

Weder die Autoren/innen, noch die Fachschaft Psychologie übernimmt irgendwelche Verantwortung für dieses Skript.

Das Skript soll nicht die Lektüre der Prüfungsliteratur ersetzen.

Verbesserungen und Korrekturen bitte an fs-psycho@uni-koeln.de mailen.

*Die Fachschaft dankt den AutorInnen im Namen aller Studierenden!*

Ines Hom: Da es zu AOKM bei Prof. Stephan noch keinen Fragenkatalog gibt, stellt dieser Text einen ersten Ansatz dazu dar, einen solchen Katalog zu erstellen. Momentan ist der Text aber mehr eine Baustelle denn ein fertiger Katalog.

## Grundlagen

(1) Wie ordnet sich die AO in das Wissenschaftsgefüge ein?

- A+O besitzt Gestaltungsanspruch und ist daher der angewandten Psychologie zuzuordnen
- Allerdings Zuordnung nicht so einfach, kann sowohl als Grundlagenforschung als auch als anwendungsbezogene Disziplin angesehen werden (Bsp.: Hacker)
- Angewandte Psychologie
- Theoretische Psychologie
- Praktische Psychologie
- Prof. S.: Lösungsorientiertes Arbeiten wichtig

Wiswede Artikel!!!!

- Prof. G.: Durch zweiphasige Forschungsstruktur (kommunikative bzw. Handlungsvalidierung) Konvergenz von Grundlagen- und angewandter Forschung

(2) Grenzen Sie Arbeits- und Organisationspsychologie voneinander ab!

- A+O steht für die Schnittmenge von zwei Bereichen, die hinsichtlich des Gegenstands eng verbunden sind,
- aber hinsichtlich der Tradition und Forschungsweisen verschieden sind
- Arbeitspsychologie: geht Richtung Ingenieurwissenschaften: Mikroebene
- Organisationspsychologie: geht Richtung Sozialpsychologie: Makroebene
- Sind u.a deshalb nicht deckungsgleich, weil viele Arbeitsprozesse außerhalb von Organisationen stattfinden (selbstständige Arbeit, Hausarbeit) und in Organisationen nicht nur gearbeitet wird (Liebesbeziehungen usw.)
- Wiswede 1993: Gearbeitet wird nicht nur in Organisationen und in Organisationen wird nicht nur gearbeitet

(3) Was sind Organisationen?

- Definition nach Gebert (1978):
  1. ein der Umwelt gegenüber offenes System
  2. existiert zeitlich überdauernd
  3. verfolgt spezifische Ziele
  4. soziales Gebilde, das sich aus Individuen und Gruppen zusammensetzt
  5. weist bestimmte Strukturen auf – diese Struktur ist häufig durch Arbeitsteilung und Verantwortungshierarchie gekennzeichnet
- Organisationen sind darüber hinaus
  1. zweckrational organisiert
  2. bearbeiten umfangreiche und komplexe Aufgabenstellungen
  3. sind arbeitsteilig organisiert
- auf einer konkreteren Ebene bedeutet dies:
  1. Jeder Mitarbeiter hat bestimmte Aufgaben zu erfüllen, zu denen er befähigt wird
  2. typisch dabei ist die Bildung von Arbeitsgruppen
  3. die Zweckerfüllung erfolgt durch die Koordination der Arbeitsgruppen

4. gute Voraussetzungen sind dann gegeben, wenn die individuellen Zielsetzungen der Mitarbeiter mit den Zielsetzungen des Unternehmens übereinstimmen (oft aber Diskrepanz)

(4) Welche unterschiedlichen Perspektiven der Organisation beschreibt Wiendieck?

- Organisation als Institution (Gebäude, Maschinen, Anlagen; z.B. Krankenhaus, Schule)
- Organisation als Instrument (Anweisungen, Verordnungen, Vorschriften; z.B. ? Staat)
- Organisation als Interaktion (Selbstorganisation; Interaktion Organisation und Person)

(5) **Wie kann man Lohn- und Hausarbeit voneinander abgrenzen? (Definieren Sie Arbeit und grenzen Sie sie von der Hausarbeit ab!)**

- Rosenstiel: Arbeit ist eine Aktivität oder Tätigkeit, die arbeitsteilig oder abhängig durchgeführt wird, die sich im Rahmen von Aufgaben entfaltet, die durch den dauerhaften Einsatz von Kräften erfolgt, die zu materiellen oder immateriellen Arbeitsergebnis führt, deren Ausführung und Ergebnis in einem Normsystem bewertet werden kann, die als Erwerbstätigkeit gegen Entgelt durchgeführt wird und deren Ausführung der Befriedigung individueller Bedürfnisse dient.
- Hoyos: Arbeit ist
  - eine Aktivität
  - die im Rahmen bestimmter Aufgaben entfaltet wird und
  - zu einem materiellen und/oder immateriellen Arbeitsergebnis führt, das
  - in einem Normsystem bewertet wird.
  - Die Arbeit erfolgt durch den Einsatz der körperlichen, seelischen und geistigen Kräfte
  - und dient der Bedürfnisbefriedigung.
  - **Problem dieser Def. ist, dass z. B. auch unbezahlter Leistungssport (Unilaufer) darunter fallen würde**
- Frieling & Sonntag: Arbeit als Lohnarbeit
  - Aufgaben werden von außen vorgegeben
  - Ausbildung zur Erledigung der Arbeit notwendig
  - Arbeit dient der Existenzsicherung
  - Arbeit dient der Definition der eigenen Rolle in der Gesellschaft und legt den Status fest
  - Arbeit richtet sich auf ein Ziel (aber dabei zu berücksichtigen: häufig gibt es eine Diskrepanz der Ziele des Arbeitsgebers und –nehmers)
  - **Problem dieser Def. ist, dass Hausarbeit keine Arbeit wäre.**
- Wiendieck:
  - Arbeit als
  - Last und Pflicht
  - Leistung und Wert
  - Soziale Strukturierung
  - Vermittlung und Veränderung
  - Persönlichkeitsentfaltung
  - **Problem dieser Def. ist ihre große Abstraktheit; sie ist kaum zur Operationalisierung geeignet.**

Unterschiede zwischen Hausarbeit und Lohnarbeit nach Beck-Gernsheim + Ostner (1977):

- Naturgebundenheit vs. Naturbeherrschung
- Fehlen von Freizeit vs. Existenz von Freizeit
- Diffuse Ganzheit der Arbeit vs. Detailarbeit
- Konkretes Erfahrungslernen und Wissen vs. berufliches Spezialwissen und abstrakte Ausbildung

### Menschenbildannahmen

#### (6) Beschreiben Sie kurz die (vier) Menschenbilder der AO!

1. Homo oeconomicus: Der Mensch als ökonomisches und vor allem arbeitsscheues Wesen kann nur durch Geld zu Arbeitsleistung motiviert werden (Taylorismus)
2. Social man: Der Mensch wird als soziales Wesen verstanden, das seine Befriedigung nicht in seiner Tätigkeit findet, sondern allein in seinen Bezügen zu anderen Menschen am Arbeitsplatz (Mayo)
3. Self-actualizing man: Der Mensch als sich selbst verwirklichendes Wesen strebt in seiner Tätigkeit nach Selbstverwirklichung. Entsprechend ist ihm bei der Arbeit auch Autonomie einzuräumen.
4. Complex man: Komplexe technologische Veränderungen durch Aufgabenerweiterung und Arbeit in teilautonomen Gruppen führen in der gegenwärtigen Phase dazu, die Bedeutung inter- und intraindividuelle Unterschiede herauszustellen und den Mensch als vielschichtiges Wesen anzusehen.

#### (7) Schildern Sie die Entwicklung der Menschenbilder in der AO-Psychologie! Stellen Sie die Parallelen zu dem Entwicklungsverlauf der Motivationsmodelle da!

##### ➤ Homo-öconomicus: VIE/ Anreiz

Motivationsmodelle fangen mit dem S-R-Modell an, in welchem das Verhalten (hier: Arbeiten) von Verstärkern (hier: Geld) determiniert wird.

##### ➤ Social man: VIE/ Anreiz nur Anreiz ist diesmal die soziale Verstärkung

Durch das Hawthorne Experiment von Mayo (Frieling & Sonntag, S. 33f.) kristallisierte sich die These heraus, dass das Arbeitsverhalten am entschiedensten von den zwischenmenschlichen Beziehungen bestimmt wird. Da hier auch die persönliche Einstellung des Arbeiters moderierend wirkt, könnte man behaupten, dass ein S-O-R-Modell zugrunde liegt (Stimulus= soziale Bez. statt Geld; Organismus=persönliche Einstellung; Response=Arbeitsverhalten).

##### ➤ Self-actualizing man: Maslow

Mit der Einführung von Motiven (Selbstverwirklichung) schwenkt das Pendel weg von der Annahme determinierender sozialer Faktoren hin zur Annahme determinierender personaler Faktoren (entspricht in der Motivationspsychologie dem Wechsel von den sog. Druck- hin zu den „teleologischen“ Zugmodellen).

##### ➤ Complex man: Porter und Lawler

In aktuellen handlungstheoretischen Motivationsmodellen wird von einer Interaktion sozialer und personaler Faktoren ausgegangen, wie z. B. bei Hacker & Volpert oder bei Heckhausens Rubikonmodell, in welchem die situationalen Umstände in Wechselwirkung mit den Zielen einer Person (über verschiedene Erwartungen, wie z. B. Situationserwartung, Handlungs-Ergebnis-Erwartung usw.) ihr Handeln bestimmen.

(8) Vergleichen Sie das marxistische und das tayloristische Menschenbild! Welche Position vertritt Rosenstiel in diesem Zusammenhang?

➤ Tayloristisches Menschenbild

- Mensch zur Arbeit motiviert, weil er Geld verdienen will
- Degradiert den Menschen zu einer besonders flexibel einsetzbaren Maschine
- Kontrolle nötig

➤ Marxistisches Menschenbild

- Mensch ist von seiner Arbeit entfremdet
- Arbeit ist äußerlich und gehört nicht zum Wesen des Menschen
- Bejaht sich nicht in der Arbeit
- Ist nur bei sich außerhalb der Arbeit (zu Hause)
- Ihm ist unwohl bei der Arbeit
- Entwickelt keine freie physische und geistige Energie
- Geist wird ruiniert
- Ist unglücklich
- Arbeit ist nur ein Mittel um Bedürfnisse zu befriedigen (Bedürfnisbefriedigung im Taylorismus über Geld!)

➤ Position Rosenstiel:

- Nicht nur wie Marx beschreiben, sondern eingreifen → im Sinne der Humanisierung
- Im Gegensatz dazu können aber auch zum Teil monotone Tätigkeiten vom Arbeitenden selbst geschätzt werden → Erkenntnis aber auch schon bei Münsterberg
- Dies zeigt zugleich, dass subjektive Zufriedenheit mit der Tätigkeit auch für den Psychologen kaum als alleiniges Bewertungskriterium von Arbeit gelten kann
- Trotzdem: nicht nur Arbeitsanalyse, sondern auch Arbeitsgestaltung
- Arbeit wird derzeit aufgrund der Globalisierung umgestaltet
- viele niedrig bezahlte monotone Arbeiten in der Produktion wurden automatisiert
- höherwertige Tätigkeiten wurden komplexer und vernetzter
- Aufhebung der Trennung zwischen Arbeits- und Lebenswelt durch Einführung von Telearbeit

Motivation/(Un-)Zufriedenheit

(9) Welche Motivationstheorien gibt es?

- Homöostatische (d. h. biologische bzw. psychoanalytische)
- Anreizorientierte (d. h. (neo-)behavioristische)
- Kognitive (d. h. kognitivistische; z. T. mit behaviorist. Grundlagen)
- Humanistische (d. h. handlungsorientierte)

(10) Zählen Sie sämtliche Arbeitsmotivationsmodelle auf und beschreiben Sie diese!

- MC Clelland
- Maslow
- Alderfer
- Herzberg
- Vroom

- Porter + Lawler
- Lawler
- Komplexe Zirkel

- Gezielte Beeinflussung der Zielbindung und damit der Leistungsmotivation kann anhand folgender Faktoren erfolgen:
  1. Vorhandensein spezifischer Ziele
  2. Erhalt möglichst konkreter Rückmeldungen bzgl. der erreichten Handlungsergebnisse
  3. Geeignete Belohnungssysteme
  4. Persönliche Akzeptanz von Zielen durch die Mitarbeiter
  5. Neigung, in einer Zielsetzungssituation die Aufgaben i.S. einer Schwierigkeitserhöhung zu verändern
  6. Vorhandensein von Erfolgszuversichtlichkeit
- Nicht alle genannten Faktoren sind einer unmittelbaren Beeinflussung durch die Organisation zugänglich, jedoch können die meisten relativ unproblem. so modifiziert werden, daß die Leistungsmotivation der Mitarbeiter zunimmt (z.B. Einbau von Rückmeldeschleifen in den Arbeitsprozeß)
- Ein populärer Maßnahmenkatalog zur Steigerung der Motivation ist das sog. **MBO-Programm** ("management by objectives"), das vorschlägt, auf jeder Organisationsebene hochspezifische und konkrete Ziele zu setzen, die stark von denjenigen mitbeeinflusst werden können, deren Verhalten durch sie angeleitet wird; daraus soll eine hohe persönliche Zielbindung resultieren. Dieses Programm funktioniert jedoch nur, wenn zwischen den Organisationsebenen offene Kommunikation und ein vertrauensvolles Klima existiert.

- Modell zur Leistungsmotivation (Atkinson)
- **Rubikonmodell** (Motivation – Volition) von Heckhausen

(11) Erläutern Sie den Zusammenhang von Motivation und Fluktuation/Absentismus!

### 1. Fehlzeiten- und Fluktuationsrate:

- in vielen Studien hohe negative Korrelationen zwischen **Arbeitszufriedenheit** und Fehlzeiten festgestellt
- aber auch hier Kausalrichtung unklar: bestimmte Arbeitsbedingungen könnten krank machen; Krankheit selbst zu Unzufriedenheit führen etc.

(12) Wie unterscheiden sich Arbeitsmotivation und -zufriedenheit?

- **Rosenstiel S. 70: Die *Motive* einer Person ergeben in Verbindung mit den situativen Anreizen (hier: den Arbeitsbedingungen) das (Arbeits-)verhalten. Finden die durch Anreize aktivierten Motive ihr Ziel, ihre Befriedigung, so ergibt sich dabei *Zufriedenheit*.**

AM und AZ sind 2 zentrale Themenbereiche der A & O, die zueinander in Beziehung stehen, aber nicht identisch sind:

- Während AM als Prädisposition zu einem spezifischen zielgerichteten Verhalten zu verstehen ist,
- ist AZ als eine Konsequenz der materiellen oder immateriellen Be- und Entlohnung im Zusammenhang mit einer erbrachten Leistung anzusehen

- Zufriedenheit ergibt sich aus Befriedigung (oder Antizipation der Befriedigung) unserer Bedürfnisse → Verankerung des AZ-Konzepts in der Motivationspsychologie
- in der Forschung wird AZ jedoch operationalisiert und definiert als die **Einstellung zur Arbeit und zur Arbeitssituation in ihren verschiedenen Aspekten** → d.h. die wertende Stellungnahme zur Arbeit oder ihren Teilaspekten

- trotz Betonung der Einstellungen kann AZ-Konzept in Motivationstheorie verankert bleiben: Einstellungen stehen im Dienste der Bedürfnisbefriedigung – was instrumentell im Zuge der Bedürfnisbefriedigung ist, wird als positiv wahrgenommen
- Abgrenzung von verschiedenen verwandten Konzepten:
  - o „Morale“: amerikanischer Begriff, bezeichnet emotional positiven Zustand der Betriebsangehörigen und Solidarität mit dem Betrieb im Sinne von Gruppenkohäsion oder aber die Übereinstimmung der Arbeitszufriedenheit innerhalb des Betriebes → so wird auch Arbeitszufriedenheit häufig interpretiert, da viele Untersuchungen sich auf Mittelwerte stützen
  - o Betriebsklima: Wahrnehmung und Bewertung von Organisationsgegebenheiten auf Ebene der Belegschaft
  - o Identifikation mit der Arbeit: Übereinstimmung des Zielsystems mit dem der Organisation wesentlich; Voraussetzung für AZ; Identifikation beinhaltet besonders große Zufriedenheitsreaktion bei positiven und besonders unzufriedene Reaktion bei negativen Bedingungen  
→ bezieht sich vor allem auf Arbeitsinhalt, Konzept der AZ umfasst auch weitere mit dem Arbeitsplatz verbundene Variablen

vielleicht kann man auch noch mit Herzberg argumentieren

### (13) Wodurch entsteht Arbeitszufriedenheit?

- *Rosenstiel S. 70: Die **Motive** einer Person ergeben in Verbindung mit den situativen Anreizen (hier: den Arbeitsbedingungen) das (Arbeits-)verhalten. Finden die durch Anreize aktivierten Motive ihr Ziel, ihre Befriedigung, so ergibt sich dabei **Zufriedenheit**.*

- es gilt bei der Umsetzung der Erkenntnisse folgendes zu beachten:
  - o Ursache-Wirkung-Beziehung unklar (s.o.)
  - o Maßnahmen können individuell ganz unterschiedlich wirken
- Maßnahmen bezogen auf **Kollegen/innen**: Kollegen/innen für AZ besonders wichtig, insbesondere bei monotonen Aufgaben wenn Arbeitsinhalt selbst wenig Befriedigungspotential bietet → Schaffen kleiner Gruppen mit hoher Kohäsion verbessert AZ
- mitarbeiterorientiertes **Führungsverhalten** (im Sinne von „consideration“) besonders wichtig für AZ
- **Arbeitstätigkeit** selbst ist wichtigste Einflussvariable für AZ: großer, aber nicht überfordernder Handlungsspielraum, bei dem der/die Arbeitende das Gefühl gewinnt, bei Ausübung der Arbeitstätigkeit positiv bewertete eigene Persönlichkeitsmerkmale zu aktivieren
- **äußere Arbeitsbedingungen** wichtig für AZ, z. B. Hilfsmittel, wenig Lärm, freundlicher Arbeitsraum etc. → reduziert Stress und Belastung
- **Organisation und Leitung**: Mängel an Informationsfluss, Zusammenarbeit einzelner Bereiche einer Organisation und Politik der Organisation bedingen Unzufriedenheit
- **persönliches Vorwärtkommen und Aufstieg** Grund für erhöhte AZ; dies jedoch nicht von anderen Bedingungen zu isolieren wie mit dem Aufstieg einhergehenden erweiterten Handlungsspielraum etc.; außerdem wird Aufstieg nicht immer positiv bewertet, da mit Wechsel des gewohnten Arbeitsplatzes, der Kollegen etc. verbunden
  - o Rosenstiel: Karrieremotivation habe in den letzten Jahren abgenommen, da zum einen durch die Einkommensentwicklungen und Steuerprogression die erhöhte Arbeit sich nicht mehr auszuzahlen scheint; außerdem Wandel

gesellschaftlicher Werte hin zum Postmaterialismus, dies vor allem in Bildungsschichten, die vermehrt für Führungspositionen in Frage kämen

- Zusammenhang zwischen Aufstiegserwartung und erreichtem Aufstieg: sind die wahrgenommenen Aufstiegschancen hoch, so ist dies mit gesteigerter AZ verbunden. Kommt es dann jedoch nicht zu dem Aufstieg, ist besondere Unzufriedenheit die Folge. Bei nur gering eingeschätzten Aufstiegschancen und dann doch erreichtem Aufstieg liegen die Verhältnisse umgekehrt
- hohe **Bezahlung** korreliert mit AZ (kovariiert aber auch mit anderen Faktoren); nach Adams Gerechtigkeitstheorie ist nicht die **absolute** Höhe, sondern der soziale Vergleich entscheidend
- gleitende **Arbeitszeit** erhöht Zufriedenheit; Arbeitszeit sollte nicht mit zeitgebundenen attraktiven Freizeitmöglichkeiten konkurrieren, da sonst Unzufriedenheit; Schicht- und Nacharbeit wirkt sich negativ auf AZ aus
- **Arbeitsplatzsicherheit** wichtig für AZ, besonders dann, wenn Arbeitslosigkeit als Probleme angesehen wird wie in heutiger Zeit und insbesondere in Ostdeutschland

(14) Wie lässt sich die Unzufriedenheit einer Person mit ihrer Bezahlung erklären?

➤ **Gerechtigkeitstheorie Adams**

(15) Schildern sie empirische Erkenntnisse zum Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Absentismus!

- Keine eindeutige Korrelation **zwischen AZ und** Abwesenheit
- Einzige substantielle Korrelation, die im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit gefunden werden konnte hängt mit Fluktuation (auch in Zieltheorie) zusammen
- Ebenfalls keine **substantielle** Korrelation mit Leistung

## 2. Fehlzeiten- und Fluktuationsrate:

- in vielen Studien hohe negative Korrelationen zwischen AZ und Fehlzeiten festgestellt
- aber auch hier Kausalrichtung unklar: bestimmte Arbeitsbedingungen könnten krank machen; Krankheit selbst zu Unzufriedenheit führen etc.

Stress/Belastung/Beanspruchung

(16) Definieren Sie "Belastung" und "Beanspruchung" nach Schönpflug!

Abgrenzung der Beanspruchung und Belastung nach Schönpflug:

- Definition Belastung:
  - ➔ objektiv von außen auf den Menschen einwirkende Größe, unabhängig von der Auswirkung auf den Menschen
- Definition Beanspruchung:
  - ➔ subjektive Seite, Folgen der Belastung für den Menschen. Ergebnis einer Relation zwischen situativen und personalen Bedingungen

(17) Wie kann man mit Belastung umgehen?

- Ressourcen sollen vor Belastung bewahren, werden allerdings ihrerseits schnell zum Angriffspunkt von Belastungen. Daher ist es besonders wichtig, persönliche Ressourcen zu schützen und an vorhandene Belastungen anzupassen
  1. Herbeiführung eines Zugewinns an persönlichen Ressourcen durch Lernen

2. Einschränkung des fort dauernden Abflusses bzw. Ersparnis von persönlichen Ressourcen durch Aufbau externer Ressourcen und durch Abbau bestehender und Vorbeugung gegen drohende Belastungen.

➤ Prävention von Stress

1. primäre Prävention: Arbeitssituation selbst wird umstrukturiert (Bsp. Lärmschutz)
2. sekundäre Prävention: Mitarbeiter/innen werden in Coping-Strategien trainiert, z.B. Selbstbehauptungstraining
3. tertiäre Prävention: soziale Folgen werden abgemildert

➤ allgemein

1. ungünstige Stressoren vermeiden (z.B. Arbeitsanfall planen und zeitlich verteilen)
2. fachliche und soziale Kompetenz verbessern
3. eigene Arbeitssituation sollte für den Betroffenen kontrollierbar sein
4. Rahmenbedingungen: soziale Unterstützung durch positive soziale Beziehungen (wichtiges menschliches Grundbedürfnis)

(18) Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Arbeitnehmer auf Stress?

Stress“:

- Wenn Beanspruchung (subjektive Seite der Belastung) als belastend erlebt wird, spricht man von Stress
- „Anforderung“: hierunter werden diejenigen personellen Leistungsvoraussetzungen gefasst, die für die Bewältigung der Aufgabe notwendig sind (Def. von Hacker, 1986)
- „Eignung“ (Mankisch): subjektiver Aspekt der Selbstverwirklichung, Entfaltung kommt hinzu

Siehe Frage 17

(19) Benennen Sie mögliche negative Stressfolgen!

Davison & Neale, 1998, S. 226:

- Essentielle Hypertonie (=Bluthochdruck),
- koronare Herzkrankheiten bei Typ-A-Verhaltensmuster (=stark wettbewerbs- und leistungsmotiviert; s. auch Schulz v. Thun, S. 109),
- Asthma
- Copingstrategien bei Stress am Arbeitsplatz
  1. Resignation
  2. Kündigung
  3. Alkohol/Drogen/Psychopharmaka

Arbeitsanalyse

(20) Nennen Sie die zentralen Verfahren der Arbeitsanalyse! Beschreiben Sie eines davon.

- **FAA findet sich im Skript auf S. 12f.**
- **VERA**
- **STA findet sich im Skript auf S. 13f.**
- **TAI**

(21) **Beschreiben Sie das Arbeitsanalyseverfahren „VERA“!**

- Verfahren zur Ermittlung der Regulationsanforderungen in der Arbeit
- Volpert et al 1983
- 5 bis 10 Ebenen der Handlungsregulierung werden unterschieden
- vollständige Arbeitshandlung umfasst Entscheidungen auf den folgenden 5 Ebenen:
  1. Sensumotorische Regulation (Bsp.: Bsp. Tastatur bedienen) automatisiert
  2. Handlungsplanung: Sequenz der Arbeitsschritte ist im Vorhinein antizipatorisch durchzuspielen, Ziel ist Erreichen eines Arbeits- bzw. Teilergebnisses
  3. Teilzielplanung
  4. Koordination mehrerer Handlungsbereiche: Teilzielplanungen sind aufeinander abzustimmen
  5. Erschließung neuer Handlungsbereiche (Planung neuer Handlungs- und Produktionsprozesse) → dieser Schritt am anspruchsvollsten, geht über Routine hinaus, selten!
- jede der Stufen wird durch eine restriktive Stufe ergänzt (muss nicht vollständig ausgeführt sein) → 10 Stufen
- Ziel: konkret erforderliches Regulationsniveau bestimmen (je anspruchsvoller der Arbeitsplatz, desto höher die Erreichte Ebene)
- Anwendungsmethoden: freie Beobachtung, darauf basierende freie Befragung: → qualitatives Verfahren
- Ergebnisse der Befragung werden einkategorisiert, systematisiert
- Verfahren für den gewerblichen Bereich, industrielle Tätigkeit mit starker körperlicher Komponente
- Parallelverfahren für Bürobereich: Leitner

(22) Welchen theoretischen Hintergrund hat VERA?

- Handlungsregulationsmodell von Hacker
- Theoretischer Hintergrund: Handlungstheorie von Hacker, Oesterreich etc.

(23) **Worin liegt der Unterschied in der Konzeption von Hackman?**

Rosenstiel S. 79:

Hackman & Oldham definieren Motivationspotenzial als folgenden Term:

M.potential =

(Vielseitigkeit + Ganzheitlichkeit + Bedeutung) / 3 \* Autonomie \* Rückmeldung.

Die Werte werden mit dem JDS (job diagnostic survey) erhoben. Geringe M.potentialwerte weisen auf die Gestaltungsbedürftigkeit der Arbeit hin. Unterschiede zu VERA:

VERA

- personenunabhängig

- Ermittlung der Stufe der Regulationserfordernisse

- Ist die Arbeit fremdbestimmt?

Hackman&Oldham

- personenabhängig (z. B. „Bedeutung“)

- Ermittlung des M.potentials

- Ist die Arbeit gestaltungsbedürftig?

Seltsamerweise steht an anderer Stelle im Rosenstiel folgendes: Hackmans Modell beschreibt den Menschen als passiv – Verhalten wird durch die Situation ausgelöst und durch Konsequenzen gesteuert.

Hacker und Volpert gehen vom aktiv handelnden Menschen aus. Irgendwie passen die Verfahren nicht zur zugrunde gelegten Theorie.

## Forschungsmethoden

(24) Was ist unter Aktionsforschung nach Lewin zu verstehen?

- Handlungsforschung (**Forscher aktiv handeln im Feld; untersucht nicht nur, sondern will verbessern/helfen**)
- Siehe Marienthalstudie (z.B. Einbringen von Kleidungsstücken)
- Aufhebung von Forschungsobjekt und Forschungssubjekt
- Veränderung wird angestrebt
- Verwendung vieler Methoden

(25) Benennen Sie die Forschungsfelder der Medienpsychologie!

- Medienforschung bis zum Erscheinen des Artikels 1989
  1. Schwerpunkt der Medienforschung liegt auf dem TV
  2. nur wenige Untersuchungen zu Druck-Medien, Rundfunk, Film oder zum Medienvergleich
  3. es wird deutlich, dass die medienpsychologische Forschung zum guten Teil immer noch (**bzw. schon wieder**) tendenziell behavioristischen Wirkungshypothesen verpflichtet ist: Im Mittelpunkt des Interesses stehen zumeist die kurzfristigen, behavioralen Reaktionen unterschiedlicher Rezipientengruppen auf spezifische Stimuluskomplexe wie einzelne Sendungen, Sendungstypen oder allgemeine TV-Nutzung
  4. Gegenwärtig 1989! Wiederbelebung des Nutzenansatzes
- Zukünftige Medienforschung aus dem Blickwinkel von 1989
- Anstehende Themen sind im Bezug auf das Fernsehen:
  1. Auswahl und Wirkung spezifischer Sendungstypen wie Sport-, Wissenschafts-, Musik- od. v.a. in den USA Religionssendungen
  2. die psychologische Beschreibung spezifischer Nutzergruppen wie Unterhaltungsseher od. jugendliche bzw. ältere (Viel-)seher
  3. die Erforschung einer gewissermaßen „pathologischen“ bsp. zu Gewalttätigen gegenüber anderen od. sich Mediengebrauchs
  4. zu parasozialen Bindungen zu TV-Figuren führenden Mediengebrauchs.
- **auf Dauer ist Medienwirkungsforschung** nur interdisziplinär sinnvoll: Linguistik, Kommunikationswissenschaften, Filmwissenschaften, Soziologie, Politik und Wirtschaftswissenschaften
- Medienforschung heute (nicht im Artikel)
- Mobilkommunikation (Handy auf Liebesbeziehungen usw.)
- Internetforschung (E-Mail, newsgroups, chat, Foren, ebay usw.)
- Vergleich verschiedener Mediengattungen Zeitung/Fernsehen/Internet

(26) Beschreiben Sie den Ansatz der Kampagnenforschung!

- Laswell-Formel (1927): Wer sagt was, warum, wie u. mit welchem Effekt?
- Psychologisch orientierte Medienwirkungsforschung bestand vor allem in der Suche nach kurzfristigen, auf Einstellungen und Verhalten von Individuen bezogene Effekte politischer od. kommerzieller Werbekampagne

- Finanzierung durch Radiosender oder Armee und Durchführung durch MaFo Firmen wie Gallup
- Orientiert dem Zeitgeist entsprechend am Behaviorismus
- Medienwirkung wurde mit dem Bild der „Hypodermic needle“ beschrieben, nach dem das Publikum eine spezifische Botschaft injiziert bekommt u. in vorhergesagter Weise reagiert
- ➔ starke Medienwirkung
- ➔ das Konzept der starken Medienwirkung erwies sich allerdings als zu einfach
- zwei Gruppen intervenierender Variablen müssen mindestens berücksichtigt werden:
  1. interpersonale Beziehungen
  2. defensive Selektivität

(27) Was versteht man unter einem Assessment-Center? Wie ist es mit der Validität bestellt?

- Ziel: Diagnostizieren relevanter Persönlichkeitsmerkmale vor dem Hintergrund der Führungssituation
- ACs versuchen, die künftige Führungssituation zu simulieren
- Einzelskalierungen werden dabei zu einem Gesamtwert zusammengefasst, mit dem Ziel, einen globalen Führungserfolg zu prognostizieren
- in einem AC werden mehrere Kandidaten mehrere Tage lang (1-2, gelegentlich länger) mit mehreren Verfahren untersucht und von mehreren Beurteilern hinsichtlich ihrer Eignung für bestimmte Führungspositionen beurteilt
- ein AC besteht meistens aus folgenden Elementen:
  - o zweistündiges Interview
  - o dreistündige Postkorb-Aufgabe
  - o Fabrikationsaufgabe (produzierendes Unternehmen wird simuliert)
  - o führerlose Gruppendiskussion
  - o projektive Verfahren
  - o Tests und Fragebögen (Intelligenz, Kenntnisstand, Intraversion vs. Extraversion etc.)
  - o biographischer Fragebogen
  - o Lebenslauf
  - o Selbstbeschreibung anhand von Skalen
- in Metaanalysen zeigte sich mittlere prognostische Validität von .37 mit großer Streuung (Werte zwischen -.25 und .78)
- Konstruktvalidität ist allerdings nicht gut, vereinfacht gesagt: mit Hilfe des AC lassen sich künftige Karrieren zwar vorhersagen, man weiß aber nicht, auf welcher Basis
- Problem: in Multitrait-Multimethod-Matrix zeigt sich, dass nicht dieselben traits gemessen mit unterschiedlichen Methoden hoch miteinander korrelieren, sondern unterschiedliche traits gemessen mit derselben Methode
- **Vorteile** des AC:
  - o durch die Einführung des AC erfolgt oftmals zum ersten mal eine bewusste Auseinandersetzung der höheren Führungsebene mit Fragen der Führung
  - o es wird dabei ein Leitbild künftiger Führung entwickelt und eine Strategie reflektiert, wohin das Unternehmen sich entwickeln will
  - o bei der Entwicklung des AC werden Führungssituationen bewusst, Führung dadurch situationsspezifisch reflektiert
  - o durch die Schulung der Assessoren Beitrag zur Führungsschulung
  - o Kriterien des AC stellt Orientierungsraster für Führungskräfte dar

- AC auch als Grundlage für Personalentwicklung einsetzbar  
→ NB: diese Vorteile beziehen sich alle nicht auf die Personalauswahl und Eignungsdiagnostik, sondern auf organisationale Strukturen!!
- **Nachteile** des AC:
  - Entwicklung und Durchführung sehr zeitaufwendig und teuer
  - es wird Rationalität der Entscheidungen vorgetäuscht und Hierarchien werden stabilisiert und legitimisiert
  - interindividuelle Konkurrenz wird betont
  - exhibitionistisches Impression Management wird begünstigt: „Erfolgstypen“ und „Vielredner mit eindrucksvollem Auftreten und Durchsetzungsvermögen“ werden bevorzugt
  - da Vorgesetzte die Führungskräfte von morgen auswählen, wird die bestehende Unternehmenskultur ständig reproduziert
  - viel Information wird redundant erhoben
  - ACs werden organisationsspezifisch entwickelt, dadurch ist die Prognose nicht auf andere Abteilungen oder gar Organisationen generalisierbar
  - es kann zu überspezifischen Filtereffekten kommen: so wird jemand wegen im AC schnell sichtbaren schlechten verbalen Kompetenzen abgelehnt, obwohl diese in der Position, um die es geht, gar keine so große Rolle spielen
  - große Belastung für die Teilnehmer/innen, v.a. bei ablehnenden Bescheiden
- Fazit: da der Aufwand und die Kosten des AC sehr hoch sind und die prognostische Validität auch nicht viel besser als beim ökonomischeren multimodalen Interview oder beim biographischen Inventar, nehmen viele Unternehmen Abschied vom AC

(28) in welchem Fällen erzielt man noch eine Null-Korrelation von Prädiktor und Kriterium?

Auf diese Frage ließ sich keine eindeutige Antwort finden, nur folgende Vermutungen: Eine Nullkorrelation erhält man, wenn Prädiktor und Kriterium statistisch nicht miteinander zusammenhängen. Das kann daran liegen, dass

1. sie auch in der Realität nicht zusammenhängen, weil sie tatsächlich nichts miteinander zu tun haben.
2. die Konstruktvalidität von Prädiktor und/oder Kriterium extrem mangelhaft ist, wodurch etwas anderes gemessen wird, als man denkt. Zwischen den Messungen gibt es also keinen Zusammenhang, wohl aber zwischen den "wahren" Merkmalen.
3. die Reliabilität von Prädiktor und/oder Kriterium extrem mangelhaft ist, so dass die Fehlervarianz bei der Messung um so viel größer als die Effektvarianz ist, dass der vorhandene Zusammenhang im Fehlerrauschen untergeht (wie ein Radiosignal bei schlechtem Empfang).
4. bei einer Faktorenanalyse der Anteil erklärender Varianz des Prädiktors zu Gunsten der Steigerung der Erklärungskraft anderer Prädiktoren bei einer Rotation minimiert wurde, so dass der ursprünglich vorhandene Zusammenhang im neuen Koordinatensystem verschwindend gering wird.

### Speziellere Modelle

(29) Erläutern Sie das nach Handlungsregulationsmodell nach Hacker! Beschreiben Sie die Modellerweiterung von Rasmussen!

## Handlungsregulationstheorie von Hacker

- Kenntnis der psychischen Regulation von Arbeitstätigkeiten und ihren Komponenten (der Handlungen und Teilhandlungen) bilden die unerlässliche Grundlage einer menschengerechten Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung
- Besonderheit der Arbeitstätigkeit = Unterklasse der sog. antriebsmittelbaren, zielgerichtet-volitiv regulierten Tätigkeiten, mit deren Ausführung i.d.R. nicht unmittelbar ein Bedürfnis befriedigt wird (Gelderwerb kann wiederum zur Bedürfnisbefriedigung genutzt werden)
- wichtig bei Hacker: Tätigkeit, Handlungsregulation
- **Volpert 1987: Handeln** ist zielgerichtetes Handeln, wobei das Ziel und die Bemühung, es zu erreichen, bewusst sind. Die einzelne Handlung lässt sich dadurch abgrenzen, dass sie einem, seinerseits ausgrenz- und vernehmbaren Ziel dient. Ein größeres zusammenhängendes Handlungsgefüge, deren Ziel sehr komplex und nicht immer in seinen verschiedenen Aspekten bewusst ist, kann man als **Tätigkeit** bezeichnen. Bestandteile der Handlung i.S. einzelner Bedingungen bezeichnet man als **Operationen**
- Beispiel: Erwerb des Diploms in Psychologie: klares und komplexes Ziel, das prinzipiell bewusstseinsfähig ist, ist aufzugliedern in verschiedene Teilmotive und Handlungen, jede dieser Handlungen mündet in ein Ziel, das mit dem übergeordneten Ziel in Zusammenhang steht
- Hacker differenziert feiner als Volpert und unterscheidet 3 Ebenen der Handlung:
- Bsp. Referat machen: Gliederung erstellen → Bewegung → Aktion eines Muskels (Teilhandlung, Bewegung, Muskelaktivität)
- psych. Regulation von Arbeitstätigkeiten ist in Rahmenbedingungen eingebunden (unterscheiden sich je nach Arbeitsplatz):
  1. Gesetzmäßigkeiten des technologischen Prozesses, denen sich die Arbeitstätigkeit unterordnen muss
  2. Aufteilung der Arbeitstätigkeiten (1. Verteilung der Funktion zwischen Maschine und Mensch, 2. Verteilung zwischen Menschen)
  3. Tätigkeitsspielraum als Möglichkeit des eigenen Ziele-Stellens und Entscheidens
- Organisation von Handlungen: Die Handlungsregulationstheorie modelliert Arbeiterverhalten anhand sog. zyklischer Einheiten
- Hacker: zyklische Einheiten werden als Vorwegnahme-Veränderungs-Rückkopplungs-Einheiten bezeichnet (VVR) → geht auf TOTE-Modell zurück:
  - o 1. Test: dient dem Vergleich situativer Gegebenheiten mit den durch das Ziel definierten, antizipieren Soll-Vorstellung
  - o 2. Operate: Veränderungseinheit/Umweltingriff
  - o 3. Test: Rückmeldung der Veränderungsergebnis
  - o je nachdem wiederholen bis → Exit
- zyklische Einheiten = Grundelemente, aus denen komplexere Strukturen abgeleitet werden können

Abb. 11 und Abb. 12 Prof. Stephan S. 6: Zyklische Einheit

- zielgerichteter Vollzug einer Arbeitstätigkeit erfordert Handlungsplan (Berücksichtigung: 1. Bedingungen, 2. Schritte und Ziele des Handelns antizipieren – realistisch und hinreichend komplexes Umweltmodell: operative Abbildungssysteme (Hacker)
- **OAS** (Hacker):

1. Ziele als Antizipationen von End-/Sollzuständen
  2. Repräsentationen, d.h. Wissen über Ausgangszustände und Ausführungsbedingungen (Rohstoffeigenschaften, Funktionswissen von Maschinen)
  3. Hypothesen zu den erforderlichen Transformationen, um vom Ist- zum Soll-Zustand zu gelangen (z.B. Programme, Pläne, etc.)
    - erwartungsbildend, steuern Handlungsvorbereitung und –ausführung
    - Güte des Arbeitsergebnisses hängt wesentlich von OAS ab, kann durch Schulungen verbessert werden
- zentraler Mechanismus bei Übersetzung in Handlungen sind die VVR-Einheiten
  - Realisierungen basieren auf ständigen Soll-Ist-Vergleichen, die auf OAS beruhen

### **Modellerweiterung von Rasmussen**

- Der Mensch wählt aktiv eigene Handlungsziele, sucht in Bezug darauf relevante Informationen
- 2 Verarbeitungsprozesse, die zusammenwirken:
  1. primäres Verarbeitungssystem – verteiltes parallel arbeitendes System mit hoher Verarbeitungskapazität. Die Vorgänge laufen im primären Verarbeitungssystem unbewusst ab, die Befindlichkeit des Körpers und der Umgebung wird kontinuierlich simuliert
  2. sequentiell arbeitender Prozessor, Kapazität begrenzt (da nur ein begrenzter Teil im Gedächtnis behalten werden kann)
    - verbunden mit Kurzzeitspeicher und Langzeitgedächtnis
    - bewusst, hier werden Ziele festgelegt, Handlungen realisiert und ferner wird geprüft, ob die Teilschritte wirklich verwirklicht werden
- Zusammenspiel von Wahrnehmung und Handlung wird von MUTHIG so beschrieben: durch das interne dynamische Weltmodell wird Probehandeln möglich (Stephan meint, dass sich Menschen bezüglich der Vorstellungsfähigkeit, Realitätsnähe, Antizipation äußerer und eigener Reaktionen sehr unterscheiden)
- Wahrnehmungssysteme liefern kontinuierlich Informationen zur Synchronisierung und Aktualisierung des Weltmodells
- zunehmend kann man sich auf aktuelle Umgebungsvariablen konzentrieren, die markant und invariabel sind
- da das interne Weltmodell nicht aus der passiven Verarbeitung wahrgenommener Informationen entsteht, sondern aus der aktiven Interaktion mit der eigenen Umgebung resultiert, sind Wahrnehmung und Handlung hoch integriert
- „Denken als Probehandeln“
- sequentieller Prozessor verfügt über hohe Effizienz, da Informationscodes
- Abspeichern auf hoher Abstraktionsebene ermöglicht schnelle Entscheidungen
- Modell von Rasmussen ist aus folgenden Gründen überzeugend:
  - grundlegende Beschreibung der Informationsaufnahme und –verarbeitung der Menschen in vielen Verhaltens- und Leistungsbereichen
  - detaillierte Analyse der menschlichen Leistungsmöglichkeiten und –grenzen in komplexen Situationen
  - dadurch wird empirische Untersuchung kognitiver Prozesse und Leistungen unter repräsentativen Bedingungen möglich
  - Modell gibt Orientierungsrahmen und Analyseinstrument für praktische AO-Fragestellungen

### Regulationsebene

- OAS werden durch VVR-Einheiten in Handlungen übersetzt (=Arbeitstätigkeit) => Handlungen durchlaufen permanent Feedbackschleifen (so ist die Orientierung des Handelns an den OAS garantiert)
- Die entsprechenden Regulationsprozesse laufen dabei nach Volpert und Hacker auf drei verschiedenen Ebenen ab:
  1. **sensumotorischen Ebene**
    - hier ablaufende Vergleichsprozesse sind stereotype Prüfprogramme (= unselbständige Handlungskomponenten; sind i. d. R. unterhalb der Bewußtseinsebene angesiedelt)
    - Beim Autofahrer laufen z.B. viele Lenk- und Bremsbewegungen automatisiert ab.
    - Insgesamt geht es auf dieser Ebene um die Regulation von Bewegungsabläufen.
  2. **perzeptiv-begrifflichen Ebene**
    - Steuerung einfacher Handlungen.
    - durch Wahrnehmungen, Vorstellungen => werden Handlungen vorbereitet und Handlungsvollzüge ausgelöst (=Handlungsschemata)
    - Insgesamt geht es also um die Regulation der Arbeitshandlungen.
  3. **intellektuelle Ebene**
    - geht den anderen Ebenen voraus
    - beinhaltet die Regulation komplexer Handlungen => d.h. hier werden übergreifenden Pläne und Strategien entwickelt\*.
    - ABER: der Handelnde wäre schnell überfordert => wenn er seine Ziele immer reflektieren, bewerten und korrigieren würde => so käme er nicht mehr zur eigentlichen Handlung.
    - Merke: So wie Habituationstendenzen und Übungsprozesse auf der sensumotorischen Ebene zu einer Entlastung von unten beitragen, führen Sozialisationsprozesse auf der intellektuellen Ebene zu einer Entlastung von oben.
    - z.B. Leitung entscheidet: es müssen Überstunden gemacht werden => damit 2 Mitarbeiter eine Fortbildung machen => durch die Kenntnisse in der Fortbildung wird die Produktivität der Anlage verbessert => dann können Überstd. wieder abgebaut werden

(30) Beschreiben Sie das Phänomen des Extrarollenverhaltens und nennen Sie Beispiele!

- Zunächst wurde davon ausgegangen, dass Organisationen zweckrationale Gebilde darstellen, indem die Einzelne Person nur die Tätigkeiten zur Erfüllung dieser Ziele Umsetzt.
- Aber: Personen haben eigene Wünsche, Motive und Handlungsintentionen, die nicht unbedingt mit denen der Organisation übereinstimmen müssen
- Dienst nach Vorschrift kann außerdem zur Lähmung führen
- ➔ Entwicklung des Konzepts des Extra-Rollen-Verhaltens (Organ, 1990)
- auch: organizational citizenship behavior (Bateman & Organ, 1983)
- ➔ der Einzelne leistet aus eigener Initiative mehr und anders, als aufgrund von formalen Rollenvorschriften einklagbar oder zu erwarten wäre.
- Kann Organisationen schaden oder nützen
- 5 Dimensionen des positiven Verhaltens für die Organisation nach George & Brief
  - (1) Kollegen helfen
  - (2) Organisation schützen
  - (3) Verbesserungsvorschläge machen
  - (4) Sich selbst entwickeln
  - (5) Ansehen der Organisation verbessern (e.on)
- Negativ dagegen z.B. das Bilden von Cliques, Reduzieren von Leistung, Weitergabe geheimer Informationen, Mobbing

Beispiel: Assistent am Psychologischen Institut ➔ arbeitet nicht nur auf Grund von Pflichterfüllung, sondern macht freiwillig Überstunden, da er/sie noch was erreichen will

(31) Erläutern Sie die Gerechtigkeitstheorie von Adams!

- Adams 1963
- Gleichzeitig Prozesstheorie und kognitive Motivationstheorie
- Die Theorie geht von sozialen Beziehungen aus, bei denen ein Tausch auftreten kann, die Organisation wird als dritter Faktor in den Austauschprozess mit einbezogen
- Grundgedanke: Die Person strebt an, dass ihre Nettobelohnung für den Einsatz denen entspreche, die sie bei einer anderen Person wahrnimmt → sozialer Vergleich
- → Über- oder Unterbelohnung → kognitive Spannungen
- Abbau durch
  1. Einsatz an Belohnung angepasst wird
  2. Belohnung an Einsatz angepasst
  3. oder Belohnung oder Einsatz des Anderen angepasst wird
- oder
  1. real objektiv
  2. psychologisch subjektiv (innere Kündigung/ Dienst nach Vorschrift)
  3. Verlassen der ungerechten Beziehung
- Zusatzannahmen
  - Positive Ereignisse werden maximiert
  - Anstrengende kostspielige Einsätze werden minimiert
  - Man widersetzt sich kognitiver Modifikation von Variablen, die relevant für das Selbstbild sind
  - Es wird eher die Wahrnehmung der Belohnung und Einsätze der anderen Person geändert
- Kritik
  1. durch Isolierung der Belohnung werden Aggregierungsprobleme umgangen
  2. Frage nach der Generalisierbarkeit von Laborexperimenten
  3. Frage nach der zeitlichen Erstreckung der Reaktion
  4. andere Reaktion zum Herstellen des Gleichgewichts möglich als Einsatz und Belohnung

(32) Nennen Sie einen praktischen Anwendungsbezug für die Gerechtigkeitstheorie von Adams!

- Entlohnung (insb. bei Arbeitsgruppen)
- Stücklohn vs. Zeitlohn

### **Arbeitsplatz**

(33) Was sind psychologische Kriterien der Arbeitsplatzgestaltung?

Kriterien humaner Arbeitsgestaltung nach Neuberger (1985) (s. Tabelle bei Rosenstiel, S. 119, zur Explikation; Frieling & Sonntag, S. 277):

1. Würde (Respekt; Achtung; menschliche Behandlung)
2. Sinn (Bedeutsamkeit der Tätigkeit)
3. Gerechtigkeit (Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung)
4. Sicherheit (Schutz, Absicherung)
5. Orientierung (Rückmeldung, Überblick, Struktur)
6. Gesundheit

7. Autonomie (Selbst- und Mitbestimmung, Entscheidungsfreiheit, Wahlmöglichkeiten)
8. Kontakt (Kommunikation)
9. Privatheit (Rückzugsmöglichkeit, eigene Räume)
10. Entfaltung (Selbstverwirklichung, Fähigkeitseinsatz, Weiterentwicklung, Kreativität)
11. Abwechslung (Variationen, keine monotonen Aufgaben, neue Erfahrungen)
12. Aktivität und Leistung (Betätigungsmöglichkeit, Erfolgserlebnisse)
13. Konfliktregelung
14. Anerkennung (Bestätigung, Auszeichnung)
15. Schönheit (Ästhetik des Arbeitsplatzes)

grundsätzlich: Humanisierung der Arbeit soll den ganzen Menschen betreffen und alle Menschen betreffen (ganzheitlicher Anspruch)

(34) Welche Personen profitieren eher von einem autoritären Führungsstil?

Fiedler

➤ Beispiel

- Bei gutem Klima, geringer Positionsmacht und Aufgabenstruktur ist die Korrelation hoch, also ein beziehungsorientierter Führungsstil erfolgreich (der Hiwi als Dozent)
- Bei gutem Klima, hoher Macht und Struktur ist Korrelation gering, also Aufgabenorientierung von Vorteil (Lehrstuhlinhaber als Dozent)

(35) Was ist die Grundlage zum Ausüben von sich Zwang in Organisationen?

- Machtverteilung /Hierarchie im Unternehmen
- Mittel um Zwang auszuüben
- Etzioni: Zwang/ Anreiz/ Internalisierung von Normen und Werten

(36) Schildern Sie mögliche Reaktionen auf den offensichtlichen Alkoholmissbrauch von Mitarbeitern!

- Typische Reaktionen auf Alkoholmissbrauch im Unternehmen sind
  1. ignorieren → andere arbeiten mehr
  2. überwachen → Frustration der Bezugsperson
  3. Anklage
- Reaktionsmöglichkeiten zur Verbesserung sind das Stufenmodell und der SAP
- Stufenmodell → siehe Frage 37
- SAP
- Konzept des sozialen Ansprechpartners

(37) Stellen Sie das Stufenmodell da!

- gehört zum Problem von Alkohol im Betrieb
- mit dem Modell sollen alkoholranke Personen dazu gebracht werden, Hilfe anzunehmen und ihr Verhalten zu ändern.
- Nach Frieling und Sonntag
  - (1) Vier Augen Gespräch
  - (2) Gespräch mit Betriebsrat und Androhung einer Abmahnung
  - (3) Abmahnung
  - (4) Kündigung mit Angebot der Wiedereinstellung nach einer Therapie

## Medienpsych.

(38) Was ist defensive Selektivität

- Gruppe um Paul Lazarfeld → Entdeckung der sog. Defensiven Selektivität → Beobachtung, dass überzeugte Anhänger einer Partei oder eines Kandidaten vorzugsweise diejenigen Medienberichte rezipieren, mit denen sie auch schon vorher übereinstimmen
- Diese Befunde und Erkenntnisse werden heute im Nutzen- od. Gratifikationsansatz (Uses-and-Gratifications) weitergeführt.
- Uses-and-Gratifications- ansatz → zentrale Frage: Wer benutzt welche Medieninhalte aus welchen Medien unter welchen situativen Bedingungen, aus welchen Gründen, mit welchem Effekt?
- → Dieser Ansatz führt u.a. zur Frage nach den Rezipienten-Typologien, die beispielsweise für das Fernsehen aufgrund der Nutzungszeit, der Programmpräferenz od. aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen (z.B. internale vs. externale Kontrollüberzeugung erstellt wurden.

(39) Erläutern Sie die Agenda-Setting-Hypothese

- Nach Funkhouser, 1973; McCombs + Shaw, 1972) → sollen Medien nicht so sehr bewirken, wie oder was die Rezipienten denken, als vielmehr, worüber sei nachdenken
- Befragt man Rezipienten nach den wichtigsten Problemen, um die sich die Regierung kümmern sollte (= Publikumsagenda), so soll die Liste der Gewichtigkeiten dieser Themen derjenigen in den von den Befragten genannten Medien entsprechen (=Medienagenda)
- Drei verschiedene Modell werden im Hinblick auf die These vertreten:
  - a) Priority-Modell (Themenstrukturierungsfunktion) → wird behauptet, dass die Reihenfolge der Themen von Publikums- u. Medienagenda übereinstimmen
  - b) Im „Salience“-Modell wird die Publikums-Agenda nur nach dem Bereich „wichtig“ vs. „unwichtig“ gegliedert.
  - c) Noch vorsichtiger schließlich ist das „awareness“-Modell (= sog. Thematisierungsfunktion) nach dem Rezipienten die in den Medien behandelten Themen nur noch allgemein als besonders diskussionswürdig ansehen.
- Kritik:
  - a) Unterschiedliche Definition von Themen
  - b) Unterschiedliche Erhebungsmethoden
  - c) Differierende Gewichtungsverfahren
- Trotz Kritik kann bisher als gesichert gelten (1987)
  - a) Im Medienvergleich schneiden Zeitungen beim Einfluss auf die Publikumsagenda am besten ab, wenn es um lokale Themen geht. Bei nationalen Themen hat das TV größeren Einfluss
  - b) Generell ist ein umso größerer „Agenda-Setting“-Effekt festzustellen, je entfernter ein Thema von der persönlichen Erfahrung ist.
  - c) Neben Medien- und Themeneinflüssen sind auch individuelle Merkmale von Rezipienten (z.B. hohe Werte im nfc) von Bedeutung

(40) Haben Medien Einfluss auf die Sozialisation?

- Zum Stichwort Sozialisation werden alle Arbeiten gerechnet, die sich mit den Einflüssen von Medien auf die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen beschäftigen
- Schwerpunkt liegt auf Fernsehwirkung
- 6-13 Jahre → ca 1 ½ Stunden täglich Fernsehprogramm
- Untersuchung verschiedener Themenbereiche
- Formale Merkmale
  - Z.B. Darbietungstempo
    - a) Vermutet wurde, dass ein hohes Darbietungstempo (z.B. kurze Einstellungen, häufiger Szenenwechsel) das Sozialverhalten der kindlichen Zuschauer durch eine Erhöhung ihres Erregungsniveaus in Richtung auf agiles, unbeständiges, impulsives Verhalten beeinflussen würde → genereller Einfluss nicht nachweisbar (Bezug Erregungsniveau)
    - b) Jedoch finden sich Zusammenhänge zwischen spezifischen Programmmerkmalen u. dem Sozialverhalten → so ist jegliches Sozialverhalten (aggressives, prosoziales und neutrales) nach dem Anschauen von Gewaltdarstellungen ausgeprägter als nach Sendungen ohne Gewalt, aber hier auch Einflüsse von Spielzeug in der Umgebung des Kindes wichtig. **Vgl. klassisches Experiment von Bandura zum Modelllernen: Beim Anschauen einer aggressiven Figur im TV, die stellvertretend von einer anderen TV-Figur belohnt wurde, zeigten die Kinder aggressives Verhalten, bei einer Bestrafung der Figur zeigten sie kein aggressives Verhalten.**
- Inhaltsbezogene Wirkung
  - Schulische Leistung
    - a) Schulische Leistungen sollen durch spezifische Sendungen wie Sesamstraße oder Sendung mit der Maus gefördert werden
    - b) Untersuchung Hans-Bredow-Institut für Rundfunk + Fernsehen Arbeitsgruppe Sesamstraße, 1972
    - c) → regelmäßige Zuschauer dieser Sendung tatsächlich besser bei abstraktem Denken und verallgemeinern + den Ablauf von Handlungen zu durchschauen
    - d) dieser Effekt besonders stark, wenn Inhalte nachher besprochen werden
    - e) Allgemein lassen sich hinsichtlich der sprachlichen, schulischen und außerschulischen Leistungen + Aktivitäten kindlicher Fernsehzuschauer im Durchschnitt kaum negative Effekte nachweisen
  - Prosoziales Verhalten
    - a) Ebenfalls Sesamstraße
    - b) Regelmäßige Seher stärker als andere ihr eigenes Verhalten mit den Wünschen und Zielen ihrer Interaktionspartner abstimmen
    - c) Auch andere Bereiche prosozialen Verhaltens – Hilfeleistung, Freundlichkeit, Altruismus, Kooperation etc. können durch spezifische Sendungen gefördert werden, die Effekte sind zumeist deutlicher als bei aggressiven und anderen antisozialen Verhaltensweisen

- d) In einer Meta-Analyse von 230 Untersuchungen aus dem Jahre 1950-1977 (Übersicht: Herold, 1986) zeigt sich, dass zum prosozialem Verhalten nur etwas halb so viele Befunde vorliegen wie zur Frage der negativen Medienwirkung
- Ausbildung von Geschlechterrollen
  - a) Ausgangsfrage: „Wo sind die Frauen im amerikanischen TV?“ → vor dem Schirm → mit Ausnahme der Soaps 2/3 Mehrheit von Männern in allen anderen Sendungen
  - b) Inhaltsanalyse von Werbespots (Bushby, 1975) → Frauen vorwiegend als haushaltsführend, als häusliche Helferinnen der Männer, als abhängig, unterwürfig, unintelligent und als Sexualobjekt
  - c) → Kinder mit hohem Fernsehkonsum haben eher stereotype Vorstellungen von den Geschlechtsrollen, jedoch in den letzten Jahren Veränderungen in Richtung auf eine stärkere Gleichberechtigung
- Konsumverhalten
  - a) Großes Thema
  - b) Vorschulkinder können oft noch nicht Werbung von anderen Sendungen unterscheiden
  - c) Mit zunehmendem Alter wächst zwar einerseits die Behaltensleistung von Werbespots, zugleich nehmen die Kritik und das Desinteresse zu.
  - d) Relativ großer Einfluss der Mutter: Eine kritische Konsumansicht der Mutter, die vor allem in der Mittel- und Oberschicht zu finden ist, wird von den Kindern übernommen; sie kann zudem durch den Schulunterricht gefördert werden
- Aggressivität (siehe Frage 41)

(41) Erläutern Sie verschiedene Sichtweisen von Medien und Aggression

- 4 von 5 Untersuchungen zur Sozialisation von Fernsehen sind zum Thema Aggression:
- Theoretische Positionen
  1. Stimulationshypothese → das Ansehen von Gewaltdarstellungen stimuliert kurzfristig die Aggressionsbereitschaft.
  2. Lerntheoretische Position → aggressives Verhalten von Modellpersonen wird unter bestimmten Bedingungen vom Rezipienten übernommen
  3. Katharsishypothese → in der Phantasie vollzogenes aggressives Verhalten macht das reale Verhalten überflüssig
  4. Erregungshypothese → TV-Konsum führt generell zu erhöhter Erregung, die sich auch in Aggression äußern kann
  5. Habitualisierungshypothese → häufige Gewaltdarstellung im TV führt zur Abstumpfung auch gegenüber real erlebter Gewalt
  6. Theorie der Wirkungslosigkeit → bisher sei kein befriedigender Nachweis zum Zusammenhang von Gewaltdarstellungen im Fernsehen und aggressivem Verhalten erbracht
  7. Risikohypothese → es besteht das Risiko, dass das Gesehene eine Wirkung hat
- Empirische Befunde
- 1972

1. positiver Zusammenhang von Gewaltdarstellungen im TV und aggressivem Verhalten vor allem dann erwartet, wenn Kinder und Jugendliche häufig und kontinuierlich Sendungen mit besonders realistischen Gewaltdarstellungen sehen, die entweder aus dem Handlungskontext gerechtfertigt erscheinen oder aber nicht sanktioniert werden (vgl. Bandura).
2. Tendenz wird durch Faktoren (z.B. aggressive Konfliktlösemuster) in der Familie und Umwelt des Kindes u. individuelle Disposition modifiziert.
3. Kritik an den Untersuchungen:
  - a. Überwiegend korrelative Studien
  - b. Daten stammen aus Fragebogen- und Laborstudien

➤ 1982

1. Erscheinen einer weiteren Forschungszusammenfassung
2. gleiche Annahmen wie 1972
3. jetzt Berücksichtigung von Feld und Langzeitstudien
4. Kritik am 2. Bericht
  - a) Von 6 Feld- und Langzeitstudien weisen 2 keinerlei Effekt auf + 1 nur einen geringen Effekt
  - b) Zusammenfassende allgemeine Kritik von McGuire → Zusammenhänge sind klein, nicht signifikant, wenn sie signifikant auf dem .05 Level sind, dann sind die Effektgrößen zu klein, so dass die Varianzaufklärung durch Aggression minimal erscheint
5. In jüngster Zeit weist Groebel (1986) auf modifizierende Einflüsse des Nationalen Kulturellen Kontexts hin.

- Kritik: in diesem Artikel findet nur das Fernsehen Beachtung. Wichtige weitere Medien wie Computer und Internet (Magersüchtigenseiten) finden keine Beachtung

Irgendwie fehlen Fragen zu Schulz v. Thun

laut Hella stellt Prof. Stephan keine Fragen zu Schulz v. Thun