientiertes Arbeiten charakterisiert. Diese Situation der Präsenz von „Kirche in der Fläche“ ist jedoch gefährdet und verlangt organisationale Umstrukturierungen. In einem Kirchenkreis innerhalb der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland wurde 2002 eine organisationale Veränderung angestoßen. Diese Strukturreform war dort nicht nur als Reaktion auf ökonomische Notwendigkeiten gedacht, sondern hatte darüber hinaus das Ziel, die Zusammenarbeit besser zu strukturieren und verbindlicher zu

gestalten. Die Umsetzung und Anwendung scheint jedoch nicht im gewünschten Maße funktioniert zu haben. Für Non-Profit-Organisationen, deren Führungsstrukturen durch Kooperation und Eigeninitiative gekennzeichnet sind, liegen insgesamt bislang nur wenig erfolgversprechende Vorgehensweisen, Messinstrumente zur Erfassung des Prozesses und seiner Wirkung sowie Evaluationen der Maßnahmen vor. Für die Erfassung der Strukturen, Optimierungsnotwendigkeiten und die Ist-Analyse der Kooperations- und Kommunikationsabläufe sowie Bedürfnisse der Akteure wurde eine Organisationsanalyse durchgeführt. Mit Hilfe einer Dokumentenanalyse und multimodalen Interviews bei allen beschäftigten Mitgliedern der Organisation (N=40) wurden konzeptionelle Faktoren, Hindernisse und Voraussetzungen sowie Kommunikations- und Kooperationsoptimierungserfordernisse identifiziert. Die Erhebungsmethodik stellte sich als sehr reliabel heraus und kann in weiteren Non-Profit Organisationen mit ähnlichen Herausforderungen genutzt werden. Die resultierenden Interventionsvorschläge sowie die Prozess- und Ergebnisevaluation werden diskutiert, bzw. vorgestellt.

Stieftochter Vorauswahl? Welche psychologischen Verfahren nutzen deutsche Unternehmen zur Vorauswahl interner Führungskräfte für das Assessment Center

Nils Benit, Renate Soellner und Benjamin Ramirez

Universität Hildesheim, Deutschland / nils.benit@uni-hildesheim.de

Mit der vorliegenden Untersuchung sollte eine Bestandsaufnahme von eingesetzten Instrumenten zur Selektion von Führungs-(nachwuchs-)kräften für die Teilnahme an einem internen Assessment Center in deutschen Unternehmen (N = 109) geleistet werden. Fast alle Unternehmen nutzen formale Informationen (96,3 %) im Prescreeningprozess. Interviews unterschiedlicher Facetten (56,9 %) und eigenschaftsorientierte Verfahren (22,0 %) werden ergänzend eingesetzt. Neben der Anwendungshäufigkeit wurde in der vorliegenden Studie auch die Nützlichkeit der Verfahren eingeschätzt. Die Bewertung möglicher Vorteile einer adäquaten Vorauswahl zeigte, dass Unternehmen zur Rekrutierung interner Führungs-(nachwuchs-)kräfte soziale Aspekte präferieren, weniger validitätssteigernde oder kostensenkende Gesichtspunkte. Aufgrund 23 berichteter prognostischer Validitätskoeffizienten der Unternehmen konnte metaanalytisch eine Validitätsgeneralisierung der untersuchten Assessment Center festgestellt ($\rho = .42$) und die Moderatorvariablen „Einsatz eigenschaftsorientierter Verfahren in der Vorauswahl“ und „DIN 33430 Zertifizierung“ identifiziert werden.

„Wer arbeitet, dem ist der Schlaf süß...“ – oder etwa nicht? Zusammenhänge zwischen multimethodal erhobenen Arbeitsmerkmalen und nächtlichen Erholungsparametern

Ann-Kathrin Bringmann und Annette Lehr

Philipps Universität Marburg, Deutschland / ann-kathrin.bringmann@staff.uni-marburg.de

Die Bedeutung einer funktionierenden Erholungsfähigkeit nimmt mit den wachsenden alltäglichen Arbeitsbelastungen (z. B. steigender Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit) zu. Im Kontrast dazu ist der Schlaf, als wichtigster Regenerationsvorgang, häufig gestört, was sich in der steigenden Prävalenz von Schlafstörungen zeigt. Arbeitsstress zählt zu den wichtigsten Ursachen von Schlaf- und Erholungsbeeinträchtigungen (Åkerstedt, 2006).

Unsere Untersuchungen widmen sich der Frage, welche objektiv gegebenen sowie subjektiv wahrgenommenen Faktoren der Arbeit (u. a. Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum, soziale Unterstützung sowie Stressoren) sich auf den Schlaf auswirken. Die nächtliche Erholung wird hier sowohl durch die subjektive Schlafqualität als auch durch objektive Parameter (u. a. Blutdruck- und Herzfrequenzrückstellung, dem sog. Dipping) operationalisiert. Bei Frauen und Männern zeigen sich in ersten vorläufigen Ergebnissen zum Teil unterschiedliche Auswirkungen arbeitsbezogener Faktoren auf wahrgenommene Schlafqualität und nächtliche psychophysiologische Erholung.

Generell scheinen neben der Arbeitsintensität und dem Tätigkeitsspielraum insbesondere soziale Beziehungen am Arbeitsplatz mit nicht-erholsamem Schlaf in Zusammenhang zu stehen. Auch zeigen sich Auswirkungen auf physiologische Erholungsvorgänge: Je geringer der eigene Tätigkeitsspielraum am Arbeitsplatz wahrgenommen wird, desto kleiner fällt die nächtliche Rückstellung des diastolischen Blutdrucks aus.

Messung der Innovationsbereitschaft: Was nützt das Können, wenn der Wille fehlt?

Anna Bruns¹, Andreas Fink² und Paul Jiménez²

¹Technische Universität Darmstadt, Deutschland; ² Karl-Franzens-Universität Graz, Österreich / bruns@psychologie.tu-darmstadt.de

Innovationen sind ein zentraler Bestandteil des Unternehmenserfolgs. Der Grundstein jeder Innovation ist eine Idee. Damit Ideen entstehen können, müssen Personen nicht nur fähig, sondern auch motiviert sein, Ideen zu entwickeln, voranzutreiben und diese umzusetzen. Bisher existieren keine deutschsprachigen psychometrischen Verfahren, um diese Innovationsbereitschaft einzelner MitarbeiterInnen einfach und zuverlässig zu messen. In der vorliegenden Arbeit wurden auf Basis der Literatur Items für verschiedene Phasen des Innovationsprozesses entwickelt, welche vornehmlich die Bereitschaft von Personen erheben, Energie und Ressourcen in das Erkennen von Missständen sowie die Entwicklung, das Vorantreiben und in die Umsetzung von Ideen zu investieren. In einer ersten Untersuchung (n=122) wurden die ursprünglich 27 Items auf 12 Items reduziert. Die verbleibende Skala konnte mit den Big Five sowie Maßen zur Kreativität und innovativem Verhalten validiert werden. In einer zweiten Untersuchung (n=1009) wurde die Konstruktvalidität mittels Strukturgleichungsmodellen nachgewiesen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die verschiedenen Phasen der Innovation tatsächlich nacheinander abzulaufen scheinen: Sind Personen nicht motiviert, Missstände zu erkennen (Phase I), sind sie auch nicht bereit nach Lösungen für diese Missstände zu suchen (Phase II). Folglich strengen sie sich nicht an, andere Personen von ihren Ideen zu überzeugen (Phase III) und investieren auch keine Energie in die Umsetzung (Phase IV). Zudem zeigen sich Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit und Burnout-Maßen.

Damit wurde ein Instrument geschaffen, Innovationsbereitschaft als wichtige Basis für innovatives Verhalten zuverlässig und ökonomisch zu erheben und darauf basierend geeignete Maßnahmen einleiten zu können.

Das weiße Kaninchen kommt immer zu spät!-Der Einfluss von zeitlicher Orientierung auf Stresswahrnehmung

Jamie-Lee Campbell

ABO Psychology, Deutschland / jamie-lee.campbell@uni-wuerzburg.de

Der Einfluss der zeitlichen Orientierung (zO) ist bisher nicht als Einflussgröße auf die Wahrnehmung von Stress untersucht worden. Die zO ist die Gewichtung einzelner Zeitabschnitte (Vergangenheits-, Gegenwarts-, und Zukunftsorientiert) und zeigt Präsenz und Einfluss von Erfahrung, Affekten und Kognitionen des jeweiligen Zeitabschnittes auf das aktuelle Verhalten (Zimbardo & Boyd, 1999). Dies sollte sich ebenfalls auf die Bewertung von aktuellen und chronischen Stress auswirken (Stressmodell Lazarus), da je nach zO andere Vergleichsbezüge zur Bewertung herangezogen werden sollten. In einer Onlinepanel Studie sollen folgende Zusammenhänge in einem repeated measurement Design (4 Monats Intervall) untersucht werden:

(1) Unterschiede und Konsistenzen in der zO zwischen Berufstätigen und Erwerbslosen (angelehnt an Trompenaars & Hampten-Turner, 1998).

(2) Einfluss der zO auf die subjektive Bewertung von aktuellen und chronischen Stress.

(1) Es wird angenommen, dass sich Unterschiede in der Ausprägung der zO zwischen Beschäftigten zeigen:

(a) bezüglich ihrer Berufe,

(b) verglichen mit Erwerbslosen

(c) bei Wechsel zwischen Berufstätigkeit und Erwerbslosigkeit.

(2) Es wird angenommen, dass sich Unterschiede in der Wahrnehmung von Stress bedingt durch die zO zeigen bei:

(a) aktuellen Stress.

(b) den Dimensionen des chronischen Stresses (nach TICS).

Vergangenheitsorientierte sollten hier höhere Werte bei belastenden Erinnerungen zeigen, da bei ihnen vergangene Ereignisse und Erfahrungen dominanter auf die Gegenwart einwirken und eher im Bewusstsein sind. Gegenwartsorientierte sollten höhere Werte bei Arbeitsüberlastung zeigen, da sie weniger in die Zukunft antizipieren und deswegen weniger Erfolg, Arbeitspausen etc. antizipieren. Zukunftsorientierte sollten höhere Werte bei Sorge/Besorgnis zeigen, da sie mehr in die Zukunft antizipieren und mögliche Folgen/ Schwierigkeiten dadurch bewusster wahrnehmen.

Partizipation in Non-Profit Organisationen: Möglichkeiten und Grenzen

Alexander Danne¹, Rüdiger Trimpop¹, Jochen Lau² und Sebastian Wirtz²

¹Friedrich-Schiller-Universität Jena, Deutschland; ²Deutscher Verkehrssicherheitsrat, Deutschland / alexander.danne@uni-jena.de

Verkehrssicherheit wird in vielen Unternehmen als Stiefkind behandelt, obwohl im Straßenverkehr mehr Personen getötet werden, als innerhalb des Betriebes bei Arbeitsunfällen (HVBG, 2003). Die Forschung zu Unfallursachen enthält eine Reihe von Einflussfaktoren (organisationale, technische, situative und personale), so dass eine multikausale Sichtweise

von Unfällen angenommen werden muss. Insbesondere aber der organisationale Teil und dessen Wirkung auf die Organisationsmitglieder und deren Verkehrsverhalten wird in vielen Unternehmen vernachlässigt und/oder unveränderbar gesehen. Dabei sind neben Trainings und Schulungen auch Verkehrssicherheitszirkel eine effiziente Möglichkeit (Verkehrs-)Sicherheit zu erhöhen (Trimpop, Kalveram & Rabe, 2008). Das vielen Gruppenmaßnahmen zugrundeliegende Konzept der Qualitätszirkel wurde von Trimpop (1999) auf den Verkehrsbereich angepasst und sieht ganzheitliches Denken, Unternehmensspezifität, Partizipation und Nachhaltigkeit als relevante Basisfaktoren für Verkehrssicherheitszirkel vor. Speziell geschulte Moderatoren betreuen die Zirkelteilnehmer und unterstützen diese bei Problemen und deren Lösung.

Dieses angepasste Vorgehen wurde in drei kommunalen Unternehmen sowie einem Unternehmen der Petrochemie durchgeführt und evaluiert. Dabei wurden betriebsspezifische Probleme von unterschiedlichem Ausmaß und Schwere bearbeitet und gelöst. Mittels einer Prozessevaluation bestehend aus Fragebögen (N = 567), Verhaltensbeobachtungen sowie Interviews wurden Faktoren gefiltert, die den Zirkel und die Organisation in der Umsetzung der Problemlösungen hinderten bzw. unterstützen. Die Ergebnisse zeigen deutliche Unterschiede bei der Durchführung mitarbeiterorientierter Projekte in Non-Profit-Organisationen im Gegensatz zu gewinnorientierten Organisationen. Insbesondere die Folgen des Zusammenspiels personaler, gruppenspezifischer und organisationaler Faktoren sind zukünftig für den Erfolg partizipativer Maßnahmen zu beachten. Im Vortrag wird ein Ausschnitt der Ergebnisse von Verhaltens- und Einstellungsänderungen gegeben sowie auf die hindernden und förderlichen Faktoren von Verkehrssicherheitszirkeln und deren Messung eingegangen.

Entwicklung von Qualitätskriterien „grüner“ Technologien

Kerstin Eibel, Paul Jiménez, Vincent Grote, Christina Keiz und Maximilian Moser

University of Graz, Österreich / kerstin.eibel@uni-graz.at

Bei der Entwicklung und Implementierung neuer Technologien werden bis jetzt vor allem technische und ökonomische Aspekte berücksichtigt. Mindestens ebenso wichtig wird bei steigendem Lebensstandard in Zukunft die Berücksichtigung kultureller und biologisch-psychologischer Aspekte. Erste wissenschaftliche Belege für den gesundheitlichen Nutzen natürlicher Materialien auf den menschlichen Organismus zeigen beispielsweise reduziertes Stresserleben und geringere physiologische Beanspruchung in Büroräumen (Kelz, Lackner, Avian, & Moser, 2007) und Klassenzimmern (Köhldorfer et al., 2010) mit Holzausstattung. Dem bisherigen Mangel an Evaluationsmethoden und Qualitätskriterien für potentielle positive gesundheitliche Auswirkungen natürlicher Materialien und Technologien soll im Projekt Kulturelle und humanbiologische Aspekte „grüner“ Technologien nachgegangen werden. Kriterien zur Beurteilung der Produktqualität von Holzzeugnissen werden in Anlehnung an bestehende Normen und dem aktuellen Forschungsstand sowie aufbauend auf den Ergebnissen einer Befragung zu Eigenschaftszuschreibungen und potentiell relevanten Aspekten von Holz entwickelt und auf unterschiedlichen Nutzungs-Ebenen überprüft. Neben ökologischer Nachhaltigkeit, Lebensdauer und Nutzung des Produkts sollen vor allem gesundheitsbezogene Kriterien und Ästhetik/Design integriert werden. Die Evaluierung erfolgt im Sinne der unterschiedlichen Nutzungs-Ebenen durch verschiedene Befragungsebenen: Einerseits werden In-

interviews auf ExpertInnen-Ebene durchgeführt, andererseits soll die Akzeptanz der Kriterien in realen Verkaufssituationen, sowie die Beurteilung von Produkten mittels dieser Qualitätskriterien in Onlinebefragungen untersucht werden.

Ziel ist es, adäquate Systeme und Checklisten für kulturelle und humanbiologische Aspekte für unterschiedliche Gruppen (EvaluatorInnen/ProduzentInnen/KonsumentInnen) bereitzustellen. Damit können diese Qualitätskriterien eines „menschenfreundlichen“ Produktes bzw. einer „grünen“ Technologie die ProduzentInnen im Vorfeld bei der Produktentwicklung unterstützen. KonsumentInnen sollen eine Bewertungsgrundlage für Holzprodukte haben, diese Bewertungskriterien sollen außerdem stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt werden.

Time to Open the Gates: Taking an International and Multi-faceted Perspective on Ethical and Unethical Leadership from the Executive Suite

Silke Astrid Eisenbeiß und Felix C. Brodbeck

Ludwig-Maximilians-University, Deutschland / silke_eisenbeiss@hotmail.com

Ethical leadership is a topic of increasing public interest, regionally and globally. The purpose of the present study was to identify the “general essence” of ethical – and unethical - leadership that is shared across different societal cultures, organizational domains, age cohorts, and professional groups. Accordingly, we conducted interviews (N = 27) with a diverse spectrum of international executives and renowned experts on ethics and/ or leadership from different cultures, organizational sectors, age groups, and functional backgrounds. Our findings suggest that there is a shared normative reference frame for ethical leadership across the various domains, commonly referring to values of responsibility, justice, humanity, and honesty. Ethical leadership was commonly perceived as relating to credible and honest managers who treat others in a humane and fair manner, also including components such as having charisma, a vision for the future, and a strong sense of responsibility and sustainability. The latter two aspects have not yet been in the focus of ethical leadership research. Unethical leaders, in contrast, were perceived as dishonest, egoist, and delinquent managers who tend to manipulate others and have a lacking sense of responsibility. Implications of these and further findings of our study are discussed in the presentation. We especially elaborate the fine line between what constitutes “ethical” leadership and “good or effective” leadership, the re-emergence of charisma and vision as ethical leadership components, and the increasing importance of responsibility and sustainability for ethical leadership.

Getting used to oral presentation: Global self-esteem predicts habituation in blood pressure response to repeated speech

Achim Elfering¹ und Simone Grebner²

¹University of Bern, Schweiz; ²University of Applied Sciences Northwestern Switzerland, Schweiz / achim.elfering@psy.unibe.ch

Global self-esteem was tested to predict quicker adaptation to oral presentation stressor while doing the presentation and faster habituation to public speaking stressor in the second and

third presentation. 19 graduate students initially once rated their global self-esteem and afterwards presented their thesis proposals orally in a twenty-minute presentation to their supervisor and peers. A second and third presentation took place in four week intervals. Ambulatory blood pressure was assessed repeatedly during presentations. Post-talk self ratings of stressfulness indicated presentations to be a strong public speaking stressor. 138 measurements of systolic (SBP), diastolic blood pressure (DBP) showed a decrease within presentations (adaptation). There was no significant mean level decrease across presentations in SBP and DBP. In first thesis presentation SBP and DBP were lower and habituation across three presentations was significantly faster ($p < .05$) in those participants who initially reported higher levels of global self-esteem. Global self-esteem did not foster adaptation within presentations. Self esteem is discussed as an important individual resource that helps to cope successfully with recurring evaluative threat.

Führ dich gesund! Transformationale und Authentische Führung als gesundheitsrelevante Ressource von Führungskräften

Astrid Emmerich, Torsten Joakim Holstad und Thomas Rigotti
Universität Leipzig, Deutschland / astrid.emmerich@hotmail.de

Angesichts der deutlichen Zunahme an psychischen Belastungen im Arbeitsleben und der damit einhergehenden Zunahme von berufsbezogener Erschöpfung und Depression sind wirksame Präventions- und Interventionsmaßnahmen immer mehr gefordert. Notwendig dafür ist das Verständnis von Bedingungen, Risikofaktoren und möglichen Ressourcen, die die Entstehung solcher Dysfunktionen beeinflussen. Es gibt mittlerweile hinreichend empirische Evidenz dafür, dass Transformationales Führungsverhalten einen Zusammenhang zum Befinden von Geführten aufzeigt. Auch in Bezug auf das relativ neue Konstrukt der Authentischen Führung gibt es erste Hinweise auf diesen Zusammenhang. Kaum untersucht wurde dabei der Zusammenhang zwischen diesen Führungsstilen einer Führungskraft und deren eigener Gesundheit. Wir erfassten im Rahmen des internationalen Projektes „Rewarding and Sustainable Leadership“ in Kooperation mit Partnern aus Schweden und Finnland den Führungsstil und das Wohlbefinden von Führungskräften und ihren Mitarbeitern aus allen drei Ländern. Transformationale und Authentische Führung wurden mittels Fremdeinschätzung durch die Geführten, als auch durch die Führungskräfte selbst erhoben. Die Führungskräfte schätzten ihren eigenen Gesundheitszustand ein. Sowohl in der Fremd- als auch in der Selbsteinschätzung zeigen sich Zusammenhänge zwischen dem Führungsverhalten und dem Wohlbefinden der Führungskräfte. Die Vermittlung eines entsprechenden Führungsstils stellt anhand unserer Ergebnisse einen wichtigen Faktor zur Gesundheitsförderung nicht nur von Mitarbeitern sondern auch von Führungskräften dar und sollte in Zukunft sowohl bei betrieblicher Gesundheitsförderung als auch in Coaching und Beratung Anwendung finden.

Der Zusammenhang von persönlichen Arbeitswerten und Eigeninitiative

Laura Gärtner

Justus-Liebig-Universität Gießen, Deutschland / Laura-gaertner@web.de

Die derzeit laufende Studie untersucht den Zusammenhang von persönlichen Arbeitswerten und Eigeninitiative. Das Konzept der Arbeitswerte baut auf den universellen Werten nach Schwartz (1992) auf. Arbeitswerte stellen Ideale dar, die Arbeitnehmende als wünschenswert erachten. Sie geben vor, wie sie sich verhalten sollten. Außerdem helfen sie bei der Evaluation von fremdem und eigenem Verhalten. Unter Eigeninitiative wird ein proaktives berufliches Handeln verstanden, bei dem Arbeitnehmende über ihren eigentlichen Arbeitsauftrag hinaus Initiative entwickeln und umsetzen. Diese Studie geht davon aus, dass bei bestimmten Arbeitswerten ein positiver und bei anderen ein negativer Zusammenhang zur Eigeninitiative besteht. Darüber hinaus ist das Konstrukt Fokus auf berufliche Möglichkeiten mit einzubeziehen. Es beschreibt den Glauben der Angestellten an die Anzahl ihrer Optionen, Gelegenheiten und Ziele in ihrem zukünftigen Berufsleben. Dieser Fokus auf Möglichkeiten soll einen moderierenden Einfluss auf die Beziehung zwischen Arbeitswerten und Eigeninitiative haben. Es soll je nach Arbeitswert und je nach Ausprägung ein entweder positiver oder negativer Zusammenhang eintreten. Bisher wurden Daten einer heterogenen Stichprobe von 199 Berufstätigen erhoben. Diese Erwerbstätigen waren in unterschiedlichen Unternehmen angestellt und stammten aus unterschiedlichen Ländern. Die Untersuchung wurde mit Hilfe eines online Fragebogens durchgeführt. Die Auswertung erfolgt mit einer hierarchisch linearen Regressionsanalyse.

Lust zum Arbeiten im Alter?- Leistungsmotivation und Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Alter

Petia Genkova und Rüdiger Okonek

Universität Passau, Deutschland / petia@genkova.de

Durch den demographischen Wandel nimmt die Bedeutung von altersgerechten Arbeitsbedingungen an. Dabei drängt sich die Frage auf, ob sich aus psychologischer Sicht das Alter tatsächlich als eine „brauchbare“ Entscheidungsgrundlage für die Ausrichtung eines modernen Personalmanagements eignet. In dem vorliegenden Beitrag wird versucht zu klären, inwiefern arbeitsrelevante Denkmuster („Bedeutung des Arbeitens“) eines Individuums durch das Alter beeinflusst werden.

Die Konzeption des empirischen Teils dieser Arbeit basiert zu großen Teilen auf dem Modell und den Methoden des MOW International Research Team (1987). Folgende Dimensionen wurden berücksichtigt: work centrality (Zentralität der Arbeit), social norms about working (soziale Normen über Arbeit) und Arbeitsmotive bzw. Arbeitswerte (work goals). Für die Erhebung der Arbeitszufriedenheit wurde auf 15 original Items von Bruggemann zurückgegriffen. Die Zufallsstichprobe aus Berufstätigen besteht aus 126 Personen. Aus den 8 Dimensionen des Modells wurden Profile anhand hierarchischer Clusteranalyse erstellt. Die gebildeten Profile sind: die Pragmatischen, die Anspruchsvollen, die Passiven und die Zielstrebigsten.

Die Ergebnisse zeigen, dass arbeitsrelevante Denkmuster nicht durch das Alter einer Person beeinflusst werden. Im Gegensatz dazu steht das Ergebnis der Arbeitszufriedenheit. In diesem Bereich wirkt sich das Alter einer Person stark aus. In diesem Zusammenhang wurde auch nachgewiesen, dass ältere Erwerbspersonen eine Tendenz zur oft vorgeworfenen Status quo Einstellung aufweisen. Die Ergebnisse werden kritisch diskutiert. Als wichtige Themenkomplexe in Bezug auf den Zusammenhang von Alter und arbeitsrelevanten Denkmustern haben sich die Lernbereitschaft, Lernfähigkeit, Innovationsfähigkeit und der Stellenwert von Erfahrungswissen herausgestellt.

Die Dimensionen Strategie und Mitarbeiter als Einflussfaktoren für die Internationalisierung eines Dienstleistungsunternehmens- eine Case Study

Petia Genkova und Anna Schimmel

Universität Passau, Deutschland / petia@genkova.de

Der internationale Austausch von Dienstleistungen verzeichnet in den letzten Jahren einen stetigen Zuwachs. Dies gilt jedoch nicht für den Dienstleistungsbereich Weiterbildung, der in Deutschland bisher primär binnenwirtschaftlich orientiert ist.

In der vorliegenden Arbeit soll anhand qualitativer und quantitativer Daten der Frage nachgegangen werden, wie sich ein Anbieter von Weiterbildungs- und Beratungsleistungen internationalisieren kann. Der Prozess der Internationalisierung ist dabei nicht eindimensional zu betrachten. Zum einen ist aus betriebswirtschaftlicher Perspektive einer adäquaten Internationalisierungsstrategie nachzugehen (Dimension „Strategie“). Zum anderen ist eine psychologische Betrachtung hilfreich, um die Kompetenzen der Mitarbeiter des Unternehmens im Hinblick auf internationale Tätigkeiten zu untersuchen (Dimension „Mitarbeiter“). Dabei stellen sich verschiedene Fragen wie: Welche Kompetenzen sind auf internationaler Ebene von hoher Relevanz? Wie ausgeprägt sind diese Kompetenzen zum aktuellen Zeitpunkt bei den Mitarbeitern? Wie hoch ist die Bereitschaft der Mitarbeiter zu Geschäftsreisen bzw. Entsendungen? Die Ergebnisse zeigen: Um eine Internationalisierungsstrategie erfolgreich umsetzen zu können, sind gerade in einem Weiterbildungs- und Beratungsunternehmen international kompetente Mitarbeiter eine der wichtigsten Voraussetzungen. Die Dimension Mitarbeiter fügt sich damit in die übergeordnete Dimension Strategie ein. Die dominierende Internationalisierungsstrategie steht klar unter dem Leitbild des Client-Follower-Prinzips: Der Internationalisierung großer Kunden folgend möchte sich das Unternehmen auch auf ausländischen Märkten etablieren. Dieses Kundenfolgeprinzip wird ebenfalls in anderen Studien zum Internationalisierungsverhalten deutscher Weiterbilder als good practice dargestellt und empfohlen. Neben einigen Handlungsfeldern, die bereits in der wissenschaftlichen Literatur häufig auftauchen, wie beispielsweise Vorbereitung, Betreuung und Reintegration bei Auslandsentsendungen, scheinen für die Mitarbeiter v.a. klare Regelungen und Standards von hoher Relevanz zu sein. Dies kann sich im weiteren Sinne sowohl auf Regelungen zum zeitlichen oder finanziellen Ausgleich bei internationalen Tätigkeiten beziehen als auch auf höhere und klarere Standards in den Prozessen, die von manchen Führungskräften gefordert werden.

Führen mit Zielvereinbarungen: Bessere Leistungen auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten?

Jochen Gurt, Sebastian Argast, Alexandra Gross, Stephan Schmidt und Vero Ferro Lopes
Fernuniversität Hagen, Deutschland / Jochen.gurt@rub.de

Die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham (1990) ist eine der meistbeachteten Theorien der Organisationspsychologie und findet z.B. im Rahmen von Zielvereinbarungsgesprächen auch in vielen Unternehmen in der betrieblichen Praxis breite Anwendung. Bislang standen zumeist Aspekte der Leistungssteigerung im Vordergrund. Wie sieht es aber mit der Mitarbeitergesundheit aus? Einige Studien zeigen hier negative Auswirkungen z.B. auf das psychische Wohlbefinden, wobei der Führungsstil des Vorgesetzten, die Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Beteiligung der Mitarbeiter am Zielsetzungsprozess eine Rolle zu spielen scheinen. Die vorgestellte Studie untersucht an einer Stichprobe von n=381 Beschäftigten den Einfluss von Vertrauen in den Vorgesetzten, eines partizipativen Vorgehens und demografischer Variablen auf den Zusammenhang zwischen Zielschwierigkeit und -klarheit und dem kognitiven und emotionalen Beanspruchungserleben der Mitarbeiter. Mehrere Moderations- und Mediationshypothesen wurden mittels multivariater Methoden in SPSS und AMOS getestet. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass Partizipation und Vertrauen direkte positive Effekte auf das kognitive und emotionale Beanspruchungserleben haben und zudem den Zusammenhang zwischen Zielklarheit und Beanspruchungserleben moderieren, wohingegen dies für den Zusammenhang von Zielschwierigkeit und Beanspruchungserleben nicht der Fall ist. Für die betriebliche Praxis bedeutet dies, dass sich potentielle negative Auswirkungen von Zielvereinbarungen auf die Beanspruchungssituation der Mitarbeiter durch ein entsprechendes Führungsverhalten abmildern lassen.

Konzeption und Validierung eines integrativen Innovationsmodells: Zum Zusammenwirken von Innovationspotential, Innovationsklima, Innovationsleistung und Innovationswahrnehmung

Daniel Fernandez Gutierrez¹ und Michael Diehl²

¹Daimler AG, Deutschland; ²Eberhard Karls Universität Tübingen, Deutschland /
daniel.fernandez.gutierrez@googlemail.com

Das Ziel dieser Arbeit liegt darin, ein integratives Innovationsmodell eines Großunternehmens zu erstellen, das Wirkmechanismen und Zusammenhänge unterschiedlicher Teilaspekte der Innovationsforschung aufzeigt. Es soll die Frage geklärt werden, welche Zusammenhänge zwischen den Hauptkonstrukten Innovationspotential, Innovationsklima, Innovationsleistung und Innovationswahrnehmung bestehen. Diese Konstrukte werden innerhalb einer umfassenden Untersuchung erhoben und ermöglichen somit die Konzeption und Validierung eines integrativen Modells, was zu neuen Erkenntnissen im Bereich der Innovationsforschung und damit auch zu Implikationen für das Innovationsmanagement des Unternehmens führen sollte. Im Hinblick auf das Innovationsmanagement sollen insbesondere zwischen dem Innovationspotential und der Innovationsleistung unterschieden werden, wobei dem Innovationsklima eine mediierende Funktion zugeschrieben wird. Hierbei wird die möglicherweise verzerrte Wahrnehmung von Innovationspotential, Innovationsklima und Innovationsleistung berück-

sichtigt werden. Im Rahmen eines Drei-Ebenen-Modells werden die vier Hauptkonstrukte auf Subkonstrukte heruntergebrochen, deren theoretische Verankerung durch Rekurs auf bereits bestehende theoretische Modelle sichergestellt ist. Auf der dritten Ebene werden diese Subkonstrukten operationalisiert, wobei, wo immer möglich, auf wissenschaftlich anerkannte Verfahren zurückgegriffen wird. Daher erschöpft sich die Arbeit nicht in der Konzeption eines Innovationsmodells, sondern es findet eine empirische Überprüfung mit Hilfe von Daten aus dem Unternehmen statt. Hierbei handelt es sich einerseits um Befragungsdaten von Mitarbeitern und deren Vorgesetzten, andererseits aber auch um objektive Daten. Einheit für die Analyse der erhobenen Daten wird die unternehmensspezifisch unterste Aggregationsebene sein. Die Auswertung der Daten erfolgt korrelationsstatistisch wobei die Überprüfung des Gesamtmodells unter anderem mit Instrumenten der linearen Strukturgleichungsmodelle und des Multimodellings erfolgt. Aus den empirischen Befunden werden schließlich Maßnahmen für das Innovationsmanagement der an der Untersuchung beteiligten Unternehmensbereiche abgeleitet.

Back to the roots? Die Bedeutung der Berufsidentität im Spannungsfeld zwischen Ganzheitlichkeit und Transdisziplinarität

Mareike Haase, Julia Belting und Gudela Grote
ETH Zürich, Schweiz / mhaase@ethz.ch

Ganzheitlichkeit und Transdisziplinarität bestimmen den Berufsalltag in der Rehabilitation und lassen die Grenzen zwischen den Berufsgruppen unscharf erscheinen. Dies wirft die Frage nach der Bedeutung der Berufsidentität und der individuellen Präferenz sich im beruflichen Rehabilitationsalltag mit seinen interdisziplinären Zielen zu verorten auf. Die Internationale Klassifikation von Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) unterstützt die Transdisziplinarität, indem sie eine interdisziplinär gemeinsame Sprache bietet, die u.a. die Teamkoordination und die Entwicklung gemeinsamer Ziele verbessern soll. Ziel der Studie ist die Klärung der Frage, welchen Stellenwert die Berufsidentität in einem Arbeitskontext hat, bei dem zunehmend eine Flexibilisierung von Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichen im Sinne der Transdisziplinarität gefordert wird. Dabei stehen u.a. die folgenden Fragen im Zentrum:

- Fördert die ICF die Zusammenarbeit oder eine Abgrenzungstendenz im Dienst der Wahrung der Berufsidentität?
- Welche Auswirkungen hat die gemeinsame Sprache der ICF auf die Identität der jeweiligen Berufsgruppen?
- Wo sind die Grenzen der Transdisziplinarität?

Dazu wurden 73 teilstandardisierte Interviews mit Vertretern aller Berufsgruppen in 3 Schweizer Reha-Kliniken durchgeführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Es zeigt sich, dass die Identifikation mit dem Beruf berufsgruppenspezifisch variiert, aber die Förderung der Zusammenarbeit durch die ICF gegeben ist. Der gemeinsamen Sprache stehen besonders jene Berufsgruppen positiv gegenüber, deren Aufgabengebiet und Stellenwert bislang wenig definiert waren und Transdisziplinarität wird bis zu dem Punkt als positiv erachtet, wo berufsgruppenspezifische Kompetenzen verschwimmen.

Aus den Ergebnissen wird deutlich, dass die Berufsidentität und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit im Team im Rehabilitationsalltag von zentraler Bedeutung sind.

Kann der Nutzer den Anforderungen intelligenter Lademanagementkonzepte für Elektrofahrzeuge gerecht werden?

Ulf Hahnel¹, Sebastian Gölz² und Hans Spada¹

¹ Universität Freiburg, Deutschland; ² Fraunhofer Institut für Solare Energiesysteme, Deutschland / Ulf.Hahnel@psychologie.uni-freiburg.de

Elektromobilität ist eine vielversprechende Technologie zur Verringerung der weltweiten CO₂-Belastung. Durch Kombination von Elektromobilität mit einer nachhaltigen Stromversorgung kann das Ziel einer CO₂-neutralen Mobilität erreicht werden. Die Einspeisung von regenerativen Energien in das Netz fluktuiert jedoch stark und stellt das elektrische Energiesystem vor neue Herausforderungen. Intelligente Lademanagementsysteme (ILMS) für Elektromobile bieten durch zeitverschobene Ladevorgänge die Chance Elektromobilität mit erneuerbaren Energien zu verbinden und das Netz zu stützen. Das Fahrzeug wird geladen, wenn ausreichend Strom im Netz zur Verfügung steht und speist bei Bedarf Strom aus der Batterie in das Netz ein. Das ILMS benötigt hierfür Daten über den nächsten Abfahrtszeitpunkt sowie die Länge der nächsten Fahrstrecke. Das System ist darauf angewiesen, dass der Nutzer zuverlässig seine Mobilität vorhersagen kann. Abweichungen in den Schätzungen können zu nicht ausreichenden Batteriefüllständen oder ineffizienten Ladeprozessen führen. Die Studie untersucht inwieweit der Nutzer den Anforderungen einer Mobilitätsplanung gerecht werden kann. Die Teilnehmer planten über einen Zeitraum von einer Woche nach jeder Fahrt die Abfahrtszeit und Streckenlänge der nächsten Fahrt. Das reale Mobilitätsverhalten wurde mit GPS-Tracker aufgezeichnet und mit den Vorhersagen der Nutzer verglichen. Die Ergebnisse zeigen, dass bei der Mehrheit der Fahrten die Abfahrtszeiten sowie die Streckenlängen zuverlässig eingeschätzt werden konnten. Nichtsdestotrotz gab es Ausreißer bei den Schätzungen, die potentiell bedenklich sind und bei der Gestaltung zukünftiger ILMS beachtet werden müssen. Es ergaben sich Lerneffekte über den Untersuchungszeitraum bei den Streckenkilometern, nicht aber bei den Abfahrtszeiten. Die Ergebnisse können direkt in den Entwicklungsprozess von ILMS miteinbezogen werden, um eine hohe Effizienz bei möglichst geringem Risiko zu garantieren und dadurch den Erfolg der zukünftigen Technologie zu fördern.

Topmanager und Angst: Wie Topmanagementpositionen genutzt werden, um Identität zu konstruieren und Ängste abzuwehren

Gabi Harding

FernUniversität Hagen, Deutschland / Gabi.Harding@web.de

Es gibt bisher nur wenig Forschung zu Ängsten von Führungskräften. Diese Tatsache erstaunt besonders vor dem Hintergrund, dass Angst oder Furcht elementarer Bestandteil menschlichen emotionalen Erlebens sind. Warum sollten Führungskräfte von der Erfahrung solch grundlegender Emotionen ausgenommen sein - vor allem bei Tätigkeitsfeldern, die in weiten

Teilen riskante Entscheidungen implizieren wie dies bei hochrangigen Führungspositionen der Fall ist?

Diese Studie untersucht die arbeitsbezogenen Ängste von Topmanagern. Dazu wurden halbstrukturierte Tiefeninterviews mit 18 deutschen Topmanagern verschiedener Organisationen geführt. Damit sollte den Forschungsfragen nachgegangen werden, ob die Führungskräfte überhaupt arbeitsbezogene Ängste erfahren, wie sie diese bewältigen und ob die Ängste durch die Organisation oder die Arbeitsaufgabe induziert werden. Die Datenauswertung erfolgte anhand der Grounded Theory Methodologie. Die Datenanalyse zeigte, dass Topmanagementpositionen von dem sozialen Umfeld positiv bewertet werden. Die Manager nutzen ihre Position, und die damit verbundene und zugeschriebene Rolle, um damit ihre Identität zu konstruieren. Die Topmanagementrolle hilft den Betroffenen nicht nur, ihre Ängste vor Verletzlichkeit und letztlich auch Endlichkeit des eigenen Lebens abzuwehren. Vielmehr hilft die Rolle den Topmanagern auch, ihre Ängste vor Identitätslosigkeit und Bedeutungslosigkeit zu bewältigen.

Transferevaluation eines Trainings für den Test für medizinische Studiengänge

Kathrin Heinitz¹, Hans-Uwe Hohner¹, Eva Meunier¹ und Ruth Rustemeyer²

¹FU Berlin, Deutschland; ²Universität Koblenz-Landau, Deutschland /

kathrin.heinitz@fu-berlin.de

Der Test für medizinische Studiengänge (TMS) ist an einigen Hochschulen Teil des Zulassungsverfahrens zum Studium. Zur Vorbereitung auf den TMS werden u.a. Trainings angeboten. Ziel dieser Untersuchung ist die Evaluation eines Trainings zum TMS anhand des Vier-Ebenen-Modells von Kirkpatrick (2004). Das gesamte Training setzt sich dabei aus einem speziellen Testtraining, sowie einer Generalprobe der Testsituation zusammen. An einer Stichprobe von N = 3138 Personen wurde mit Hilfe von Fragebögen das Testtraining evaluiert. Auf der Erfolgsebene zeigt sich, dass die Teilnehmer des Trainings v.a. in den kurzfristig trainierbaren Untertests überdurchschnittlich abgeschnitten haben. Zusätzlich wurden an einer Unterstichprobe von N = 457 Personen weitere Faktoren betrachtet, die neben dem Testtraining Einfluss auf die Testleistung haben können. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Abiturnote unter den trainierten Personen einen Einfluss auf die nicht kurzfristig trainierbaren Untertests des TMS hat. Der Faktor ‚Kenntnisse in Mathematik‘ hat erwartungsgemäß einen Einfluss auf die entsprechenden Untertests. Auch die Versagensangst der Teilnehmer hatte einen Einfluss auf das Abschneiden im TMS. Beim Faktor Geschlecht zeigten die Ergebnisse, dass die Männer in den nicht kurzfristig trainierbaren Untertests bessere TMS-Resultate hatten. Insgesamt zeigt die Untersuchung, dass neben kognitiven auch motivationale sowie strategische Hilfestellungen, die im Testtraining vermittelt wurden, einen Einfluss auf die Leistung im TMS haben.

Freiheit oder Sicherheit? Eine Studie zu Unterschieden zwischen Angestellten und Selbständigen bezüglich ausgewählter individueller Merkmale

Jane Hergert, Angelika Bailer, Michaela Petra Daffner-Brander, Bernadette Gold, Petra Horstmann, Carina Kirchhof, Peter Korthaus, Tasso Politis, Katrin Scheffler, Sarah Scholl, Susanne Schütt, Martina Spadinger, Markus Steurer, Kathrin Tausendfreund und Catalina Tornero Haldon

Fernuniversität Hagen, Deutschland / jane_hergert@gmx.de

Arbeitsverhältnisse befinden sich im Wandel. Das „klassisch-traditionelle“ Arbeitsverhältnis im Sinne einer unbefristeten Anstellung mit nine-to-five-Modell als solches befindet sich im Rückzug. Vielmehr lässt sich in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt eine zunehmende Flexibilisierung beobachten, die zum Teil sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern gefordert wird. Eine Spielart dieser Flexibilisierung betrifft auch die Art der Arbeitsverhältnisse – der Anteil selbständig Arbeitstätiger nimmt in Deutschland seit Mitte des letzten Jahrhunderts zwar langsam aber nahezu stetig zu. Er lag 2009 immerhin schon bei 10,9%. 1991 waren dagegen lediglich 8,1% der Arbeitenden selbständig tätig (IfM Bonn).

Im vorliegenden Beitrag werden die Ergebnisse einer Online-Befragung vorgestellt, in der Unterschiede zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten hinsichtlich Big Five der Persönlichkeit, Selbstkontrollanforderungen bei der Arbeit sowie Konflikten zwischen Beruf und Privatleben (Work-Family-Conflict) untersucht wurden (N = 519). Es wurde dabei u.a. folgenden Fragen nachgegangen: Inwiefern unterscheiden sich abhängig Beschäftigte von Selbständigen bezüglich wichtiger Persönlichkeitsmerkmale? Und: Welche Merkmale können möglicherweise einen Erklärungsbeitrag zur Wahl des Arbeitsverhältnisses leisten?

Leader-Member-Exchange als Mediator zwischen Kommunikationskompetenz des Vorgesetzten und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter

Helen Hertzsch

Universität Koblenz-Landau, Institut für Kommunikationspsychologie, Medienpädagogik und Sprechwissenschaft, Deutschland / hertzsch@uni-landau.de

Kommunikation ist ein bedeutsames Element effektiver Führung in modernen Organisationen und damit letztlich auch mit entscheidend für den Organisationserfolg (Tourish & Hargie, 2009). Insbesondere die Kommunikationskompetenz von Vorgesetzten spielt eine wichtige Rolle für das subjektive Wohlbefinden der Mitarbeiter (z.B. Arbeitszufriedenheit) (Madlock, 2008). Über die Wechselwirkungen zwischen der Kommunikationskompetenz von Führungskräften und die Qualität der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist hingegen wenig bekannt. Dieser Beitrag beschäftigt sich daher mit der Frage, wie die Kommunikationskompetenz der Führungskraft und die Qualität der Führungskraft-Mitarbeiter-Dyade (Leader-Member-Exchange, LMX) (Graen & Uhl-Bien, 1995) mit der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zusammenhängen. Die theoretische Grundlage bildet ein integratives Rahmenmodell der Kommunikationskompetenz von Führungskräften in Anlehnung an Jablin und Kollegen (1994). Um der Forschungsfrage nachzugehen, wurden 331 Lehrkräfte aller Schularten gebeten, die Kommunikationskompetenz ihrer Schulleiter/-innen zu beurteilen. Darüber hinaus wurden weitere standardisierte Messinstrumente zur Erfassung von Arbeitszufriedenheit

und Leader-Member-Exchange eingesetzt. Multiple Regressionsanalysen zeigen, dass die Kommunikationskompetenz der Führungskraft und die Führungskraft-Mitarbeiter-Dyade gemeinsam 74 Prozent der Varianz der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erklären können. Der Sobel-Test lässt einen signifikanten direkten Effekt von Kommunikationskompetenz auf Arbeitszufriedenheit vermuten. Analysen auf der Ebene der latenten Variablen (Strukturgleichungsmodelle) zeigen jedoch, übereinstimmend mit den theoretischen Annahmen, dass die Beziehung zwischen Kommunikationskompetenz und Arbeitszufriedenheit vollständig durch den Leader-Member-Exchange mediiert wird.

Wertschätzung und Stolz in Pflegeberufen

Barbara Hinding, Marion Spanowski und Michael Kastner

Technische Universität Dortmund, Deutschland / hinding@orgapsy.tu-dortmund.de

Stolz auf ein selbst hergestelltes Produkt, auf die eigene Arbeit, den eigenen Beitrag zur Wertschöpfung oder den Beruf gilt als Einflussfaktor der Selbstkompetenz, des Wohlbefindens und der Gesundheit sowie der Arbeitsmotivation und des beruflichen Engagements (Katzenbach, 2003; Gouthier, 2006). Im Projekt „ProWert“ (www.prowert.org) wird der Frage nachgegangen, wie sich Stolz im Bereich der pflegerischen Dienstleistungen zeigt und wie er unterstützt und gefördert werden kann.

Dabei wird davon ausgegangen, dass sich sowohl die eigene Bewertung der Leistung wie auch die Anerkennung durch andere (Vorgesetzte, Öffentlichkeit, Familie etc.) auf die Entstehung von berufsbedingtem Stolz auswirken kann. Mit der hier vorgestellten Studie soll insbesondere der Beitrag externer Wertschätzung aus unterschiedlichen Quellen geklärt werden. Dazu wurden eine qualitative Studie und anschließend eine schriftliche Befragung in Krankenhäusern und Einrichtungen der Altenpflege durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass Stolz und Wertschätzung im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle spielen. Zusammenhänge zwischen verschiedenen Quellen von Wertschätzung und Facetten von Stolz konnten aufgezeigt werden. Anerkennung durch Patienten und Wertschätzung des Berufs in der Familie begünstigt das Auftreten von Berufsstolz. Stolz auf die Organisation, in der man arbeitet, hängt dagegen stärker von einer wertschätzenden Unternehmenskultur ab.

Literatur:

Katzenbach, J. (2003). *Why Pride Matters More Than Money*. New York: Random House.
Gouthier, M. H. J. (2006). Produzentenstolz von Dienstleistern als positive Arbeitsemotion, In M. Ringlstetter, S. Kaiser & G. Müller-Seitz (Hrsg.), *Positives Management. Zentrale Konzepte und Ideen des Positive Organizational Scholarship*. (S. 91-113). Wiesbaden: Gabler

Bildungsmotivation und Akzeptanz von Fernlehre durch ältere MitarbeiterInnen

Walter Hönig und Harald Stummer

UMIT - Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik, Österreich / Walter.hoenig@umit.at

Älteren MitarbeiterInnen wird vor ihrem Renteneintrittsalter in deutschen Unternehmen oft nachgesagt, mit den jüngeren MitarbeiterInnen sowohl wissens- als auch arbeitsmäßig nicht mehr Schritt halten zu können. Bedingt durch die demografische Entwicklung der Erwerbsstruktur greifen jedoch heute mehr Unternehmen auf ältere Mitarbeiter zurück, ein Trend, der sich verstärken wird. Gerade dadurch sind immer mehr Unternehmen gefordert, ihre älteren ArbeitnehmerInnen nachzuqualifizieren und auf den neuesten Stand der Technik zu bringen. Die berufsbegleitende Weiterbildungsmethode Fernlehre (Distance Learning) kann die Unternehmen dabei unterstützen.

Exemplarisch wurden in einem bayrischen Elektro- und Elektronikunternehmen 332 MitarbeiterInnen über 50 Jahren zu ihrer Weiterbildungsmotivation und der Akzeptanz von Fernlehre schriftlich und anonym befragt.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass die Meinungen in den Unternehmen bezüglich einer erwarteten Bildungsferne gegenüber der Fernlehrmethode nicht bestätigt werden können. So zeigen MitarbeiterInnen über 50 Jahren durchaus einen hohen Motivationsgrad und Interesse an der beruflichen Weiterbildung mittels Fernlehre. Dabei trifft dies gerade bei höher gebildeten MitarbeiterInnen stärker zu als bei weniger gebildeten. Auch bei einem zu erwartenden höheren Beschäftigungsanteil der über 50-jährigen in Deutschland scheint zumindest die Fernlehre die Lernmethode zu sein, die eine Alternative für die berufliche Zukunft älterer MitarbeiterInnen und für die Unternehmen bietet.

Organisation und Betreuungsqualität von außeruniversitären Praxisphasen

Caroline Kamm¹, Wilfried Schubarth¹, Karsten Speck², Andreas Seidel¹, Corinna Gottmann¹, Lea Sarrar¹ und Saskia Niproschke¹

¹Universität Potsdam, Deutschland; ²Universität Oldenburg, Deutschland / ckamm@uni-potsdam.de

Praxisbezug und Berufsrelevanz des Studiums sind insbesondere mit dem Bologna-Prozess in den Fokus der Hochschulforschung geraten (Kultusministerkonferenz, 1999; Hochschulrektorenkonferenz, 2008; Multrus 2009). Dabei besitzt die Lernumwelt eine große Bedeutung für den Kompetenzerwerb und die nachhaltige Entwicklung professioneller Handlungskompetenz (vgl. Schaeper & Wolter, 2008). Die Entwicklung beruflicher Qualifikationen wird durch unterschiedliche Faktoren seitens der Praktikumsorganisation an den Hochschulen, wie zeitliche und curriculare Einbindung sowie Betreuung beeinflusst (Sarceletti, 2009; Soellner et al., 2008). Ziel des vorliegenden Forschungsvorhabens ist daher die Untersuchung verschiedener institutioneller Einflüsse auf die von Studierenden wahrgenommene Organisation und Betreuungsqualität von Praxisphasen.

Den eigens für das Projekt entwickelten Fragebogen beantworteten bislang 236 Lehramtsstudierende ($M_{\text{Alter}} = 25,2 \pm 2,7$; $M_{\text{Semesteranzahl}} = 4,2 \pm 3,0$), 108 Studierende universitä-

rer Fachdisziplinen ($M_Alter = 23,1 \pm 2,8$; $M_Semesteranzahl = 5,0 \pm 2,0$) sowie 63 Studierende von Fachhochschulen ($M_Alter = 23,3 \pm 3,7$; $M_Semesteranzahl = 3,6 \pm 1,5$).

Erste Ergebnisse zeigen, dass Studierende der Universitäten verglichen mit den Studierenden der Fachhochschulen und des Lehramts weniger Vorbereitung auf das Praktikum erhalten. Die Betreuung spielt für Studierende aller Studieneinrichtungen eine wichtige Rolle. Einen festen Ansprechpartner haben dabei insbesondere Studierende der Fachhochschulen sowie des Lehramts. Die Betreuung wird jedoch nur von etwa der Hälfte der Studierenden als uneingeschränkt positiv bewertet.

Die Ergebnisse weisen in einigen Hochschulen Schwächen bezüglich der Organisation und Betreuungsqualität auf. Gerade diese Aspekte sind jedoch für die berufsbefähigende und –qualifizierende Wirkung von praktischen Studienanteilen, wie eben der Praxisphase, entscheidend (Sarceletti, 2009; Soellner et al., 2008).

Je schlimmer, desto besser: Die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen, steigt mit dem Schweregrad der Fehlerkonsequenzen

Nina Keith¹, Mario Csonka² und Thomas Kaluza³

¹TU Darmstadt, Deutschland; ²Universität Leipzig, Deutschland; ³Universität Mannheim, Deutschland / keith@psychologie.tu-darmstadt.de

Fehler bei der Arbeit sind unangenehm und können zu schwerwiegenden Konsequenzen bis hin zu Katastrophen führen. Gleichzeitig wird sowohl in der arbeits- und organisationspsychologischen Fach- als auch in der Populärliteratur zunehmend das Potential von Fehlern für Lernen und Weiterentwicklung von Individuen und Organisationen erkannt. Weitgehend ungeklärt bleibt dabei, welche Arten von Fehlern besonders geeignet sind, um Lernprozesse anzuregen. In der vorliegenden Untersuchung wurde angenommen, dass nicht die Art des Fehlers selbst, sondern das Ausmaß der negativen Fehlerkonsequenzen ausschlagend ist für die Lernbereitschaft nach einem Fehler: Je schwerwiegender die Konsequenzen, desto höher ist die subjektive Notwendigkeit, auf den Fehler zu reagieren und aus ihm zu lernen. Gleichzeitig könnten Fehler mit schwerwiegenden Konsequenzen aber auch als Bedrohung aufgefasst werden und somit Defensivität sowie eine geringere Lernbereitschaft nach sich ziehen. Zur Überprüfung dieser Annahmen wurden 170 Studierenden jeweils drei studienalltagsnahe Szenarien vorgelegt, die Fehlersituationen mit variierendem Schweregrad der Fehlerkonsequenzen (leicht/mittel/schwer) beinhalteten (Fragebogenexperiment mit einfaktoriellem Messwiederholungsdesign). Es zeigte sich ein Haupteffekt des Schweregrads auf die selbst eingeschätzte Lernbereitschaft in der erwarteten Richtung. Außerdem zeigte sich ein Interaktionseffekt mit negativer Affektivität und emotional-negativen Reaktionen auf Fehler (beides erfasst als Disposition): Personen mit einer hohen Ausprägung zeigten, im Einklang mit der Annahme der Defensivität, bei leichten Fehlern die höchste Lernbereitschaft. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Fehlern mit leichten Konsequenzen generell zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird und deren Lernpotential somit ungenutzt bleibt. Mögliche Interventionen sollten auf das Ernstnehmen aller Fehler—ungeachtet des Schweregrads seiner Konsequenzen—abzielen und zusätzlich die Defensivität von Personen mit negativen affektiven Dispositionen berücksichtigen.

Validierung eines alternativen Instruments zur Messung transformationaler Führung für den deutschen Sprachraum

Silvano Kobald und Diana Eva Krause

Universität Klagenfurt, Österreich / silvano.kobald@gmail.com

Die Bedeutsamkeit transformationaler Führung für diverse Erfolgskriterien in Organisationen konnte in zahlreichen Einzelstudien und Metaanalysen bestätigt werden. Als zentrales Messinstrument für die transformationale Führung hat sich in Nordamerika der Multifactor Leadership Questionnaire 5X (MLQ 5X) und im deutschsprachigen Raum sein übersetztes Äquivalent (Felfe&Goihl, 2002) etabliert. Wenngleich diese Messinstrumente weit verbreitet sind, ist ihre Konstruktvalidität als unbefriedend einzuschätzen. Dieser Beitrag nutzt daher eine alternative Konzeption und Messung transformationaler Führung (Rafferty& Griffin, 2004), die erstmals im deutschen Sprachraum validiert worden ist. Es wird gezeigt, dass die alternativen Dimensionen transformationaler Führung besser differenzierbar sind. Neben der Konstruktvalidität wird die kriterienbezogene Validität des alternativen Messinstruments überprüft, wobei als Kriterien Commitment, Qualitäten der Arbeitszufriedenheit, organisationsdienliches Verhalten (OCB), Gereiztheit, Gerechtigkeit, Frustration, Extra Effort, Effektivität von Führung und Zufriedenheit mit der Führungskraft herangezogen worden sind. Das Ergebnis der Analysen zeigt, dass die deutschsprachige Variante der alternativen Messung transformationaler Führung eine gute Konstruktvalidität aufweist und die Kriterien gut zu prädik- tieren vermag, was die häufigere Anwendung dieses Inventars der transformationalen Führung indiziert.

Effizient und zufrieden in der universitären Prüfungsverwaltung – eine Frage der Kommunikation und Konfliktbewältigung?

Anne Köhn

Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Deutschland / anne.koehn@uni-greifswald.de

Internationale und nationale bildungspolitische Reformen setzen universitäre Prüfungsverwaltungen zunehmend unter Druck. Die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge sowie die neue auf mehr Autonomie ausgerichtete Hochschulsteuerung machen es erforderlich, dass sich auch Prüfungsverwaltungen an die wachsende Internationalisierung und den steigenden Wettbewerb anpassen sowie bei steigender Arbeitsbelastung und stetigem Personalabbau ihre Prozesse effizienter gestalten.

Beziehungen der Mitarbeiter von Prüfungsverwaltungen zu verschiedenen internen (Vorgesetzten, Kollegen) und externen Kommunikationspartnern (Lehrenden, Studierenden) werden durch diese Rahmenbedingungen stark belastet. Damit Arbeitsprozesse ohne zeitliche und qualitative Defizite ablaufen können, müssen relevante Informationen zwischen den verschiedenen Kommunikationspartnern genau und pünktlich weitergegeben werden sowie eine nachhaltige Beachtung beim Gesprächspartner finden. Konflikte sind hierbei alltäglich und unvermeidbar. Aus diesem Grund untersucht diese empirische Studie, inwieweit ein angemessener Konfliktlösungsstil und eine adäquate Kommunikation die Kriterien erfolgreicher Arbeitsprozesse (Zielerreichung, Zeitspanne, Qualität und Flexibilität) sowie unterschiedliche Aspekte der Mitarbeiterzufriedenheit beeinflussen. Dazu wurde eine Stichprobe von 186 Mit-

arbeitern deutscher Prüfungsverwaltungen mittels Korrelations- und Regressionsanalysen ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeiter von Prüfungsverwaltungen hinsichtlich der Kommunikation als auch dem Konfliktlösungsstil zwischen internen und externen Konfliktpartnern unterscheiden. Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen werden durch integrative Konfliktbewältigung (gemeinsames Problemlösen, Kompromisse) und Konflikte mit Lehrenden und Studierenden durch distributive Konfliktbewältigung (Dominanz) gelöst. Zudem trägt eine gelungene Kommunikation mit internen Gesprächspartnern sowie ein integrativer Konfliktbewältigungsstil stark zur Vorhersage der Arbeitsprozessmerkmale und Arbeitszufriedenheit der Prüfungsverwaltungsmitarbeiter bei.

Profitieren männliche Psychologie-Absolventen von ihrer Minderheitenposition?

Maria Kühn, Sonja Sobiraj, Daniela Weseler und Kathleen Otto

Universität Leipzig, Deutschland / m.kuehn@studserv.uni-leipzig.de

Der Männeranteil an Psychologie-AbsolventInnen hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich verringert. Über Männer in frauendominierten Berufsfeldern wie z.B. der Krankenpflege ist bekannt, dass sie stark nachgefragt sind und oftmals in Führungspositionen aufsteigen. Es soll geprüft werden, ob auch Männer in der Psychologie von ihrer Minderheitenposition profitieren. Es wird angenommen, dass männliche Psychologie-Absolventen einen höheren objektiven Berufserfolg (Gehalt, Position) als Psychologie-Absolventinnen berichten. Zudem sollen auch subjektive Berufserfolgsindikatoren wie subjektive Zielverwirklichung, Employability und soziale Anerkennung männlicher und weiblicher Psychologie-AbsolventInnen verglichen werden, um die Bedeutung der Wahl eines frauendominierten Berufsfelds für Männer ableiten zu können. Es wurden 36 männliche und 139 weibliche Diplom-Psychologie-AbsolventInnen der Universität Leipzig zu objektiven und subjektiven Berufserfolgsindikatoren in einer Online-Studie befragt. Es konnten Geschlechtsunterschiede im Gehalt, aber nicht in der beruflichen Position nachgewiesen werden: Männliche Psychologie-Absolventen berichteten ein höheres Einkommen als weibliche. Dies bestätigte sich auch in der subjektiven Zielverwirklichung: Männer berichteten eine höhere Verwirklichung der eigenen Gehaltsvorstellungen als Frauen. Zudem zeigte sich, dass männliche Psychologie-Absolventen einen geringeren Aufwand bei der Stellensuche nach dem Studium angaben und eine höhere Überzeugung aufwiesen, bei einem Arbeitsplatzverlust leicht wieder eine neue Stelle finden zu können. Die soziale Anerkennung durch das private und berufliche Umfeld unterschied sich nicht von jener der weiblichen Psychologie-Absolventinnen. Männliche Psychologie-Absolventen scheinen insgesamt von ihrer Minderheitenposition zu profitieren und zeigen einen höheren objektiven Berufserfolg bezüglich des Gehalts und auch einen höheren subjektiven Berufserfolg, v.a. im Bereich subjektive Zielverwirklichung und Employability. Die Psychologie scheint für interessierte Männer trotz oder gerade aufgrund deren Minderheitenposition eine erfolgsversprechende Berufswahl zu sein.

Are Work Engagement, Affective Organizational Commitment, and Job Satisfaction all the same? A Validation of the Utrecht Work Engagement Scale in Germany

Carolin Martin, Felix C. Brodbeck und Ralph Woschée

Ludwig-Maximilians-Universität München, Deutschland / carolin.martin@psy.lmu.de

Work engagement – as a positive affective-motivational state – has become a popular and ambiguously discussed subject among researchers and practitioners. The present study examines the validity of work engagement and the psychometric properties of the short German version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9D). The sample consists of 336 employees of a German car manufacturer. All data were collected from employees with three months of job tenure, except the performance measures (OCB dimensions), which were assessed six months later. Confirmatory factor analyses (CFA) showed that a one-dimensional model best represents the UWES-9D. In addition, work engagement could be empirically separated from job satisfaction and affective organizational commitment (AOC), despite the high latent correlations between the three constructs. The three-factor model – specifying work engagement, job satisfaction, and AOC as distinct constructs – showed a superior fit in comparison to other possible one- and two-factor models. Work engagement has unique associations with job demands and resources (JDR) and leadership characteristics, and predictive validity with respect to the OCB dimension ‘altruism’. Predictability for the OCB dimension ‘conscientiousness’ was not confirmed. The study provided initial evidence for the discriminant validity of work engagement, but future research should extend the validation process.

Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen

Gabriele Ute Richter, David Beck, Martina Morschhäuser und Michael Ertel

BAuA, Deutschland / richter.gabriele@buaa.bund.de

Das Arbeitsschutzgesetz (1996) verpflichtet Unternehmer zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Trotz steigender Bedeutung psychischer Belastungen in der heutigen Arbeitswelt werden sie häufig nicht in betriebliche Gefährdungsbeurteilungen integriert. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat deshalb ein Projekt gestartet, in dem ein Handbuch für die Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen entwickelt werden soll. Inhalte des Handbuches sind u.a.: Definitionen psychischer Belastung und Beanspruchung sowie Beschreibungen maßgeblicher Konzepte zu ihrer Analyse und Bewertung, Erläuterungen von gesetzlichen Regelungen, Verordnungen und Normen zum Thema, Beschreibungen ausgewählter Analyseinstrumente und Verfahren, die sich in Betrieben praktisch bewährt haben, Darstellungen betrieblicher Erfahrungen und Ableitung von Empfehlungen für Erfolg versprechende Vorgehensweisen bei der Gefährdungsbeurteilung, Vertiefungen zu ausgewählten Einzelthemen, z.B. Gefährdungsbeurteilung in Kleinbetrieben und ein Überblick über Beratungs- und Unterstützungsangebote mit Verweisen auf Ansprechpartner, Adressen, Weblinks und Literatur. Mit dem Handbuch sollen vor allem betriebliche Akteure und Multiplikatoren unterstützt werden. Um einen Einblick in die Probleme bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen zu bekommen, wurden Sozialpartner, Wissenschaftler, Organisationsberater und Arbeitsschutzakteure befragt. Themen waren z.B. der Umsetzungsgrad von Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen, Ursa-

chen für Probleme, Erfolgsfaktoren und der Unterstützungsbedarf. In der Auswertung, die anonymisiert wurde, wurden übergreifende und konträre Aussagen berücksichtigt. Die Befragungsergebnisse fließen mit in die Ableitung von Auswahlkriterien für Instrumente und Verfahren, die im Handbuch dargestellt werden sollen, ein. Betriebliche Fallbeispiele dienen der Ermittlung und Aufarbeitung der Erfahrungen im Umgang mit der Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen. Mindestanforderungen an Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen sollen entwickelt und mit den Multiplikatoren abgestimmt werden.

Sozial erwünschtes Antworten ist unerwünscht! Ansätze zur Reduzierung sozialer Erwünschtheit in Integritätstests

Nadine Rindt und Anja Göritz

Julius-Maximilians Universität Würzburg, Deutschland / nadine.rindt@uni-wuerzburg.de

Kontraproduktives Verhalten und auch berufliche Leistung von Mitarbeitern werden effektiv durch sog. Integritätstests vorhergesagt. Ein bestehender Problembereich dieser Testart sind Antwortverzerrungen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten (z.B. Alliger & Dwight, 2000). Wie kann dieser Verfälschung entgegengewirkt werden? In einer experimentellen webbasierten Untersuchung im 2x3x2-Design werden Ansätze zur Neugestaltung von Itemstamm und Antwortformat in Integritätstests untersucht.

Als Itemformat (UV1) sollen die gängigen offenkundigen Statements durch Situationsbeschreibungen ersetzt werden. Es wird vermutet, dass situative Beschreibungen im Vergleich zu Statements sowohl eine höhere Akzeptanz als auch eine geringere Transparenz aufweist und dadurch sozial erwünschtes Antwortverhalten reduzieren (H1).

Das Antwortformat (UV2) soll von üblicherweise verwendeten Ratingskalen abweichen. Anwendung findet ein Forced Choice Antwortformat, welches als weniger anfällig durch soziale Erwünschtheit angesehen wird (H2). Zudem wird eine Ordnungsaufgabe (kontraproduktive Handlungen nach Schweregrad sortieren) vorgegeben. Vermutlich relativieren Probanden Fehlverhalten, zu welchem sie selbst neigen, und schätzen somit den Schweregrad dieser Handlungen geringer ein im Vergleich zu Probanden, die nicht zum Fehlverhalten neigen (H3).

Ergänzend erfolgt eine Variation der Antwortperspektive (UV3). Statt subjektive Antworten werden Antworten bezogen auf andere Personen erfragt. Es wird davon ausgegangen, dass der Bezug auf andere Personen eine durch soziale Erwünschtheit reduzierte Antwort darstellt (H4).

Zur Überprüfung der Reduzierung sozial erwünschten Antwortverhaltens wird der Fragebogen zur Erfassung sozialer Erwünschtheit (BIDR von Paulhus, 1984; deutsche Fassung nach Musch, Brockhaus & Bröder, 2002) eingesetzt. Zudem werden Verhaltensmaße in Form unlösbarer Aufgaben erhoben. Ergänzend wird die Teilnahmedauer als Validitätsindikator für soziale Erwünschtheit herangezogen.

Personale Ressourcen im Job-Demands-Resources Modell – Die Wirkung in turbulenten Feldern

Nina Schiml, Carolina Bahamondes Pavez und Heinz Schüpbach

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Deutschland / schiml@psychologie.uni-freiburg.de

Das Job-Demands-Resources Model (JDR; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), das Arbeitsanforderungen, Ressourcen und Befinden in Beziehung setzt, bildet die Basis dieser Fragebogenuntersuchung. Bislang wurden in diesem Modell verhaltensnahe personale Ressourcen für Befindens-Beeinträchtigungen und motivationale Prozesse kaum berücksichtigt. Bisherige Studien weisen aber darauf hin, dass gerade diese personalen Ressourcen, die über globale Persönlichkeitsfaktoren hinausgehen, für das Arbeitshandeln und für die Beanspruchung, speziell in turbulenten Feldern, relevant sind.

Die Anforderungen, mit denen Beschäftigte in turbulenten Feldern konfrontiert sind, sowie die erforderlichen Ressourcen werden mit dem Befragungsinstrument erhoben. Als Ergebniskriterien werden, ausgehend vom JDR, sowohl beeinträchtigende Befindens-Variablen wie Irritation als auch Work Engagement als förderliches Befindens-Maß in die Untersuchung einbezogen. Die Wirkbeziehungen zwischen organisationalen und sozialen Ressourcen einerseits, Irritation und Work Engagement andererseits werden gemäß dem ursprünglichen JDR im vorliegenden Kontext repliziert. Zur Erweiterung des Modells um verhaltensnahe personale Ressourcen sind situationsübergreifende Handlungsmuster (Selbstführung, proaktives Coping) sowie kognitive Überzeugungssysteme einer Person (berufliche Selbstwirksamkeitserwartung) im Befragungsinstrument enthalten. Es wird erwartet, dass Mitarbeitende, die über hohe personale Ressourcen verfügen, geringere Befindens-Beeinträchtigungen zeigen (im Sinne einer Moderation). Außerdem wird eine vermittelnde Wirkung (Mediation) zwischen arbeitsbezogenen Ressourcen und Irritation sowie Work Engagement durch personale Ressourcen angenommen.

Erste Ergebnisse zeigen, dass in den betrachteten Unternehmen zwar hohe Flexibilitätsanforderungen in turbulenten Umgebungen vorherrschen, diese jedoch mit hohen organisationalen und sozialen Ressourcen sowie Strategien und Überzeugungen auf Seiten der Beschäftigten einhergehen. Dennoch kann die erhöhte Irritation bei gleichzeitig hohem Work Engagement als erstes Warnsignal verstanden werden, das sich als Overcommitment interpretieren lässt.

Entstehung und Veränderung von psychologischer Sicherheit in Teams

Rebecca Schmidt, Christine Gockel und Lioba Werth

Technische Universität Chemnitz, Deutschland /
rebecca.schmidt@psychologie.tu-chemnitz.de

Teammitglieder, die eigene Fehler eingestehen oder Teamkollegen um Unterstützung bitten, fühlen sich in ihrem Team psychologisch sicher (Edmondson, 1999). Studien haben gezeigt, dass psychologische Sicherheit positiv mit Lernverhalten und Teamleistung zusammenhängt (Baer & Frese, 2003; Edmondson, 1999).

Doch, wie entsteht und verändert sich psychologische Sicherheit im Team? Wir betrachten zwei Prädiktoren: die Einstellung der Teammitglieder zur Teamarbeit und ihre Fähigkeiten. Teammitglieder, die gern in Teams arbeiten und stark lernorientiert sind, fühlen sich psycho-

logisch sicher (Ulloa & Adams, 2004; Wilkens & London, 2006). Deshalb sollte die Einstellung der Teammitglieder zu Teamarbeit das Anfangsniveau von psychologischer Sicherheit vorhersagen. Die Fähigkeiten der Teammitglieder könnten sowohl Anfangsniveau als auch Veränderung vorhersagen. Je höher die Fähigkeiten, desto sicherer sollten sich die Mitglieder zu Anfang fühlen. Inwiefern die Fähigkeiten jedoch eine Veränderung von psychologischer Sicherheit vorhersagen, ist eine offene Forschungsfrage. Siebenundzwanzig studentische Teams arbeiteten an einem fünfmonatigen Forschungsprojekt. Zu Beginn wurden Einstellungen und Fähigkeiten erhoben. Zu Beginn, in der Mitte und am Ende des Projektes wurde die psychologische Sicherheit erfasst.

Mithilfe des Latent Growth Curve Modeling testeten wir die Vorhersage der Entstehung und Veränderung von psychologischer Sicherheit durch die zwei Prädiktoren. Das Modell hat einen sehr guten Fit. Je positiver die Einstellung zur Teamarbeit ($\beta = .16$, $p < .05$), desto sicherer fühlten sich Teammitglieder beim ersten Treffen. Je höher ihre Fähigkeiten ($\beta = -.11$, $p < .05$), desto stärker nahm die psychologische Sicherheit im Laufe des Projekts ab. Wir diskutieren mögliche Gründe für diese Abnahme, wie z.B. erschwerte Koordination, und Implikationen für Auswahl und Coaching von Teammitgliedern.

Tätigkeitsmerkmale und Depression am Arbeitsplatz: Eine Meta-Analyse

Susanne Schmidt, Ulrike Roesler und Renate Rau

Philipps-Universität Marburg, Deutschland / Susanne.Schmidt@staff.uni-marburg.de

Depressive Störungen führen einerseits bei dem betroffenen Individuum zu erheblichen Einschränkungen des alltäglichen Lebens und andererseits zu hohen volkswirtschaftlichen Kosten.

Die Global Burden of Disease Study sagt vorher, dass depressive Störungen im Jahr 2020 an zweiter Stelle (Murray & Lopez, 1997) und im Jahr 2030 an erster Stelle (WHO, 2008) der Erkrankungen stehen, die für Morbidität und eine vorzeitige Mortalität verantwortlich sind. Vor dem Hintergrund möglicher Prävention sollte geprüft werden, ob es Arbeitsmerkmale gibt, die die Entstehung von Depression am Arbeitsplatz begünstigen oder, vice versa, die protektiv wirken.

In der vorliegenden Arbeit wurden Ergebnisse verschiedener Primärstudien metaanalytisch integriert. Hierbei wurde eine Vielzahl von Tätigkeitsmerkmalen am Arbeitsplatz beachtet. Dazu zählen zum einen aufgabenbezogene Merkmale (z.B. Arbeitsintensität, Tätigkeitsspielraum), sowie auch zeitliche (z.B. Schichtarbeit), soziale (Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen) und arbeitsorganisatorische (z.B. Rollenunklarheit, Rollenkonflikte) Merkmale. Es wurde eine intensive Literatursuche in verschiedenen Datenbanken, Literaturverzeichnissen und Kongressbänden durchgeführt, welche in nahezu 50.000 Suchergebnissen resultierte. Vorläufige Ergebnisse zeigen einen deutlichen Zusammenhang von negativen Arbeitsbedingungen und Depression. Das Wissen um potentielle Risikofaktoren der Arbeit kann ein Ansatzpunkt zur Gestaltung von Arbeitsplatz und -tätigkeit sein.

Kooperationszwänge und affektive Erlebnisse bei der Büroarbeit

Anika Schulz

Leuphana Universität Lüneburg, Deutschland / aschulz@leuphana.de

Arbeitsplatzinhaber müssen für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben regelmäßig mit Kooperationszwängen umgehen, d. h. In- bzw. Outputs mit anderen Arbeitnehmern austauschen. Kooperationszwänge sind somit ein wesentliches Arbeitsplatzmerkmal, dem in der Vergangenheit im Rahmen der Arbeitsanalyse und -gestaltung zu wenig Aufmerksamkeit zukam (1). Eine empirische Studie hatte daher zum Ziel, unterschiedliche Arten an Kooperationszwängen als Arbeitsplatzmerkmal zu untersuchen. Dabei stand vor dem Hintergrund der Affective Events Theory (2) ihr Zusammenhang zu affektiven Erlebnissen, d. h. Ereignissen und Emotionen bei der Arbeit, im Fokus.

Zur Verfolgung der Fragestellung wurde eine leitfadenbasierte qualitative Interviewstudie mit Arbeitnehmern aus dem Büro- und Verwaltungsbereich durchgeführt (n = 18; Dauer der Interviews zwischen 45 und 90 Minuten). Im Rahmen der Interviews wurden nicht nur unterschiedliche Arten an Kooperationszwängen und affektive Erlebnisse, sondern auch Gründe für die auftretenden Ereignisse und ausgelösten Emotionen erhoben. Alle Interviews wurden digital aufgenommen, transkribiert und nach inhaltsanalytischen Prinzipien und Standards ausgewertet (PA > .80 für alle Codes bei zwei Codierern).

Die Ergebnisse verweisen auf bestimmte Muster zwischen Kooperationszwängen, Ereignissen und Emotionen bei der Arbeit, die zukünftig bei der Arbeitsanalyse und -gestaltung berücksichtigt werden sollten mit dem Ziel, positive affektive Erlebnisse zu fördern und negative affektive Erlebnisse zu vermeiden, damit Kooperationszwänge eher eine Ressource und weniger einer Stressor für die Arbeitsplatzinhaber darstellen.

Literatur:

Kiggundu, M. N. (1981). Task Interdependence and the Theory of Job Design. *Academy of Management Review*, 6, 499–508.

Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. In: Staw, B. M. & Cummings, L. L. (Ed.): *Research in Organizational Behavior. An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. 8, 1-74, Greenwich: Jai Press.

Bindung und Werte im kirchlichen Krankenhaus

Wolfgang Stefinger, Harald Stummer und Harald Meyer

UMIT – Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik, Österreich / Wolfgang.stefinger@umit.at

Zunehmender Mangel an ÄrztInnen und Pflegekräften, Abwanderung von MedizinerInnen und PflegerInnen ins Ausland, sich verschlechternde Arbeitsbedingungen - all das stellt Krankenhäuser in Deutschland vor Herausforderungen. Mitarbeiterbindung kann hier eine Maßnahme sein um qualifiziertes Personal an die deutschen Kliniken zu binden.

Die vorliegende Studie untersucht die Bindung und Wertekongruenz in kirchlichen (katholischen) Krankenhäusern. Aufgrund von zunehmendem Mangel an Ordensnachwuchs sind die-

se besonders auf „weltliche“ MitarbeiterInnen angewiesen und wohl durch ihre (christliche) Ausrichtung als Arbeitgeber auch beliebt. Es stellte sich daher die Frage, wie verbunden sich zivile MitarbeiterInnen mit ihrem Ordenskrankenhaus fühlen und inwieweit die Wertestruktur im Ordenskrankenhaus darauf Einfluss hat.

Eine erste Untersuchung zeigte zwei stabile Werteordnungen im Ordenskrankenhaus auf, die der Ordensmitglieder und die der zivilen MitarbeiterInnen. Durch die Diskrepanz beider Wertestrukturen und die Tatsache, dass die Werte der „weltlichen“ MitarbeiterInnen in Teilen nicht dem kirchlichen Werteideal entsprechen, bestand Grund zur Annahme, dass im Ordenskrankenhaus erhebliches Konfliktpotenzial besteht.

Um dies zu überprüfen, wurden Commitmentindikatoren wie Wiederbewerbung, Weiterempfehlung, Kollegenengagement und Wettbewerbsfähigkeit definiert, untersucht und ausgewertet. Die MitarbeiterInnen im kirchlichen Krankenhaus sind mit ihrem Arbeitgeber sehr zufrieden und haben eine hohe Bindung an ihre Klinik entwickelt. Die Diskrepanz beider Wertesysteme hat somit keinen Einfluss auf die Mitarbeiterbindung.

Preiserhöhung aufgrund nachhaltiger Produktion: Eine experimentelle Studie zur wahrgenommenen Preisfairness und Preisakzeptanz

Birgit Stephan und Ralph Woschée

LMU München, Deutschland / birgit-stephan@gmx.de

Nachdem sich in den letzten Jahren der Trend der Nachhaltigkeit auf die Konsumgüterindustrie ausgeweitet hat, wird heute die Kommunikation einer nachhaltigen Produktion von Produkten als Marketinginstrument, insbesondere bei Preiserhöhungen eingesetzt. Während in der Forschung Studien zur Preisfairness und -akzeptanz bei Preiserhöhungen wegen Profitsteigerungen vorliegen, wurde bisher Nachhaltigkeit als Grund nicht berücksichtigt. Ziel dieser Studie ist daher, den Einfluss von Nachhaltigkeit als Preiserhöhungsgrund im Vergleich zu a) externalen Gründen (Lieferpreiserhöhung) und b) Profiterhöhung auf Preisfairness und -akzeptanz zu belegen. Die Preiswahrnehmung von Konsumenten basiert nach dem Dual Entitlement-Prinzip auf einer Referenztransaktion, die auf Seiten der Konsumenten durch Preiserhöhungen verletzt wird. Trotz Verletzung dieser, werden jedoch Erhöhungen nach Studien von Kahneman, Knetsch und Thaler (1986) als fair wahrgenommen, wenn der Grund für die Preiserhöhungen als fair bewertet werden kann. Neben dem Grund für die Preiserhöhung wurden auch Unterschiede in der Produktart berücksichtigt. Anhand eines Online-Experiments (N=679) wurde in einem 2x3-Design der Einfluss von Gründen der Preiserhöhung (Profit, Lieferpreise, Nachhaltigkeit) und die Produktart (hedonistisch, funktional) auf die Preisfairness und -akzeptanz überprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass Nachhaltigkeit als Grund sowohl zu höherer Fairnesseinschätzung als auch zu besserer Preisakzeptanz führt als eine Lieferpreiserhöhung oder Profitsteigerung. Zusätzlich werden Einflüsse von möglichen Moderatoren und Mediatoren getestet. Die Befunde machen deutlich, dass Preiserhöhungen aufgrund nachhaltiger Produktion auf weit größere Fairness und Akzeptanz stoßen als bisher angenommen.

Ziele und Zielbündel von Unternehmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Harald Stummer, Elisabeth Nöhammer, Margret Jäger und Claudia Schusterschitz

UMIT – Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik, Österreich / Harald.stummer@umit.at

Welche Ziele haben Unternehmen mit Betrieblicher Gesundheitsförderung? Untersucht man die internen und externen Diskurse wird häufig auf die ökonomische Effizienz hingewiesen, auch die Analyse der veröffentlichten Projektberichte ergibt ein ähnliches Bild.

Die Ergebnisse einer Umfrage bei den für Gesundheitsförderung verantwortlichen Führungskräften unter den Top 500 der privatwirtschaftlichen Unternehmen und den größten Banken und Versicherungen in Österreich zeigen interessante Einzelziele, vor allem Zielbündel, so herrschen Ziele wie die individuelle Erhöhung des jeweiligen Gesundheitsbewusstseins und des Gesundheitsverhaltens der MitarbeiterInnen vor, Ziele mit direktem Einfluss auf die Kostensituation wie etwa die Verringerung der Fluktuation oder die erleichterte Personalrekrutierung sind eher selten. Trotz aller Unterschiede und unterschiedlichen Ergebnisse folgt die Arbeit in einem zentralen Punkt Haunschild (2003), Stummer (2006a), dass zwar, wie auch Brandl / Kugler (2009) berichten, häufiger auf psychosoziale Aspekte der Gesundheit eingegangen wird, diese jedoch dennoch stärker als individuelle und nicht als vom Unternehmen beeinflusste Variablen sehen.

Emotional oder sachlich führen? Die Bürokratie mit Begeisterung, die Innovation mit einem entspannten Lächeln!

Caroline Weber¹ und Micha Strack²

¹ Institut für Psychologie, Universität Regensburg, Deutschland; ² Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie, Universität Göttingen, Deutschland / caroline.weber@stud.uni-regensburg.de

Emotionen regulieren Beziehungen. Im Führungskontext wird das Verhältnis von Professionalität und Emotionen konträr diskutiert (z.B. Druskat & Pescosolido 2006, Madera & Smith 2009, Eberly & Fong 2010). Sind manche Emotionen vielleicht nur in bestimmten Führungsrollen funktional?

In einer Online-Erhebung beschreiben 92 Personen (Branche Produktion-Industrie-Bau 48%, Männeranteil 59%, Hochschulabschluss 64%, Alter M=33, SD=8) ihre Führungskraft. Wichtigste Konstrukte sind ein Emotions-Circumplex (13 Items), Führungsverhaltens-Rollen (Competing Values Model: Quinn 1988, dt. Strack 2004) und eine Professionalitäts-Zuschreibung (6 Items aus Madera & Smith, 2009).

An mitarbeiterorientierten Vorgesetzten (Mentor, Facilitator) werden häufiger positive Emotionen wahrgenommen, an Vorgesetzten in Open System Rollen (Innovator, Broker) erregungsstarke Emotionen (Aktivität, Begeisterung aber auch Ärger); Vorgesetzte in Internal Process Rollen (Monitor, Coordinator) zeigen Ruhe (auch Passivität und Schüchternheit), während bei Rational Goal Rollen (Producer, Director) mit negativen Emotionen zu rechnen ist.

In die Professionalitätszuschreibung geht ein kompensatorischer Interaktionseffekt ein: Neben dem starken Haupteffekt der Emotionsvalenz ($\beta = .63$) interagiert die Open Systems / In-

ternal Process - Diagonale mit dem Erregungsgrad der Emotion ($\beta = -.18$ $p < .03$): Vorgesetzte in Open Systems Rollen (Innovatoren, Broker) werden für erregungsarme Emotionen mehr geschätzt, solche in Internal Process Rollen (Monitor, Coordinator) für erregungsstarke Emotionen. Bürokratie sollte demnach von Begeisterung und Lachen, Innovation von einem entspannten Lächeln begleitet sein.

(Ver-)Wandelbar? Eine Analyse der Unternehmensattraktivität anhand der sozioemotionalen Selektivitätstheorie

Julia G. Weikamp und Anja S. Göritz

Universität Würzburg, Deutschland / julia.weikamp@uni-wuerzburg.de

Laut der sozioemotionalen Selektivitätstheorie (SST; Carstensen, 2006) verfolgen Personen zum einen emotionale und zum Anderen wissensbezogene Ziele. Diese Ziele werden je nach subjektivem Zeithorizont verschieden stark gewichtet.

Für den Bereich des Personalmarketings wird abgeleitet, dass bei Personen mit unterschiedlichem Erwerbszeithorizont (EZH), das heißt, unterschiedlicher subjektiver Dauer der künftigen Berufstätigkeit, die Attraktivität eines Unternehmens von unterschiedlichen Zielen, die ein Unternehmen vertritt, abhängt. Gehen Personen beispielsweise davon aus, zeitnah aus dem Erwerbsleben auszuschneiden (sog. begrenzter EZH), sollten sie ein Unternehmen als attraktiver einschätzen, das einen großen sozialen Beitrag für die Gesellschaft leistet (emotionales Ziel) anstatt eine kontinuierliche persönliche Weiterentwicklung bietet (wissensbezogenes Ziel). Bei Personen hingegen, die voraussichtlich noch 20 Jahre im Berufsleben verbleiben werden (sog. unbegrenzter EZH), wird eine umgekehrte Gewichtung dieser Ziele erwartet (siehe auch Person-Organization-Fit). Verhält es sich tatsächlich so, sollten diese Unternehmensziele in Personalmarketingmaßnahmen zielgruppenspezifisch berücksichtigt werden. Bisher werden einzelne Zielgruppen z. B. durch den Internetauftritt von Unternehmen allerdings nicht differenziert angesprochen, obgleich dies vor dem Hintergrund des „war for talents“ eine besondere Bedeutung erfährt. Daher soll die SST in einer webbasierten Studie erstmals auf den Kontext des Personalmarketings übertragen werden: Erwerbstätige schätzen die vorab von Experten in die Zielkategorien der SST eingeordneten Unternehmensziele aus dem Work Values Inventory (Manhardt, 1972) hinsichtlich der Unternehmensattraktivität und der subjektiven Relevanz ein. Die Erwerbszeithorizontwahrnehmung wird mittels der deutschen Version der Occupational Future Time Perspective Scale (Zacher & Frese, 2009) gemessen und mit der Bewertung dieser Unternehmensziele in Verbindung gebracht, um Implikationen für die weitere Forschung und Praxis des Personalmarketings ableiten zu können.

9. Autorinnen und Autoren

- Abrell, Carolin, 164
Albrecht, Madlen, 111
Altstädt, Stefanie, 265
Andreßen, Panja, 84
Angerer, Peter, 30, 76, 180
Antonakis, John, 177
Antoni, Conny H., 116, 146, 195
Argast, Sebastian, 274
Arnrich, Bert, 20
Backhaus, Klaus, 20
Badura, Björn, 38, 239
Baethge, Anja, 28, 29
Bahamondes Pavez, Carolina, 244, 286
Bailer, Angelika, 278
Bakker, Arnold B., 8
Baluch, Bahman, 134
Bamberg, Eva, 31
Bär, Nina, 93
Bartenstein, Iris, 265
Bartholomes, Steffen, 236
Bäßler, Claudia, 61
Batinic, Bernad, 79, 80, 215
Baur, Carolin, 238
Beck, David, 284
Becker, Nelli, 58
Beier, Lisa, 109
Belting, Julia, 275
Belz, Michael, 194
Benit, Nils, 266
Benkenstein, Martin, 171
Bernhard, Fabian, 48
Bernhardt, Laura, 89
Berset, Martial, 245
Betsch, Tilmann, 207
Bieler, E., 131
Binnewies, Carmen, 115, 143
Blickle, Gerhard, 6, 24, 159, 176, 190, 216, 237
Bohlmann, Daniel, 119
Boltz, Jessica, 50
Boos, Margarete, 149, 150, 151, 172, 194, 227
Boos, Norbert, 247
Boretzky, Xenia, 265
Borgmann, Lars, 165, 214
Bormann, Kai, 213
Bornewasser, Manfred, 14, 137, 140
Boss, Patrick, 158
Brandenburg, Stefan, 124
Brandstätter, Veronika, 215
Braun, Ines, 218
Braun, Ottmar L., 61
Braun, Susanne, 112, 113
Braun, Timo, 210
Breyer, Tina, 143
Bringmann, Ann-Kathrin, 266
Brodbeck, Felix C., 132, 270, 284
Brok, Ulrike, 208
Brown, Graham, 47
Bruns, Anna, 220, 267
Buchholz, Wencke, 72
Bündgens, Silke, 22
Burmester, Michael, 92
Burtscher, Michael J., 19, 20
Buruck, Gabriele, 254
Busch, Christine, 128
Campbell, Jamie-Lee, 268
Cao, Patrizia, 128
Carolus, Astrid, 238
Cimander, Christin, 259
Clasen, Julia, 128
Conzelmann, Kristin, 84
Cornils, Doris, 102
Crespo Foix, Luis Felipe, 105
Csonka, Mario, 281
Curth, Susanne, 171
Daffner-Brander, Michaela Petra, 278
Danne, Alexander, 268
Davis, B., 18
Dawson, T., 18
Debitz, Uwe, 111
Debus, Maike E., 43, 261
Decker, Catharina, 140, 141
Dehnhard, Ina, 263
Dej, Dominika, 157
Deller, Jürgen, 33, 35
Denk, Elisabeth, 241
Dettmers, Jan, 31
Dick, Michael, 236, 257, 259
Dick, Robert, 106
Diefenbach, Sarah, 94
Diehl, Michael, 207, 209, 274

- Diekmann, Corinna, 237
Diestel, Stefan, 76, 96, 233
Dietl, Erik, 216
Dormann, Christian, 116, 189
Drewitz, Uwe, 124
Dünzl, Maria, 114
Duesso, Rahel, 128
Duscha, Marie Christin, 231
Ebel, Franziska, 68, 265
Ebner, Katharina, 155
Eibel, Kerstin, 269
Eisenbeiß, Silke Astrid, 270
Elfering, Achim, 90, 247, 270
Ellwart, Thomas, 22, 150, 226
Elprana, Gwen, 68, 69
Emmerich, Astrid, 271
Ertel, Michael, 284
Eßer, Leonie, 223
Ewen, Christian P. J., 176
Eyben, Florian, 57
Fay, Doris, 130, 190, 222, 223
Feese, Sebastian, 20
Felfe, Jörg, 68, 69, 131, 138, 166, 204
Fernandez Castela, Ezequiel, 227
Fernandez Gutierrez, Daniel, 274
Ferro Lopes, Vero, 274
Festl, Laura, 92
Fink, Andreas, 267
Fisch, Rudolf, 260
Fischbach, Andrea, 140, 141, 144, 176, 223
Fischer, Katrin, 252
Fischer, Sarah, 254
Flinkenflügel, Mila, 122
Flöter, Thomas, 49
Forkmann, Mandy, 215
Foster, Simon, 257
Frank, Hermann, 156
Franke, Franziska, 138, 166, 204
Frehse, Berit, 56
Freund, Alexander, 20
Frey, Bruno S., 7
Frey, Dieter, 112, 113, 114, 131, 180
Fricke-Ernst, Christiane, 16
Friedrich, Niklas, 31
Fröhlich, René, 178
Fromme-Ruthmann, Margret, 169
Fujishiro, Kaori, 128
Gades, Ricarda, 256
Gajic, Darko, 172
Galais, Nathalie, 137, 139
Galley, Niels, 134, 135
Garbers, Yvonne, 152
Gärtner, Kathrin, 252
Gärtner, Laura, 272
Gatzka, Magdalena, 68, 69
Genkova, Petia, 272, 273
Gérard, Nina, 37
Gerber, Marius, 27
Gerhards, Christian, 263
Gessnitzer, Sina, 205
Giessner, Steffen, 178
Glaser, Jürgen, 30, 76, 180, 181
Gnambs, Timo, 182
Gockel, Christine, 21, 188, 286
Godde, Benjamin, 217
Goertz, Wiebke, 229
Gold, Bernadette, 278
Golz, Martin, 55
Gölz, Sebastian, 276
Göritz, Anja S., 261, 285, 291
Göttlicher, Katharina, 232
Gottmann, Corinna, 280
Grassinger, Ulrike, 224
Grebner, Simone, 270
Gretsch, Stéphanie, 258
Grimme, Jennifer, 67, 70, 98, 99
Groß, Nicole, 105
Gross, Alexandra, 274
Großmann, Ulrich, 104
Grote, Gudela, 27, 42, 275
Grote, Vincent, 269
Gubler, Martin, 27, 39, 42
Güntert, Stefan Tomas, 63, 64
Gurt, Jochen, 274
Gusy, Burkhard, 224
Gutschmidt, Anne, 217
Haase, Mareike, 275
Hacker, Winfried, 73, 108, 109, 111
Häfner, Alexander, 60
Hagemann, Vera, 38, 202
Hahn, Verena C., 116
Hahnel, Ulf, 276
Halder-Sinn, Petra, 52
Hamacher, Werner, 242
Hamborg, Kai-Christoph, 92, 122, 123, 125
Hammes, Mike, 120
Hänsel, Jana, 223
Hany, Ernst A., 207
Harding, Gabi, 276
Hartmann, Julia, 60
Härtwig, Christian, 162, 250
Hassenzahl, Marc, 94

- Hastings, Stephanie E., 211
Haupt, Christiane M., 44
Haus, Inga, 154
Hausen, Anita, 29, 188
Hauser, Alexandra, 145
Heaney, Catherine A., 128
Heckersbruch, Christina, 194
Heiden, Barbara, 76
Heinitz, Kathrin, 277
Heinze, Christian, 135, 106
Hemberger, Christoph, 74
Hemker, Nele, 234
Henkel, Dajana, 231
Herbig, Britta, 180, 181
Hergert, Jane, 278
Herms, Isabel, 29, 188
Hernandez Bark, Alina S., 221
Herrmann, D., 131
Hertel, Guido, 20, 32, 35, 194, 228
Hertzsch, Helen, 9, 278
Hey, Stefan, 104
Hinding, Barbara, 141, 279
Hinrichs, Stephan, 182
Hoff, Ernst-H., 250
Höft, Stefan, 50, 53, 82
Höge, Thomas, 174, 235
Höger, Rainer, 56, 240, 256
Hohner, Hans-Uwe, 277
Holstad, Torsten Joakim, 45, 166, 199, 271
Holtz, Katrin, 100
Holz, Christian, 231
Hönig, Walter, 280
Hoppe, Annekatrin, 126, 128
Hornung, Severin, 30
Horstmann, Petra, 278
Horvath, Eva, 168
Horvath, Iren, 254
Horvath, Timea, 189
Hossiep, Rüdiger, 221
Huber, Claudia, 53
Hüffmeier, Joachim, 19, 20, 83, 194, 228
Hüll, Friederike, 245, 248
Hülsmann, Julia, 125
Hurtienne, Jörn, 10, 243
Hüttges, Annett, 222, 223
Ianiro, Patrizia, 204
Ingold, Pia V., 86
Isidor, Rodrigo, 154
Iwers-Stelljes, Telse A., 102
Jacobshagen, Nicola, 90, 245
Jacob, Mike, 259
Jäger, Kilian, 92
Jäger, Margret, 290
Janneck, Monique, 68, 101, 196, 245
Jansen, Anne, 84, 160
Jiménez, Antonio Leon, 105
Jiménez, Paul, 220, 232, 241, 267, 269
Jiranek, Patrick, 62
Jobst, Vanessa, 38
Jochims, Thorsten, 219
Jodlbauer, Susanne, 215
Johannen, Angela, 159
Jonas, Klaus, 20
Jöns, Ingela, 145, 147, 148
Juli, Marie, 205
Jungbauer, Kevin-Lim, 254
Junghanns, Gisa, 10, 243
Jungmann, Franziska, 33, 77, 254
Jussila, Iiro, 47
Kabst, Rüdiger, 154
Kain, Saskia, 36
Kälin, Wolfgang, 245
Kallus, Wolfgang, 232
Kals, Elisabeth, 206, 208
Kalthöfer, Yvonne, 237
Kaluza, Thomas, 281
Kalveram, Andreas, 183, 254
Kamm, Caroline, 280
Kanning, Uwe Peter, 50
Kao, Chung-Shan, 37
Kaspar, Kai, 123, 125
Kastner, Michael, 279
Kauffeld, Simone, 97, 153, 155, 204, 205
Kearney, Eric, 97, 127, 167
Kehr, H. M., 11
Keith, Nina, 281
Keiz, Christina, 269
Keller, Monika, 31
Kempfen, Regina, 147
Kemter, Petra, 254
Kerschreiter, Rudolf, 180
Kipka, Agatha, 248
Kirchhof, Carina, 278
Kirst, Malte, 104
Klehe, Ute-Christine, 85
Kleinmann, Martin, 43, 52, 59, 84, 85, 86
Klonek, Florian, 153, 155
Klostermann, Anne, 255
Kluge, Annette, 16, 38, 174, 202, 239
Knoll, Michael, 212
Kobald, Silvano, 282
Köberlein, Juliane, 120

- Koch, Anna, 192, 259
Koch, Anna Rosa, 189
Koch, Axel, 249
Köhler, Anja, 108
Köhn, Anne, 219, 282
Kokudeva, Tatyana, 237
Kolb, Peter, 188
König, Cornelius J., 43, 58, 59, 82, 86, 160, 158,
Konradt, Udo, 95, 149, 150
Korek, Sabine, 100, 166, 197
Korthaus, Peter, 278
Korunka, Christian, 156
Kottwitz, Maria U., 245
Kowalevski, Sandra, 148, 268
Krafft, Andreas, 201
Krajewski, Jarek, 15, 17, 54, 55, 56, 57, 103, 106, 118, 119, 120, 121, 122, 133, 134, 135, 136, 230, 262
Kramer, Jochen, 162, 190
Krause, Diana Eva, 199, 282
Krems, Josef, 93
Kretschmann, Christian, 250
Krisor, Susanne M., 198
Krüger, Claudia, 214
Krumm, Stefan, 35, 83
Kryl, Ilona, 254
Kühn, Maria, 283
Kunz, Teresa, 224
Lachmanski, Anita, 265
Laschke, Matthias, 94
Lau, Jochen, 257, 269
Laufenberg, Tom, 230
Leder, Achim, 15
Leder, Johannes, 207
Lehman, Petra, 127
Lehmann-Grube, Sabine K., 170
Lehr, Annette, 266
Leibold, Andrea, 252
Leistner, Ulrike, 250
Lemanski, Sandra, 246
Lethaus, Firas, 54
Lichtenthaler, Philipp Wolfgang, 141, 144, 176, 223
Licklederer, Claudia, 167
Liebermann, Susanne C., 33, 77
Lohmann, Katrin, 224
Lückel, Lüder, 95
Lueger, Manfred, 156
Lüscher, Mathieu, Peter, 160
Maaß, Stephan, 178, 252
Machowski, Sabine, 78, 142
Mader, A., 11
Maier, Günter W., 163, 200, 201, 229, 242
Maier, Michaela, 9
Maier, Pia, 80
Malycha, Charlotte P., 200
Mandl, Heinz, 258
Mannion, Anne F., 247
Manzey, Dietrich, 37, 255
Marcus, Bernd, 210, 211
Marggraf-Micheel, Claudia, 240
Marquardt, Nicki, 256
Martins, Erko, 46, 48, 130, 143
Martin, Carolin, 284
Matanovic, Anja, 237
Matz, Klaus-Dieter, 251
Maxin, Leena, 33, 35
May, Daniel, 114
Mazei, Jens, 228
Meier, Carolin, 172
Meier, Mirjam, 252
Melchers, Klaus G., 12, 50, 52, 84, 86, 158
Melloh, Markus, 247
Messner, Claude, 184
Meunier, Eva, 277
Meyer, Bertolt, 20, 95, 97, 98
Meyer, Charlotte, 36
Meyer, Frauke, 192
Meyer, Harald, 288
Michel, Alexandra, 78, 80, 82, 175, 224, 233, 234
Militz, Sonja, 58
Mirwald, Eva, 235
Mohr, Gisela, 166, 197
Mojzisch, Andreas, 205
Momm, Tassilo, 24
Morschhäuser, Martina, 284
Moser, Klaus, 12, 192, 225
Moser, Maximilian, 269
Mösken, Gina, 236
Mucha, Anna, 102
Muck, Peter M., 66
Mudlagk, Daniel, 237
Mueller, Andrea, 164
Mühlenbrock, Inga, 17, 134
Mühlpfordt, Susann, 65
Muhrrer, Elke, 17, 135
Müller, Andreas, 76
Müller, Karsten, 121, 122
Müller, Lars, 104

- Müller, Urs, 247
Mundle, Götz, 148
Muser, Clara, 196
Mussel, Patrick, 229
Müssigmann, Michael J., 61, 136
Mußlick, Steffi, 187
Muttray, Alexander, 55
Nachtwei, Jens, 36, 51
Nagy, Gabriel, 162
Neff, Angela, 117, 118
Nerdinger, Friedemann W., 130, 143, 178, 217
Nestler, Falk, 81
Neuthinger, Willi, 31
Niessen, Cornelia, 115, 117, 118, 218
Niestroj, Nicolas, 36
Nietsch, Judith, 52
Nikitopoulos, Alexandra, 66, 114
Nimmerfroh, Maria-Christina, 138
Niproschke, Saskia, 28
Noack, G., 216
Nöhammer, Elisabeth, 290
Nohe, Christoph, 80, 175, 234
Nose, Lavinia, 156
Nübold, Annika, 201
O'Driscoll, Michael P., 48
Odermatt, Isabelle, 59
Oerder, Katharina, 237
Oerding, Judith, 102
Oertel, Rasmus, 195
Ohly, Sandra, 13, 87, 88
Okonek, Rüdiger, 272
Ollermann, Frank, 123
Olos, Luiza, 250
Oostlander, Jeannette, 62, 63, 64
Ossenschmidt, Daniel, 168
Ottenbacher, Jörg, 104
Otto, Kathleen, 45, 63, 199, 283
Ouertani, Jasmin, 184
Pangert, Barbara, 145, 147
Panzer, Nina, 194
Paul, Karsten, 192
Pereira, Diana, 90
Peus, Claudia, 66, 112, 113, 114, 131
Pfister, Hans-Rüdiger, 56, 240
Piecha, Annika, 254
Pietrzyk, Ulrike, 107, 111, 187
Pinneker, Lydia, 60
Plassmeier, Stefanie, 253
Pohling, Rico, 259
Politis, Tasso, 278
Pollmann, Anna, 143
Prescher, Robert, 231
Presting, Palle, 174
Probst, Tahira M., 43
Prußok, Kathleen, 190
Pundt, Alexander, 48, 88, 130, 178
Pursche, Thomas, 106
Putz, Daniel, 191
Rack, Oliver, 150, 226
Ramirez, Benjamin, 266
Raststetter, Daniela, 102
Rathe, Jennifer, 180
Rathert, Monika, 230
Rau, Renate, 231, 287
Rauschenbach, Cornelia, 35
Rawolle, M., 11
Reichert, Natalia, 26
Reinhardt, Rüdiger, 184
Reinprecht, Klaus, 17, 135
Renken, Frank, 15
Rexroth, Miriam, 80
Richter, Gabriele Ute, 284
Richter, Peter, 65
Riedel, Ralph, 110
Rieder, Kerstin, 29, 188
Rieger, Susann, 90
Ries, Claudia Birgit, 76, 77, 96
Riethmüller, Martin, 151
Rigotti, Thomas, 29, 81, 100, 166, 199, 271
Rindt, Nadine, 285
Rinz, Olivia, 236
Ritter, Marie, 251
Ritzmann, Sandrina, 202
Roesler, Ulrike, 287
Roidl, Ernst, 56
Rolli Salathé, Cornelia, 247
Roos, Carmen, 215
Rossberger, Robert, 199
Rothländer, Katrin, 65
Rousseau, Denise M., 7
Rowold, Jens, 164, 165, 177, 198, 213, 214
Rustemeyer, Ruth, 277
Ruttke, Tobias, 183, 242
Ryser, Thomas, 151
Sachse, Katharina, 39
Sachse, Pierre, 72
Saifoulline, Rinat, 74
Sanchez Morillo, Daniel, 105
Sander, Nicolas, 193
Saper, Robert, 138

- Sarrar, Lea, 280
Sauer, Jürgen, 36, 37, 92, 93, 122, 126
Sauerland, Martin, 136
Schaaff, Kristina, 104
Schaper, Niclas, 168, 169
Schattke, K., 11
Scheel, Tabea, 63
Scheffler, Katrin, 278
Scheidegger, Nicoline, 41, 164
Schermuly, Carsten C., 51, 97
Scherp, Ella, 116, 146
Schewe, Anna, 242
Schiepe, A., 11
Schilling, Jan, 179
Schiml, Nina, 244, 286
Schimmel, Anna, 273
Schlett, Christian, 207, 209
Schmidt, Christine, 187
Schmidt, Klaus-Helmut, 33, 75, 76, 77, 96, 233
Schmidt, Rebecca, 21, 286
Schmidt, Stephan, 274
Schmidt, Susanne, 287
Schmitt, Antje, 87, 88
Schneider, Frank M., 9
Schneider, Mareike, 196
Schnell, Tatjana, 174
Schnieder, Sebastian, 15, 262
Schnitzler, Annalisa, 159
Schnupp, Thomas, 106, 135, 136
Schöbel, Markus, 255
Scholl, Sarah, 278
Scholl, Wolfgang, 220
Schönwandt, Walter, 74
Schraub, Eva, 80, 97
Schröder, Marco, 29, 188
Schubach, Katrin, 71, 107, 110
Schubarth, Wilfried, 280
Schuh, Sebastian C., 221
Schuller, Björn, 57
Schultheiss, Stefan, 52
Schultze, Thomas, 205
Schulz, Anika, 288
Schulz, Birgit, 241
Schulze, Hartmut, 151, 257
Schupa, Juliane, 257
Schüpbach, Heinz, 145, 244, 286
Schuster, Gerda, 53
Schusterschitz, Claudia, 290
Schütt, Susanne, 278
Schütte, Nora, 237
Schwab, Frank, 238
Schwäble, Sabine, 60
Schyns, Birgit, 179
Seidel, Andreas, 280
Seidel, Jana, 203
Seiler, Kai, 17
Selenko, Eva, 78, 79, 80, 215
Semmer, Norbert K., 90, 245
Sende, Cynthia, 139, 225
Seppelfricke, Thomas, 45
Shemla, Meir, 97, 127
Sirois, B., 18
Sirrenberg, Manuela, 206, 208
Sobiraj, Sonja, 197, 283
Soellner, Renate, 266
Solga, Marc, 212
Sommer, David, 55, 136
Sonderegger, Andreas, 126
Sonnentag, Sabine, 117, 118, 218
Sonntag, Karlheinz, 80, 175, 233, 234
Soucek, Roman, 12, 238
Spada, Hans, 276
Spadinger, Martina, 278
Spanowski, Marion, 141, 279
Speck, Karsten, 280
Spengler, Maik, 229
Spörrle, Matthias, 213
Spurk, Daniel, 23, 25, 26
Stächele, Tobias, 145, 148
Stamov Roßnagel, Christian, 34
Starker, Ulrike, 71, 73, 74
Staufenbiel, Thomas, 43, 45
Steenfatt, Corinna, 153
Stefinger, Wolfgang, 288
Steinbrück, V., 136
Steiner, S., 11
Steinmetz, Holger, 154
Stempel, Christiane R., 166, 199
Stephan, Birgit, 289
Stephan, Ute, 157
Steurer, Markus, 278
Stiehl, Sybille, 68, 69
Stilijanow, Ulrike, 10
Stock, Armin, 60
Stock, Lothar, 250
Straatmann, Tammo, 121
Strack, Micha, 172, 194, 290
Streicher, Bernhard, 215
Strobel, Anja, 231, 259
Strobel, Maria, 177, 213, 227
Strobl, Carolin, 122

- Strothotte, Gerhard, 242
Stummer, Harald, 280, 288, 290
Stumpp, Jürgen, 104
Sturm, Alexandra, 211
Suchy, Daniela, 156
Sydow, Jörg, 210
Syrek, Christine, 116, 146
Tamcan, Ozgür, 247
Tausendfreund, Kathrin, 278
Taylor, Anita, 211
Thielgen, Markus, 35
Thommen, Larissa, 160
Thonig, Jana, 259
Thunsdorff, Claudio, 31
Thüring, Manfred, 39, 124
Tornero Haldon, Catalina, 278
Trautwein, Ulrich, 162
Trimpop, Rüdiger, 183, 236, 242, 254, 257, 265, 268
Tröster, Gerhard, 20
Trutschel, Udo, 18, 55, 106
Tschaut, Anna, 150
Tschopp, Cécile, 27, 42
Tumaşjan, Andranik, 177, 213, 227
Tuominen, Heidi, 47
Tuominen, Pasi, 47
Turgut, Sarah, 233
Uebelbacher, Andreas, 93
Ullrich, Daniel, 124
Ullrich, Johannes, 138
Ulrich, Immanuel, 170
Unger, Dana, 117, 118
Ungruh, Stefan, 57
Urbach, Tina, 129, 130, 190
Vahle-Hinz, Tim, 31
van Dick, Rolf, 14, 138, 212, 221
van Dijk, Hans, 98
van Engen, Marloes, 98
Van Quaquebeke, Niels, 178
van Schie, Susan, 64
Vincent, Sylvie, 68, 101, 196, 245, 248
Vitera, Jan, 139
Voelcker-Rehage, Claudia, 217
Voelpel, Sven, 167
Vogel, Marlene, 124
Vogl, Gerlinde, 148
Voigt, Hannah J. P., 163
Vollrath, Mark, 17, 56, 135
Volmer, Judith, 23, 25, 26
von Below, Ariane, 159, 237
von der Weth, Rüdiger, 71, 74, 107, 110
Wäfler, Toni, 252
Wagner, Angelika C., 102
Wagner, Ruth, 255
Wald, Andreas, 40
Wastell, David, 37
Weber, Caroline, 290
Weber, Wolfgang G., 47
Wegge, Jürgen, 32, 33, 75, 76, 77, 96, 97, 127, 157
Wehner, Theo, 62, 63, 64, 236, 257
Weidner, Wiebke, 70, 265
Weigelt, Oliver, 210
Weigelt, Pauline, 251
Weigl, Matthias, 30, 76
Weikamp, Julia G., 291
Weißert, Julia, 223
Weisweiler, Silke, 58, 112, 113, 114
Welpé, Isabell, 177, 213, 227
Wendsche, Johannes, 254
Werth, Lioba, 188, 286
Wesche, Jenny Sarah, 66, 129, 131
Weseler, Daniela, 197, 283
Wiczorek, Rebecca, 37
Wieland, Rainer, 17, 120
Wihler, Andreas, 176, 190
Wilhelm, Barbara, 134
Wilhelmy, Annika, 52
Windisch, Claudia, 217
Winkelmann, Constance, 73
Winkler, M., 132
Winter, Stefanie, 173
Winterfeld, Ulrich, 183
Winzen, Julia, 240
Wirth, Mafred Tassilo, 253
Wirtz, Sebastian, 269
Wirz, Andreja, 52
Wittchen, Marion, 150
Wittwer, Anne, 160
Wode, Anja, 70, 98, 99, 265
Wohlers, Christina, 141, 144
Wöhrmann, Anne Marit, 33
Wolff, Hans-Georg, 12, 41
Wollherr, Annett, 93
Wollstädter, Sabine, 240
Woschée, Ralph, 186, 284, 289
Zaba, Monika, 186
Zapf, Dieter, 78, 89, 142
Zerres, Alfred, 20
Zettler, Ingo, 212
Zeuch, Nina, 223
Ziegler, René, 207, 209

Zikeli, M., 132
Zill, Jördis, 101, 196

Zimber, Andreas, 31