

ORGANISATIONSKOMITEE

Leitung

Prof. Dr. Thomas Rigotti
Jun.-Prof. Dr. Verena C. Haun
Prof. Dr. Christian Dormann

Team

Dr. Anja Baethge
Anna Bauer-Trapp
Anna Monschau
Anna Peschel
Ann-Kathrin van Hauth
Benedikt Rosmanith
Celina Wrage
Chiara Remmel
Christina Guthier
Clara Mumme
Evelyn Heid
Franziska Kaschub
Gabriela Schuchalter-Eicke
Hannes Saas
Jana Meier
Johanna Malich
Julia Leinhos
Julia Rothmann
Katharina Kreinbihl
Lisa Montigny
Luisa Sievers

Marie Luise Speiger
Marina Lind
Marlene Stoll
Mia Mahncke
Miriam Neumann
Miriam Postulka
Nadya Kalenderyan
Nina Jung
Nina Wirtz
Olga Mater
Petra Heck
Roxanne Eisenbeis
Sabrina Lutz
Sarah Brod
Stanley Friedemann
Susanne von Holdt
Susanne Weyland
Svenja Schindler
Vera Gödde
Vera Müller
Verena Katzer
Veronika Mater

THEMEN & BEITRAGSARTEN

Die Beiträge zur 9. AOW Fachgruppentagung umfassen die folgenden sechs Themengebiete:

1. **Arbeitspsychologie:** Belastung und Beanspruchung in der Arbeit; Gesellschaftliche Perspektiven der Arbeit; Dienstleistungsarbeit; Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsverhältnisse; Betriebliche Gesundheitsförderung; Ergonomie; Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit
2. **Personalpsychologie** Eignungsdiagnostik/ Personalauswahl; Gleichstellung und Diversity Management
3. **Psychologie** der Berufswahl Berufswahl; Work-Life-Balance; Berufliche Entwicklung
4. **Organisationspsychologie** Gruppe und Teams; Führung; Organisationskultur und –klima; Produktives und Kontraproduktives Verhalten; Innovations- und Wissensmanagement
5. **Wirtschaftspsychologie**
6. **Tagungsmotto | Menschen – Medien – Möglichkeiten**

Diese vielfältigen Themengebiete werden auf unterschiedliche Weise präsentiert:

Forschungsreferate. Forschungsreferate dienen der Darstellung abgeschlossener empirischer Arbeiten, sowie theoretischer oder methodischer Neuentwicklungen.

Kurzreferate. Kurzreferate dienen der Darstellung empirischer Arbeiten, die zum Zeitpunkt der Beitragseinreichung noch nicht abgeschlossen sein müssen. Das Format der Kurzreferate soll insbesondere den Promovierenden die Möglichkeit geben, einen Beitrag anzumelden, dessen Ergebnisse mit Sicherheit zur Zeit der Tagung vorliegen, auch wenn die empirische Datenerhebung zum Zeitpunkt der Einreichung des Abstracts noch nicht abgeschlossen ist.

Arbeitsgruppen. In einer Arbeitsgruppe werden thematisch verwandte Forschungsarbeiten von mehreren Autoren zu einer bestimmten Fragestellung präsentiert.

Überblicksreferate. Überblicksreferate dienen der integrativen Darstellung von neuen Entwicklungen in einem größeren Forschungsbereich durch eine Person mit ausgewiesener Expertise.

Poster. Ausgestellt werden können Poster zu empirischen, konzeptionellen, theoretischen und methodischen Forschungsarbeiten.

Praxisberichte. Praxisberichte dienen der Darstellung abgeschlossener Fallstudien oder Studien mit hoher Praxisrelevanz.

Workshops. Diese Veranstaltungen machen die Teilnehmenden auf interaktive Weise mit dem aktuellen Erkenntnisstand auf einem spezifischen Gebiet vertraut.

DONNERSTAG – 24.09.2015

11:15 – 12:00

Keynote (Rob Briner): How evidence-based is work and organizational psychology? Why does it matter and what can we do about it?

Raum: RW1

BRINER, ROB (University of Bath, UK)

The idea of evidence-based practice is now very well-known in many areas of professional practice including medicine, policing, policy-making, and clinical/health psychology but not so much in work and organizational psychology. Evidence-based practice involves making decisions through a combination of critical thinking and the use of more evidence (or information) of more diverse types and from more sources. First, I will consider barriers to evidence-based practice from our clients, academic practices, evidence-based practice myths, market forces, and the training of work and organizational psychologists. Second, some of the ethical and professional reasons why we should be more evidence-based will be discussed. Third, I will suggest several ways in which work and organizational psychology can perhaps become more evidence-based. These suggestions including changing the way we train work and organizational psychologists, making ourselves quite distinct from other organizational consultants, increasing the level of qualification required to practice, and sticking to our ethical codes of practice.

13:15 – 14:55

Überblicksreferate

Raum: RW1

Identifikation in Organisationen und Mitarbeitergesundheit: Eine Meta-Analyse

VAN DICK, ROLF (Goethe-Universität Frankfurt am Main); STEFFENS, NIKLAS; HASLAM, ALEX; JETTEN, JOLANDA (University of Queensland, Australia)

& SCHUH, SEBASTIAN (Goethe-Universität Frankfurt am Main)

Fragestellung. Identifikation mit Gruppen in organisationalen Kontexten wurde in den letzten drei Jahrzehnten stark beforscht. Im Wesentlichen wurden dabei positive Zusammenhänge zu Arbeitsmotivation, Leistung oder Citizenship Behavior gefunden. Erst in den letzten Jahren rückte auch das Thema der Mitarbeitergesundheit in den Fokus. Dabei kann man zwei gegenläufige Hypothesen aufstellen: Zum einen könnte eine starke Identifikation durch die stärkeres Arbeitsengagement zu Krankheit führen. Zum anderen könnte die aus starker gemeinsamer Identität resultierende verfügbare soziale Unterstützung zu mehr Gesundheit beitragen. **Untersuchungsdesign.** Wir führten eine Meta-Analyse mit den beiden Foki Identifikation mit der Organisation (66 Effektgrößen, $N = 16.297$) und mit dem Team (29 Effektgrößen, $N = 5.396$) durch. **Ergebnisse.** Die Ergebnisse bestätigen die zweite Hypothese und zeigen, dass soziale Identifikation positiv mit Gesundheit (organisationale ID: $r = .23$; Teamidentifikation: $r = .21$) zusammenhängt. Moderationsanalysen zeigen, dass die Zusammenhänge enger für Indikatoren von positivem Wohlbefinden ($r = .28$) als für die Abwesenheit von Stress ($r = .19$) sind und dass sie stärker für Indikatoren psychischer als physischer Gesundheit sind. Schließlich trägt auch eine geteilte Identität unter Teammitgliedern zu stärkeren Zusammenhängen bei. **Limitationen.** Wie bei jeder Meta-Analyse liegen die Einschränkungen vor allem im Bereich der Primärstudien. Für einige Moderatoranalysen war einerseits die Zahl der Primärstudien gering, zum anderen konnten insgesamt nur wenige Studien mit experimentellen oder längsschnittlichen Designs aufgenommen werden. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Praktisch bestätigen unsere Befunde, dass ein Aufbau von Identifikation zur Reduktion von Stress beitragen kann und dass der Förderung von Gruppen aus dieser Perspektive ein starkes Gewicht zukommt. **Relevanz/Beitrag.** Die Meta-Analyse hilft, offene Fragen und widersprüchliche Einzelbefunde in der Forschung zum Social Identity Approach to Stress zu klären.

Alter(n)sgerechte Führung: Ein vielversprechender Führungsansatz für Organisationen im demografischen Wandel

WEGGE, JÜRGEN (Technische Universität Dresden)

Fragestellung. Aufgrund der demographischen Entwicklungen verändert sich die Alterszusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Während die Einflüsse einer schrumpfenden und alternden Belegschaft auf die Arbeitsgestaltung, die Produktivität von Unternehmen und die Zusammenarbeit im Team schon intensiver untersucht wurden (Schlick, Frieling & Wegge, 2013), ist die Rolle der Führungskraft bisher nur selten Gegenstand der Analyse geworden. Führt man junge Mitarbeiter anders als alte Mitarbeiter? Wie soll man zunehmend altersgemischte Teams führen? Und wie können junge Führungskräfte ihre deutlich älteren Mitarbeiter erfolgreich motivieren? Der Vortrag gibt einen Überblick zu den heute vorliegenden Forschungsergebnissen, die zur Beantwortung dieser Fragen vorliegen. **Neue Perspektiven.** Im Mittelpunkt stehen Befunde und Ansätze der alter(n)sgerechten Führung, also solche Modelle, welche die gesamte Lebensarbeitsspanne berücksichtigen und daher nicht nur ältere Personen betrachten. Auf Basis eines neuen Fragebogens, der die Qualität altersgerechter Führung beschreibt und messbar macht, wurden in mehreren Projekten mit verschiedenen Berufsfeldern (z.B. N = 192 in der Pflege; N = 209 im Call Center; N = 900 in der Automobilproduktion) Daten gewonnen, die zeigen, dass eine alter(n)sgerechte Führung – über klassische Führungsansätze hinaus – einen positiven Effekt auf subjektive und objektive Indikatoren der Arbeitsmotivation und Gesundheit hat (z.B. Arbeitsfähigkeitsurteile, Fehlzeiten). **Theoretische/Praktische Implikationen.** Alter(n)sgerechte Führung stellt ein neues Konzept der Führung dar, welches auf die altersbedingten Veränderungen der Geführten eingeht und zudem Aspekte der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams und Führungssituationen berücksichtigt. Es werden für die Praxis konkrete Ansatzpunkte beschrieben und Trainings dargestellt, die nachweislich helfen können, wichtige Herausforderungen des demographischen Wandels in Organisationen besser zu bewältigen.

13:15 – 14:55

Arbeitsgruppe: Neue Einblicke in bisher vernachlässigte Verfahren und Probleme der Eignungsdiagnostik

Raum: RW3

Leitung: KANNING, UWE PETER (Hochschule Osnabrück)

Forschungsstand. Etablierte Verfahren der Eignungsdiagnostik wie Assessment-Center oder Einstellungsinterviews sind breit erforscht. Andere Verfahren wie die Beurteilung von Aspekten der Bewerbungsunterlagen, Arbeitszeugnissen und rechtliche Aspekte von Persönlichkeitsinventaren werden in der Personalarbeit vielfach angewendet, sind jedoch bislang kaum erforscht. Weitere Ansätze wie die Trainierbarkeit von Testverfahren oder die Validität des ersten Eindrucks sind ebenfalls kaum untersucht. **Neue Perspektiven/Beitrag.** In einem ersten Beitrag wird die Validität von Aspekten von Bewerbungsunterlagen betrachtet. Hierbei liegt der Fokus insbesondere auf den hierin angegebenen Freizeitaktivitäten und deren Validität. In einem zweiten Beitrag wird die Reliabilität und Validität von Arbeitszeugnissen näher betrachtet, die häufig Bewerbungsunterlagen beiliegen. In einem weiteren Beitrag wird die geschlechtsgebundene Benachteiligung durch Persönlichkeitstests in der Personalauswahl untersucht. In einem vierten Beitrag wird das Augenmerk auf die Vorbereitung für eignungsdiagnostische Situationen gelegt. Eine wichtige Frage in der Auswahl Literatur ist hierbei das Ausmaß, in dem standardisierte Tests durch testspezifische Vorbereitung und testspezifische Übung beeinflusst werden können. Abgerundet wird die Arbeitsgruppe durch einen letzten Beitrag, in dem mit einer neuartigen eignungsdiagnostischen Prozedur untersucht wird, inwiefern Bewerber mit einer zutreffenden Ersteinschätzung anderer Personen über ein höheres soziales Verständnis verfügen. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Theoretische Annahmen zur Testvorbereitung, zu Bewerbungsunterlagen und zu Arbeitszeugnissen werden empirisch geprüft. Praktisch werden Empfehlungen abgegeben, inwiefern der erste Eindruck valide ist, Freizeitaktivitäten in Bewerbungsunterlagen für die Auswahl genutzt werden sollten und Arbeitszeugnisse reliabel und valide sind. Zudem werden Empfehlungen zum Nutzen von Testvorbe-

reitungskursen und zur rechtlichen Problematik von Persönlichkeitsinventaren abgegeben.

Sind Freizeitaktivitäten valide Kriterien zur Sichtung von Bewerbungsunterlagen?

KANNING, UWE PETER (Hochschule Osnabrück)

Fragestellung. Die Untersuchung geht der Frage nach, ob es sinnvoll ist, bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen die Angaben zu Freizeitaktivitäten als Hinweis auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zu deuten. Eine kürzlich durchgeführte Umfrage unter 244 Personalverantwortlichen hat gezeigt, dass sich fast 22 % der Unternehmen für sportliche Aktivitäten, 27 % für Hobbys und fast 41 % für ehrenamtliches Engagement ihrer Bewerber interessieren. **Untersuchungsdesign.** Im Rahmen einer Online-Studie wurde 1326 Personen zu Art und Intensität ihrer Freizeitaktivitäten befragt. Zusätzlich bearbeiteten sie einen Fragebogen zur Messung der Big Five und einen Fragebogen zur Erfassung sozialer Kompetenzen. **Ergebnisse.** Die Ergebnisse zeigen nur vereinzelt Hinweise auf nennenswerte Zusammenhänge zwischen Freizeitaktivitäten und Persönlichkeit bzw. sozialer Kompetenz. **Limitationen.** Die Stichprobe ist nicht repräsentativ für Population der Bewerber. Zudem wird nur die innere kriterienbezogene Validität untersucht. Wünschenswert wäre eine Überprüfung der prognostischen Validität. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Vor dem Hintergrund der Befunde wird von einer Interpretation der Freizeitaktivitäten abgeraten. Zum ersten Screening großer Bewerberstichproben eignen sich valide (Online-) Testverfahren weitaus besser. **Relevanz/Beitrag.** Die Studie steht in der Tradition diverser Untersuchungen, mit deren Hilfe gängige Heuristiken der Urteilsbildung bei der Sichtung von Bewerbungsunterlagen hinterfragt werden. Angesichts der Tatsache, dass mehr als ein Viertel der deutschen Unternehmen u. a. Freizeitaktivitäten zur Vorauswahl der Bewerber heranziehen, kommt der vorliegenden Studie eine hohe praktische Betreuung zu. Sie regt dazu an, vielfach etablierte Auswahlkriterien zu hinterfragen.

Reliabilität und Validität von Arbeitszeugnissen

SENDE, CYNTHIA (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg)

Relevanz. Arbeitszeugnisse werden in Deutschland üblicherweise jeder Bewerbung beigelegt und bieten somit leicht zugängliche Informationen über vergangenes Arbeitsverhalten. Da sie aus rechtlichen Gründen einerseits wahr sein müssen, andererseits aber wohlwollend zu formulieren sind, hat sich eine Zeugnissprache mit abgestuft positiven Formulierungen entwickelt, die wie Noten zu lesen sind. Obwohl sie ein fester Bestandteil der Bewerbervorauswahl sind, fehlen bislang wissenschaftliche Studien zu ihrer Reliabilität und Validität. **Fragestellung.** In dieser Studie wurde untersucht, inwieweit sich Zeugnisformulierungen objektiv interpretieren lassen und in welchem Maße sie mit Persönlichkeitsmerkmalen des Zeugnisinhabers sowie mit Verhaltens- und Leistungskriterien korrelieren. **Design.** Analysiert wurden 349 Zeugnisse von 134 Personen, die Persönlichkeitsskalen sowie Skalen zur Selbsteinschätzung von Arbeitsleistung/-verhalten und Karriereerfolg bearbeiteten. Von 67 Teilnehmern konnten Fremdbeurteilungen von Kollegen/Vorgesetzten eingeholt werden. **Ergebnisse.** Bei der Identifikation der Beurteilungskomponenten sowie bei ihrer Kodierung in Noten werden akzeptable bis sehr gute Interrater-Reliabilitäten erreicht. Auch die Retest-Reliabilität der Kodierungen fällt hoch aus. Im Hinblick auf Zusammenhänge mit Persönlichkeitsmerkmalen zeigt sich u.a., dass gewissenhaftere Personen positivere Beurteilungen erhalten. Die höchsten Zusammenhänge mit den Leistungs- und Verhaltenskriterien weisen die Komponenten „Sozialverhalten“ und „Gesamturteil“ auf. So haben Personen, deren Sozialverhalten in den Zeugnissen positiver beurteilt wird, sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdbeurteilung höhere OCB-Werte und berichten über mehr Beförderungen. **Limitationen.** Höherqualifizierte sind in der Stichprobe überrepräsentiert. Weitere Validierungsstudien mit anderen Stichproben und zusätzlichen Leistungskriterien wären empfehlenswert. **Implikationen.** Die Ergebnisse implizieren, Arbeitszeugnisse in der Personalauswahl einzubinden und den Fokus auf das Gesamturteil und das Sozialverhalten zu legen.

Geschlechtsgebundene Benachteiligung durch Persönlichkeitstests in der Personalauswahl?

MAIER, GÜNTER W.; NAHRGANG, RUTH G. & WIET-FELD, ANNE CHRISTIN (Universität Bielefeld)

Fragestellung. Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben die rechtlichen Anforderungen an die Personalarbeit deutlich zugenommen. Während sich die Anwendung des AGG im Bereich der Personalauswahl bislang vornehmlich auf Stellenausschreibungen oder Sichtung von Bewerbungsunterlagen bezog, erhielt die potenzielle Benachteiligung durch psychologische Auswahlverfahren (z.B. Persönlichkeitstests) noch recht geringe Beachtung. Unser Ziel war es zu prüfen, in welchem Ausmaß der Einsatz frei erhältlicher Persönlichkeitstests potenziell zu einer Benachteiligung von Frauen oder Männern führen kann. **Untersuchungsdesign.** Es wurden 18 Persönlichkeitstests identifiziert, die frei und in deutscher Sprache zugänglich, wissenschaftlich geprüft, sowie für die Personalauswahl einsetzbar sind. Als Referenzmaß für geschlechtsbezogene Unterschiede in Persönlichkeitsmerkmalen („wahre Werte“) wurden einschlägige metaanalytische Befunde herangezogen. **Ergebnisse.** Insgesamt konnten aus den Manualen 176 Effektstärken [ES] zu geschlechtsbezogenen Unterschieden in Persönlichkeitsmerkmalen berechnet werden, wobei davon 126 ES Referenzwerten [RW] zugeordnet werden konnten. Die ES aus den Testverfahren variierten zwischen $d = .57$ und -1.51 . Alle Vergleiche der ES vs. RW wurden über z-Tests auf Signifikanz geprüft. Die Analysen zeigten, dass 77 (= 61.7%) ES aus den Testverfahren signifikant von den Referenzwerten abweichen. Auch die Testverfahren unterschieden sich stark darin, wie viele ihrer Skalen signifikant von den RW abwichen. **Limitationen.** Nicht für alle Skalen konnten Referenzwerte identifiziert werden. **Theoretische/Praktische Implikationen.** In vielen Skalen standardisierter Persönlichkeitstests werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen überschätzt. Bei der Verfahrensentwicklung müssen solche Abweichungen besonders beachtet werden, da der Einsatz dieser Verfahren sonst rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. **Relevanz/Beitrag.** Erstmalig wurde geprüft, inwieweit der Einsatz standardisierter Testverfahren potenziell zu einer geschlechtsbezogenen Benachteiligung führen kann.

Alles eine Frage der Vorbereitung? Leistung und Verhalten in einer Online Testvorbereitungsumgebung als Prädiktor von Testleistung in einem Studienauswahltest

LANG, JONAS (Universität Gent, Belgien); HAMPEL, JENNIFER & ZIMMERHOFER, ALEXANDER (ITB Consulting)

Fragestellung. Standardisierte Tests, die kognitive Fähigkeiten messen, werden häufig für die Auswahl von Studenten und Mitarbeitern eingesetzt. Eine wichtige Frage in der Auswahl Literatur ist das Ausmaß, in dem standardisierte Tests durch testspezifische Vorbereitung und testspezifische Übung beeinflusst werden. Kernfragen sind insbesondere, (a) in welchem Ausmaß ein Zusammenhang zwischen Vorbereitungszeit und Testleistungen besteht, (b) inwiefern Vorbereitungseffekte durch Instruktion oder durch Übung der Items zustande kommen und (c) inwiefern Testleistung in der Testvorbereitung mit der späteren Testleistung im Auswahltest zusammenhängt. **Untersuchungsdesign.** Die vorliegende Studie trägt zur Literatur bei, indem sie objektive Daten ($N = 716$ bis 1796 Kandidaten) aus der Online Testvorbereitungsumgebung des Tests für Medizinische Studiengänge (TMS) in Beziehung zu den späteren Testleistungen im jährlichen TMS Test setzt. **Ergebnisse.** Die Zeit, die die Kandidaten in der Testvorbereitungsumgebung verbrachten, hatte eine kurvenlineare Beziehung mit den späteren TMS-Testwerten. Dieses Ergebnis legt nahe, dass Testvorbereitung nur bis zu einem gewissen Umfang zu verbesserten Testwerten führt; eine starke Verbesserung der TMS-Testwerte durch sehr intensives Lernen ist nicht nachweisbar. Die Leistung in der Online-Testvorbereitungsumgebung war darüber hinaus hoch korreliert mit der späteren Testleistung. **Limitationen.** Eine Einschränkung der Studie ist die Tatsache, dass der Feldcharakter der Studie keine experimentelle Manipulation erlaubte, so dass keine kausalen Aussagen möglich sind. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die vorliegenden Ergebnisse legen nahe, dass die Effekte von Testvorbereitung auf Testwerte kleiner sind als bislang vermutet. Vielmehr scheint es sich um ein Vertrautwerden mit dem Testmaterial zu handeln. **Relevanz/Beitrag.** Die vorliegende Studie legt nahe dass das Anbieten von Testvorbereitungsmaterial die Fairness von Tests erhöht wenn alle Kandidaten das Angebot hinreichend nutzen.

Verfügen Bewerber mit einer zutreffenden Ersteinschätzung über ein höheres soziales Verständnis?

GOERKE, PANJA & CONZELMANN, KRISTIN (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR))

Fragestellung. Menschen bilden innerhalb von Sekunden einen ersten Eindruck von einer Person, der häufig eine zutreffende Einschätzung der Persönlichkeit darstellt. Soziales Verständnis beschreibt die Fähigkeit, soziale Informationen in einer Situation zu verstehen und zu interpretieren. Wir erwarten, dass das soziale Verständnis einer Person mit der Treffsicherheit ihres ersten Eindrucks von der Persönlichkeit einer einzuschätzenden Person zusammenhängt. Wir nehmen an, dass der erste Eindruck über die Zeit hinweg konstant bleibt. Außerdem untersuchen wir, wie sich die Einschätzung von Sympathie und Ähnlichkeit entwickelt. **Untersuchungsdesign.** Im Rahmen eines Auswahlverfahrens für Pilotenanwärter einer großen deutschen Airline führten 529 Bewerber den Videobasierten Test zum sozialen Verständnis (VSU) durch, in dem sie zwei Flugschüler in verschiedenen sozialen Situationen hinsichtlich ihrer Gedanken und Gefühle einschätzten. Nach einer kurzen Selbstvorstellung der Flugschüler wurden die Bewerber gebeten, ihre erste Einschätzung der Persönlichkeit der Flugschüler, der Ähnlichkeit mit und der Sympathie für die Flugschüler abzugeben. Im Anschluss bearbeiteten die Bewerber den VSU. Abschließend erfolgte ein zweites Persönlichkeitsrating. **Ergebnisse.** Der erste Eindruck bleibt überwiegend stabil. Zudem zeigen sich leichte positive Zusammenhänge zwischen der ersten Einschätzung und dem sozialen Verständnis der Bewerber. **Limitationen.** Einschränkung muss angeführt werden, dass die Stichprobe überwiegend männlich ist. **Implikationen.** Die Forschung zum ersten Eindruck sollte ausgebaut werden, um Maße zum sozialen Verständnis effizienter zu gestalten. **Relevanz.** Während sich viele Studien mit der Genauigkeit des ersten Eindrucks beschäftigen, liefert diese Studie erste Hinweise auf den Zusammenhang zwischen der ersten Eindrucksbildung und dem sozialen Verständnis der beobachtenden Personen.

13:15 – 14:55

Arbeitsgruppe: Laufbahnbezogene Beratungs- und Entscheidungsprozesse bei frühen beruflichen Transitionen

Raum: RW4

Leitung: SPURK, DANIEL & KAUFFELD, SIMONE (Universität Braunschweig)

Forschungsstand. Derzeit findet eine Wiederbelebung zur Forschung zu laufbahnbezogenen Beratungs- und Entscheidungsprozessen bei Personen in frühen Laufbahnphasen (d.h. kurz vor, während oder kurz nach Eintritt ins Erwerbsleben) statt. Dies hängt damit zusammen, dass berufliche Entscheidungsprozesse wegen einer Vielzahl von Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt komplexer geworden sind. Eine Vielzahl von jungen Personen am Übergang in die Berufsausbildung oder ins Berufsleben fehlt die Orientierung. Zur Unterstützung werden verschiedene Unterstützungsformate angeboten. Schwerpunkte der Arbeitsgruppe liegen dabei auf der Effektivität von aktuell entwickelten Beratungsangeboten und auf Ergebnissen von beruflichen Entscheidungsprozessen. Der Beitrag der Arbeitsgruppe Höft und Kollegen konnte die Validität eines neu entwickelten Messinstrumentes zur Berufswahlbereitschaft über verschiedene Schultypen hinweg bestätigen. Rübner und Kollegen untersuchen die Effektivität eines Beratungsangebotes der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich der Entwicklung der Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen. In einer weiteren Interventionsstudie belegen Jordan und Kauffeld die Effektivität eines Berufsorientierungs-Coachings bei Schülerinnen und Schülern der First-Generation. In einer weiteren Untersuchung von Studierenden der First-Generation untersuchten Aymans und Kauffeld Prädiktoren des Studienerfolgs im Vergleich zu anderen Studierenden. Valero und Hirschi konnten in einem personenorientierten Ansatz Motivationsprofile von Lehrlingen mittels einer Latent-Profile Analyse identifizieren. Ebner und Kollegen untersuchten schließlich den Zusammenhang von verschiedenen Laufbahnentscheidungsfaktoren mit beruflichem Optimismus und Arbeitsmarktwissen. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Es können theoretische Implikationen hinsichtlich laufbahnbezogenen Entscheidungstheorien (z.B. sozial-kognitive Theorie) gezogen werden. Für die

Praxis können Empfehlungen für Laufbahnberater und besondere Personengruppen abgeleitet werden.

Berufs- und Studienwahlbereitschaft: Unterschiedliche Gruppen, gleiche Prozesse?

HÖFT, STEFAN; RÜBNER, MATTHIAS & SAUER, STEPHANIE (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim)

Fragestellung. Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „BET-U25“ wurde ein Verfahren zur Erfassung der Berufswahlbereitschaft (BWB; im zugrundeliegenden Modell differenziert nach fünf Dimensionen) von Schüler/-innen der Sekundarstufe I (Haupt- und Realschule) entwickelt und validiert. Im Rahmen der aktuellen Studie wird die Übertragbarkeit des BWB-Modells und des adaptierten Verfahrens auf die Studien- und Berufswahlbereitschaft von Gymnasiasten/-innen (Sekundarstufe II) untersucht. **Untersuchungsdesign.** Die Studie arbeitet mit Querschnittsdaten von 343 Schülern/-innen der letzten und vorletzten Abschlussklassen aus drei SekII-Schulen (Mädchenschule, akademisch ausgerichtetes Gymnasium, Gesamtschule). Neben dem BET-U25-Verfahren wurden berufliche und schulische Interessen, berufswahlorientierte Aktivitäten, berufliche Pläne und der derzeitige Berufswunsch erhoben. Für den bildungsgruppenbezogenen Vergleich werden Daten von 388 Haupt- und Realschüler/-innen herangezogen. **Ergebnisse.** Die Studie befindet sich zurzeit in der Detailauswertung (Februar 2015). Erste Befunde zeigen vergleichbare psychometrische Eigenschaften (interne Konsistenz, faktorielle Validität) über die Bildungsgruppen hinweg. Im Trend ergibt sich, bezogen auf Verfahrenseigenschaften und empirische BWB-Zusammenhänge mit Außenkriterien, eine größere Ähnlichkeit zwischen den an einer Ausbildung interessierten Schüler/-innen in Abgrenzung zu den an einem Studium interessierten Personen. **Limitationen.** Die Studie arbeitet mit in Schulerhebungen erfassten Selbstauskünften. Das Querschnittsdesign liefert nur indirekte Hinweise auf Veränderungen. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Das im Rahmen des BET-U25-Projekts herangezogene BWB-Modell mit fünf Dimensionen kann laut Befundlage auf alle beruflichen Erstwählergruppen angewandt werden und hat damit einen großen praktischen Nutzen für die allgemeine Ausgestaltung der beruflichen Beratung für diese Zielgruppen. **Relevanz/Beitrag.**

Überprüfung der Generalisierbarkeit von Modell und Verfahren auf unterschiedliche berufliche Erstwählergruppen.

Die Wirkung von beruflicher Beratung auf die Berufswahlbereitschaft von jungen Menschen: Eine Mixed-Methods-Studie

RÜBNER, MATTHIAS; HÖFT, STEFAN & SAUER, STEPHANIE (Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim)

Fragestellung. Die vorliegende Studie untersucht, inwieweit die Berufswahlbereitschaft von jungen Menschen durch bestimmte Gestaltungselemente beruflicher Beratung (Gesprächsstruktur, Beratungsstil, Methoden) besonders gefördert werden kann. **Untersuchungsdesign.** Zur Erfassung der Berufswahlbereitschaft (Super, 1983) wurde ein Selbstevaluationstool entwickelt, das in einer Kurz- und Langversion vorliegt und folgende Dimensionen umfasst: Problembewusstsein/Einsatzbereitschaft, berufliche Selbsteinschätzung, beruflicher Informationsstand, Entscheidungsverhalten, Realisierungsaktivitäten. 229 junge Menschen (Durchschnittsalter 17 Jahre) füllten den Fragebogen sowohl vor als auch nach ihrem Beratungstermin in der Bundesagentur für Arbeit aus. Zusätzlich wurden 68 der 229 Beratungsgespräche inhaltsanalytisch ausgewertet und anschließend mit den Daten der Prä-Post-Messung zusammengeführt. **Ergebnisse.** Nach der Beratung stieg die Berufswahlbereitschaft sowohl insgesamt als auch in bestimmten Dimensionen signifikant an ($t(228)=5.90$, $p<.001$; Cohen's $d=.30$). Die Beratungsgespräche weisen deutliche Unterschiede hinsichtlich Gesprächsstruktur, Redeanteilen, Umfang und Ausprägung der eingesetzten Methoden und Beratungsstile auf. Für einen Teil dieser Prozessvariablen können Effekte auf die Veränderung der Berufswahlbereitschaft nachgewiesen werden. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Ergebnisse untermauern Befunde aus der Forschungsliteratur (Brown & McPartland, 2005), zeigen aber auch neue Perspektiven auf, wie die beruflichen Entwicklungsprozesse von Jugendlichen gefördert werden können. **Relevanz/Beitrag.** Trotz zahlreicher Beratungsangebote am Übergang von der Schule in den Beruf und der entwicklungspsychologischen Bedeutung dieses Übergangs fällt die evidenzbasierte Forschung im deutschsprachigen Raum erstaunlich bescheiden aus. Hier kann die Studie einen wichtigen Beitrag leisten. **Limitati-**

onen. In der Studie wurden zunächst nur kurzfristige Effekte erfasst, die Frage der Nachhaltigkeit von Beratung auf die Berufswahlentwicklung ist noch eingehender zu untersuchen.

Was will ich nur werden? Effekte von Berufsorientierungs-Coachings für SchülerInnen der First Generation

JORDAN, STEFANIE & KAUFFELD, SIMONE (Universität Braunschweig)

Fragestellung. Für SchülerInnen der sogenannten First Generation (FG) ist das Treffen einer beruflichen Entscheidung aufgrund von Faktoren wie einer geringen Selbstwirksamkeitserwartung (Middendorf et al., 2013) oder einem Mangel an Informationen (Knödler et al., 2012) eine besondere Herausforderung. In der vorliegenden Studie werden Schülerinnen der Oberstufe durch Coachings zur Berufsorientierung unterstützt. Wir nehmen an, dass die Coachings eine differenzielle Wirkung im Sinne einer stärkeren Verbesserung karriererelevanter Variablen (z.B. Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Karriereplanung) von Personen der First Generation zeigen. **Untersuchungsdesign.** An dem 10 wöchentlichen Sitzungen umfassenden Coaching-Prozess nahmen N = 27 SchülerInnen teil, wovon ca. 41% einen FG-Hintergrund aufwiesen. In einer längsschnittlichen Prä-Post-Fragebogenerhebung wurden die TeilnehmerInnen zu Beginn und Ende der Coachings zu Themen wie Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und Karriereplanung befragt. Die Daten wurden mittels t-Tests analysiert. **Ergebnisse.** Die Ergebnisse belegen einen differenzierenden Prä-Post-Effekt hinsichtlich einiger Erfolgsmaße wie Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und Karriereplanung für die FG. Dagegen zeigen sich keine differenziellen Veränderungen von Selbstwert oder Eigeninitiative. **Limitationen.** Limitationen der Studie liegen in der kleinen Stichprobe sowie der Selbstselektion der Teilnehmenden zu den Coachings. Die Teilnahme an den Coachings erfolgte freiwillig. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die praktische Relevanz der Studie liegt in der zielgruppenspezifischen Gestaltung von Berufsorientierung für SchülerInnen der First Generation. Zudem leistet sie mit Erkenntnissen zur Modifizierbarkeit von Selbstwirksamkeitserwartung und deren Zusammenhängen mit Karriereplanung einen wichtigen theoretischen Beitrag für die First Generation-Forschung. **Relevanz/Beitrag.** Die Studie belegt den besonderen

Nutzen von Coachings zur Berufsorientierung sowie Verbesserung karriererelevanter Variablen für SchülerInnen der First Generation.

Bleib ich dabei oder nicht? – Welche Faktoren erhöhen den Erfolg im Studium bei der First Generation

AYMANS, STEPHANIE (TU Braunschweig) & KAUFFELD, SIMONE (Universität Braunschweig)

Fragestellung. Aus der Literatur ist bekannt, dass die First Generation (FG) eher ihr Studium abbricht als Studierende der non-FG und mehrere Faktoren für einen Studienabbruch identifiziert wurden. Gelten diese auch für die FG? Bestehen bei den identifizierten Faktoren dieselben Zusammenhänge? **Untersuchungsdesign.** 689 Studierende von 3 deutschen Universitäten füllten einmalig einen Online-Fragebogen aus. Davon gehörten 293 Personen der FG an. Mediationsmodelle wurden für beide Gruppen in Mplus berechnet. **Ergebnisse.** Literaturkonform zeigt sich bei beiden Gruppen ein direkter Zusammenhang zwischen der Selbstwirksamkeit und der Abschlusswahrscheinlichkeit. Die Selbstwirksamkeit ist bei der FG geringer ausgeprägt als bei non-FG. Die sozialen Barrieren haben im Gegensatz zu den organisationalen keinen Einfluss auf die Abschlusswahrscheinlichkeit. Der indirekte Effekt von der Selbstwirksamkeit über die organisationalen Barrieren auf die Abschlusswahrscheinlichkeit wird auch signifikant. Werden die beiden Gruppen getrennt berechnet, medieren die organisationalen Barrieren (z.B. unzureichende Betreuung durch die Lehrenden) die Korrelation zwischen den Informationen vor dem Studium sowie im 1. Semester und der Abschlusswahrscheinlichkeit nur bei der non-FG. **Limitationen.** Durch das Querschnittsdesign der Studie können kausale Zusammenhänge nur bedingt angenommen werden. Zukünftige Studien sollten die Ergebnisse im Längsschnitt replizieren. **Theoretische und praktische Implikationen.** Die Ergebnisse verdeutlichen, erstens dass Informationen vor dem Studium FG und non-FG gegen einen Studienabbruch helfen und zweitens die Selbstwirksamkeit der FG gestärkt werden sollte. **Relevanz.** Die bisherige Forschung zeigt, dass der Entscheidungsprozess bis zu einem Studienabbruch komplex ist. Aktuelle Modelle zeigen Zusammenhänge zwischen vielen Faktoren, aber nur bedingt wird nach verschiedenen Studierendengruppen differenziert. Die vorliegende Studie zeigt, dass eine differenzierte

Betrachtung einzelner Personengruppen zu unterschiedlichen Ergebnissen führt (hier FG) und daher wichtig ist.

Arbeitsmotivationsprofile in SchülerInnen und Lernenden

VALERO, DOMINGO & HIRSCHI, ANDREAS (Universität Bern, Schweiz)

Fragestellung. Wir untersuchen ein integratives Motivationsmodell bestehend aus Zielen, Affekt und beruflicher Selbstwirksamkeit. Wir möchten quantitativ und qualitativ unterscheidbare Motivationsprofile in einer Stichprobe von SchülerInnen kurz vor, und in einer Stichprobe von Lernenden kurz nach dem Übergang ins Berufsleben untersuchen. Wir vergleichen diese Profile und setzen sie mit verschiedenen Indikatoren von Berufserfolg in Verbindung. **Untersuchungsdesign.** Unsere erste Studie betrachtet Motivation in 575 SchülerInnen kurz vor dem Übergang in das Berufsleben; die zweite Studie 946 Lernende im ersten Lehrjahr. Die Teilnahme an der Untersuchung fand mittels standardisierter online-Fragebögen in der Schule statt. **Ergebnisse.** Wir belegten eine Reihe von Motivationsprofilen, die homogen zwischen geringer und hoher Motivation variierten. Weiter fanden wir eine Reihe von qualitativ divergierenden Profilen. Die Stichprobe von Lernenden fiel durch ihre größere Anzahl und Vielfalt an motivationalen Profilen auf. Motivationsprofile mit positiven Ausprägungen in Zielen, Affekt und Selbstwirksamkeit waren durch höheres Zielengagement, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsengagement gekennzeichnet. **Limitationen.** Alle erhobenen Konstrukte basieren auf Selbstberichten. Die Äquivalenz des Konstrukts berufliche Motivation zwischen noch nicht berufstätigen SchülerInnen und Lernenden könnte in Frage gestellt werden. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Motivation kann als Zusammenspiel von Zielen, Affekt und Selbstwirksamkeit dargestellt werden. Ein personenzentriert Ansatz zeigt auch qualitativ unterschiedliche Motivationsprofile auf. Berufs- und Studienberater können vom Wissen über diese unterschiedlichen Profile und damit einhergehenden spezifischen Bedürfnissen ihrer KlientenInnen profitieren. **Relevanz/Beitrag.** Unsere Untersuchungen stellen die Vielfalt möglicher Profile der Arbeitsmotivation in Jugendlichen dar. Unsere Studien gehören zu den ersten Untersuchungen von Motivation mit einem personenzentrierten Ansatz.

Entscheidungsstrategien während der beruflichen Erstexploration und ihr Einfluss auf eine zukunftsorientierte Laufbahnplanung

EBNER, KATHARINA; SOUCEK, ROMAN (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) & KAUFFELD, SIMONE (Universität Braunschweig)

Fragestellung. Die Förderung einer zukunftsorientierten Laufbahnplanung ist zentrales Ziel der berufsbezogenen Beratung. Zur Unterstützung bei Laufbahnentscheidungen sollten dabei die spezifischen Entscheidungsstrategien der Klienten berücksichtigt werden. Der vorliegende Beitrag widmet sich der Bedeutung von Entscheidungsstrategien bei Personen in der ersten Karrierephase im Vergleich zu späteren Karrierephasen und deren Auswirkungen auf eine zukunftsorientierte Laufbahnplanung. **Untersuchungsdesign.** In einer Untersuchung von 622 Personen in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit (13 bis 61 Jahre, 58% weiblich) wurden karrierebezogene Entscheidungsstile mit der deutschen Fassung des Career Decision Making Profile (Gati et al., 2010) und Faktoren einer zukunftsorientierten Laufbahnplanung mit dem Career Futures Inventory erhoben (Spurk & Volmer, 2013). Mit Hilfe hierarchischer Regressionsanalysen wurde der Einfluss distinkter Entscheidungsstrategien auf die Faktoren des CFI sowie spezifische Effekte für Personen in frühen Karrierestadien identifiziert. **Ergebnisse.** Die Ergebnisse verdeutlichen die Relevanz von Entscheidungsstrategien, in denen sich Karriereeinsteiger von etablierten Karriereentscheidern unterscheiden: Es zeigt sich, dass ein prokrastinativer Entscheidungsstil oder Abhängigkeit von der Meinung anderer insbesondere bei Karriereeinsteigern negativ auf karrierebezogenen Optimismus wirkt. Zudem profitieren Karriereeinsteiger hinsichtlich der Anhäufung von arbeitsmarktrelevantem Wissen im Gegensatz zu etablierten Entscheidern nicht von einer schnellen Entscheidungsfindung. **Limitationen.** Die querschnittlichen Ergebnisse sollten an Längsschnittdaten und anhand des Berufserfolgs validiert werden. **Theoretische und praktische Implikationen.** Die Ergebnisse unterstreichen die Forderung nach einer klientenorientierten Gestaltung von Beratungsinterventionen. Insbesondere sollten Entscheidungsstrategien bei Karriereeinsteigern gezielt korrigiert werden, um deren berufliche Laufbahnplanung zu fördern. **Relevanz.** Die Förderung einer zukunftsorientierten Laufbahnplanung gewinnt angesichts der wachsenden Eigenverant-

wortung bei der Karriereplanung zunehmend an Bedeutung.

13:15 – 14:55

Arbeitsgruppe: Neue Perspektiven der Führungsforschung

Raum: S731

Leitung: BORMANN, KAI C. (TU Dortmund)

Forschungsstand. Führungskräfte haben mit ihrem Verhalten substantiellen Einfluss auf die ihnen unterstellten Mitarbeiter und auf die Organisation als Ganzes. Zahlreiche Studien zeigen den positiven wie negativen Einfluss, den eine Führungskraft auf Motivation, Leistung oder erlebten Stress der Mitarbeiter nehmen kann. In den letzten Jahren wächst gleichzeitig aber auch die Kritik an etablierten Modellen (bspw. van Knippenberg & Sitkin, 2013), woraus sich spannende Perspektiven – sowohl inhaltlicher als auch methodischer Art – für aktuelle und künftige Forschung ergeben. **Neue Perspektiven/Beitrag.** Das Ziel der Arbeitsgruppe ist es, neu(er)artige Perspektiven auf Führung näher zu beleuchten. Dabei schlagen wir zwei gleichwertige Wege ein. Zum einen werden mit Vorträgen zu identitätsstiftender, ethischer und instrumenteller Führung sowie politischen Fertigkeiten inhaltlich neuartige Führungsmodelle thematisiert. Das inhaltliche Spektrum des sozialen Phänomens Führung kann somit punktuell erweitert werden. Zum anderen wird mit der transformationalen Führung ein etabliertes Modell innerhalb zweier Vorträge perspektivisch in neuem Licht dargestellt: einerseits als Mediator im Führungsprozess (transformationale Führung als vermittelnde Variable zwischen politischen Fertigkeiten und Outcomes) und andererseits auf einer tagesspezifischen Ebene. Die allen Vorträgen übergeordnete Gemeinsamkeit ist der Fokus auf Wirkmechanismen und insbesondere Bedingungen von Führung. Die verwendeten Methoden reichen vom Tagebuchdesign, über Multi-Level und Multi-Source Datensätze bis hin zu meta-analytischen Auswertungen und sind damit sehr abwechslungsreich und auf hohem Niveau. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Arbeitsgruppe liefert einen Beitrag zur systematischen Weiterentwicklung bestehender Befunde zu der Wirkung von Führung. Mit dem Fokus auf Moderatoren und Mediatoren können wir nun besser einordnen, wie und unter welchen Bedingungen

Führungskräfte die Einstellungen und Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter zum Wohle der Organisation beeinflussen können.

„Diesen Weg werden wir gemeinsam gehen...“ - Visionen aufzeigen als Mediator der Beziehung von Politischen Fertigkeiten und Führungseffektivität

WIHLER, ANDREAS; OERDER, KATHARINA; SCHÜTTE, NORA & BLICKLE, GERHARD (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn)

Fragestellung. Aufbauend auf bisherigen Ergebnissen zur mediiierenden Wirkung von transformationaler Führung (TL) auf die Beziehung zwischen politischen Fertigkeiten und Führungseffektivität untersucht die vorliegende Studie, welche TL-Facetten diese Wirkung hervorrufen. Zusätzlich wird untersucht, inwiefern die Positionsmacht der Führungskraft Einfluss auf den Mediationsprozess nimmt. **Untersuchungsdesign.** Untersuchung einer Stichprobe von 190 Führungskräften und 476 Mitarbeitern; Führungskräfte gaben Auskunft über ihre politischen Fertigkeiten und ihre Positionsmacht, während Mitarbeiter die transformationale Führung und die Führungseffektivität einschätzten. **Ergebnisse.** Nur die TL-Facette „Visionen artikulieren und aufzeigen“ fungiert als förderlicher Mediator zwischen politischen Fertigkeiten und Führungseffektivität. Eine hohe Positionsmacht der Führungskraft verstärkt diesen Mediationseffekt. **Limitationen.** Das querschnittliche Design macht Aussagen über das kausale Wirken schwierig. Ebenso wären Längsschnittuntersuchungen zur Bildung von Vision im Führungskontext wünschenswert. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die vorliegende Studie erweitert das bisherige Wissen zur Wirkung von politischen Fertigkeiten und identifiziert den Mechanismus, mit dem politische Fertigkeiten die Führungseffektivität verbessern. Politische Fertigkeiten ermöglichen es Führungskräften, Visionen zu formulieren und zu vermitteln. Die Positionsmacht der Führungskraft wirkt dabei unterstützend und steigert die Glaubwürdigkeit, indem benötigte Ressourcen verfügbar sind. Führungskräfte sollten ihre politischen Fertigkeiten trainieren. Firmen sollten organisationale Rahmenbedingungen schaffen, um die Positionsmacht der Führungskraft zu steigern. **Relevanz/Beitrag.** Diese Studie ist die erste, die alle TL-Facetten betrachtet und aufzeigt, dass politische Fertigkeiten hauptsächlich helfen, Visionen zu artikulieren und somit effektiver zu

werden. Zudem wird erstmals die moderierende Wirkung der Positionsmacht identifiziert.

Beeinflusst instrumentelle Führung den Mitarbeiterstress? Ergebnisse einer Haarcortisol-Studie

ROWOLD, JENS (TU Dortmund)

Fragestellung. In den letzten Jahren ist ein zunehmendes Interesse an möglichen Auswirkungen unterschiedlicher Verhaltensweisen von Führungskräften auf die Belastung und das Stressempfinden der geführten Mitarbeiter zu verzeichnen. Eine Limitation bestehender Forschung ist allerdings der fast ausschließliche Fokus auf subjektive Messquellen von Stress und Belastung sowie die Nichtberücksichtigung aktueller Ansätze von Führung. Um diese Forschungslücken zu schließen, zielt die vorliegende Studie darauf ab, den potentiellen Einfluss instrumenteller Führung auf ein objektives Stressmaß (das Stresshormon Cortisol) zu untersuchen. Die instrumentelle Führung wurde als valide Erweiterung der Full-Range-Leadership Theory etabliert (u.a. Antonakis & House, 2014). **Untersuchungsdesign.** Die Stichprobe umfasst 129 Beschäftigte. Die Probanden schätzten das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten mittels Fragebögen ein. Das Stresshormon Cortisol wurde anhand von Rückständen im Haar der Geführten gemessen. **Ergebnisse.** Die Auswertungen mittels multipler Regressionen zeigen hypothesenkonform einen negativen Einfluss instrumenteller Führung auf Haarcortisol. **Limitationen.** Datenerhebung erfolgte im Schneeballprinzip. Daher ergibt sich ein sehr heterogenes, organisationsungebundenes Sample. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Studie zeigt, dass Führungskräfte mit ihrem Verhalten das Stresserleben der Geführten beeinflussen können. Die funktionalen Verhaltensweisen der instrumentellen Führung sollten daher in der Führungskräfteauswahl und -entwicklung Berücksichtigung finden. **Relevanz/Beitrag.** Als eine von nur sehr wenigen zeigt die aktuelle Studie einen signifikanten Einfluss von Führung auf ein objektives Maß von Stress und Belastung. Als erste untersucht sie die Rolle instrumenteller Führung.

Wir sind (k)ein Team: Identity Leadership, Diversität und freiwilliges Arbeitsengagement

KERSCHREITER, RUDOLF (Freie Universität Berlin); KEARNEY, ERIC (Universität Potsdam) & BAER, GUIDO (Freie Universität Berlin)

Fragestellung. Der „Social Identity Approach to Leadership“ (z.B. Haslam, Reicher, & Platow, 2011; van Knippenberg & Hogg, 2003) postuliert, dass Führung ein sozialer Einflussprozess ist, der auf der Fähigkeit von Führungskräften aufbaut, in ihrem Team eine geteilte soziale Identität zu entwickeln. Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, ob ein Führungsverhalten mit Ausrichtung auf eine geteilte soziale Identität in der Gruppe an Grenzen stößt, wenn sich die Mitglieder der geführten Gruppe in ihrem Wissen und Denken stark unterscheiden. **Untersuchungsdesign.** Die Untersuchung wurde im Rahmen einer Feldstudie in einer deutschen Organisation durchgeführt. 48 Teams wurden zu zwei Zeitpunkten befragt. Die Teammitglieder machten Angaben zum Identity Leadership der Führungskraft und zur Diversität der Teammitglieder. Mehrere Monate später schätzten die Führungskräfte das freiwillige Arbeitsengagement ein. **Ergebnisse.** Wie erwartet moderiert die wahrgenommene Diversität der Teammitglieder den Zusammenhang von Identity Leadership und freiwilligem Arbeitsengagement: Nur bei niedriger Diversität gibt es einen positiven Zusammenhang von Identity Leadership und freiwilligem Arbeitsengagement; bei hoher Diversität gibt es hingegen keinen signifikanten Zusammenhang von Identity Leadership und freiwilligem Arbeitsengagement. **Limitationen.** Die Aussagekraft der Ergebnisse wird dadurch eingeschränkt, dass die Ergebnisse auf den Analysen von nur 48 Teams in einer Organisation beruhen. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Ergebnisse erweitern die Erkenntnisse zu dem relativ neuen Ansatz des Identity Leadership in Teams, indem sie Rahmenbedingungen für erfolgreiches Identity Leadership aufzeigen. **Relevanz/Beitrag.** Soweit wir wissen ist dies die erste Studie, die das Zusammenwirken von Identity Leadership und wahrgenommener Diversität auf freiwilliges Arbeitsengagement in Teams untersucht.

Instrumentelle Führung und ihre Wirkung im organisationalen Wandel

MILLHOFF, CATRIN; BORMANN, KAI C. & ROWOLD, JENS (TU Dortmund)

Fragestellung. Aktuelle Literatur kritisiert zunehmend das bestehende Paradigma der Transformationalen Führung (TF) und legt nahe, dass das Führungsparadigma um funktionale Verhaltensweisen in Form der Instrumentellen Führung (IF) ergänzt werden sollte. Diese Studie untersucht als eine der ersten die Wirkung der IF auf veränderungsrelevantes Verhalten der Mitarbeiter, wie Behavioral Support for Change, bei gleichzeitiger Kontrolle der TF. Darüber hinaus werden Wirkbedingungen (persönliche Betroffenheit durch Veränderung) und -mechanismen (Change Commitment) der IF im Kontext organisationaler Veränderungsprozesse untersucht. **Untersuchungsdesign.** Die Erhebung der Daten erfolgte zu zwei Messzeitpunkten (T1: UV; T2: AV, Mediatoren, Moderatoren) anhand eines Onlinefragebogens. Die Stichprobe umfasst N = 420 Arbeitnehmer. Die Datenauswertung erfolgt über lineare Regressionsanalysen. **Ergebnisse.** Die Ergebnisse bestätigen positive Effekte der IF-Facetten auf veränderungsrelevantes Verhalten bei Kontrolle der TF. Dieser Zusammenhang wird durch das Change Commitment und Taking Charge Behavior der Mitarbeiter vermittelt und ist stärker ausgeprägt, wenn die persönliche Betroffenheit der Mitarbeiter hoch ist. **Limitationen.** Einschränkungen bestehen darin, dass neben subjektiven keine objektiven Leistungskriterien erhoben wurden, um die Effektivität des Führungsverhaltens abzubilden. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass die IF auch im Veränderungskontext eine positive Ergänzung zur TF darstellt. Die Führungspraxis und -kräfteentwicklung sollte daher um pragmatische Verhaltensweisen der IF erweitert werden. **Relevanz/Beitrag.** Die Studie trägt dazu bei, die IF in einem bisher nicht untersuchten Kontext von Veränderungsprozessen zu analysieren. Damit wird ein Beitrag zur diskriminanten und kriteriumsorientierten Validität der IF geleistet.

Transformationale Führung und Proaktivität: Eine Tagebuchperspektive

KUONATH, ANGELA; SPECHT, JULIA; PACHLER, DANIELA; WEISWEILER, SILKE & FREY, DIETER (Ludwig-Maximilians-Universität München)

Fragestellung. Für moderne Organisationen nimmt die Bedeutung proaktiver Mitarbeiter, die Flexibilität und Eigeninitiative zeigen, stetig zu. Bisherige Forschung unterstreicht hierbei die Wichtigkeit transformationaler Führung aus einer längsschnittlichen Perspektive. In unserer Tagebuchstudie untersuchten wir den täglichen Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Mitarbeiter-Proaktivität und prüften, unter welchen Bedingungen positive, tägliche Effekte transformationaler Führung längerfristig aufrechterhalten werden können. Konkret fokussierten wir hierbei auf die Rolle der Emotionsregulation der Mitarbeiter. **Untersuchungsdesign.** In einer Tagebuchuntersuchung über fünf Arbeitstage untersuchten wir 97 Arbeitnehmer, die in täglichem Kontakt mit ihrer Führungskraft standen. **Ergebnisse.** Multilevel-Analysen zeigten, dass tägliche transformationale Führung die Mitarbeiter-Proaktivität am selben Tag vorhersagte. Darüber hinaus sagte tägliche transformationale Führung die Mitarbeiter-Proaktivität am nächsten Tag dann vorher, wenn Mitarbeiter günstige Emotionsregulationsstrategien (hohes Ausmaß an „reappraisal“ und geringes Ausmaß an Emotionskontrolle) anwendeten. **Limitationen.** Die Selbst-Ratings der Mitarbeiter bringen die Gefahr der „common method bias“ mit sich, die wir jedoch mit Hilfe verschiedener Messzeitpunkte reduzierten. Künftige Studien könnten ferner mögliche vermittelnde Mechanismen untersuchen. **Implikationen.** Unsere Ergebnisse tragen zu Führungsforschung auf Tagesebene bei. Das bedeutet, dass Führungskräfte mit ihrem täglichen Führungsverhalten zur täglichen Proaktivität ihrer Mitarbeiter beitragen können. Ferner wird die Rolle von Emotionsregulation im Führungskontext unterstrichen, was künftig in Interventionsmaßnahmen für Mitarbeiter Anwendung finden kann. **Relevanz.** Unsere Studie untersucht als eine von wenigen Studien Führung aus einer Tagesperspektive. Gerade weil tägliche Führung nicht immer möglich ist, liefern unsere Ergebnisse ferner erste Hinweise darauf, wie positive, tägliche Führungseffekte längerfristig aufrechterhalten werden können.

Interkulturelle Einflüsse auf die Wirkung ethischer Führung: Eine Meta-Analyse

BORMANN, KAI C.; COHRS, CARINA & ROWOLD, JENS (TU Dortmund)

Fragestellung. Eine Vielzahl von Primärstudien aus unterschiedlichsten Ländern untermauert den positiven Effekt, den ethische Führung auf die Organisation und ihre Mitglieder hat (bspw. höheres OCB, größere AZ). Ethisches Verhalten ist wertbezogen. Da die Forschung zeigt, dass Werte und Normen kulturabhängig sind, ist anzunehmen, dass ethische Führung in Ländern mit sehr unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich wirkt. Ziel dieser Studie ist es daher, erstmalig interkulturelle Unterschiede in der Wirksamkeit ethischer Führung meta-analytisch zu untersuchen. **Untersuchungsdesign.** Die Auswertung basiert auf 153 unabhängigen Korrelationen mit $N = 34.245$ zum Zusammenhang zwischen ethischer Führung und Ergebniskriterien. Die einzelnen Ergebnisvariablen wurden zu übergeordneten Kategorien zusammengefasst: (1) positive, (2) negative Intra-Rollen und (3) Extra-Rollen Kriterien, (4) führungskraftbezogene und (5) klimabezogene Kriterien. Landeskultur wurde mit den Hofstede Werten Machtdistanz, Individualismus, Maskulinität und Unsicherheitsvermeidung operationalisiert. Die Auswertung erfolgte mit Meta-Regressionen. **Ergebnisse.** Substantielle interkulturelle Einflüsse zeigen sich insb. bei den positiven Intra-Rollen Kriterien. Wie angenommen, ist der Einfluss ethischer Führung größer bei hoher Machtdistanz, hoher Unsicherheitsvermeidung und niedrigem Individualismus. Überraschend zeigte sich außerdem ein positiver Effekt von Maskulinität. Der positive Effekt der Unsicherheitsvermeidung zeigte sich auch bei den klimabezogenen Kriterien. **Limitationen.** Durch die Zusammenfassung der Einzelkriterien zu Kategorien ist das Abstraktionsniveau sehr hoch. Detaillierte Aussagen entfallen. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Bisher wurde das Konstrukt der ethischen Führung meist unkritisch 1-zu-1 auf unterschiedliche Kulturen übertragen. Diese Studie zeigt, dass dem kulturellen Aspekt künftig mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. **Relevanz/Beitrag.** Erstmalig können auf Basis einer breiten empirischen Basis interkulturelle Unterschiede bei ethischer Führung nachgewiesen werden.

13:15 – 14:55

Forschungsreferate: Belastung und Beanspruchung

Raum: S721

Zeitdruck bei qualifizierter Dienstleistungsarbeit: Betriebliche, tätigkeits- und personenbezogene Entstehungsfaktoren und Auswirkungen

SCHULZ-DADACZYNSKI, ANIKA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Fragestellung. Zeitdruck ist ein weit verbreiteter Belastungsfaktor der heutigen Arbeitswelt, insbesondere auch bei qualifizierter Dienstleistungsarbeit als einem sehr wichtigen Beschäftigungsbereich. Entstehungsfaktoren für und Auswirkungen von Zeitdruck bei qualifizierter Dienstleistungsarbeit wurden durch eine empirische Studie umfassend ermittelt. **Untersuchungsdesign.** An 21 ausgewählten Arbeitsplätzen in zwei verschiedenen Betrieben, einem Weiterbildungsträger sowie einem Software- und IT-Dienstleister, wurden theoriegeleitete Beobachtungsinterviews durchgeführt unter Anwendung des arbeitsanalytischen Instruments zur „Kontrastiven Aufgabenanalyse“ sowie selbst formulierter Leitfragen. Das empirische Material wurde instrumenten- und softwaregestützt (MAXqda) ausgewertet sowie kommunikativ validiert. **Ergebnisse.** Tätigkeitsbezogene Merkmale wie bspw. eine hohe Variabilität oder Regulationshindernisse tragen besonders zur Entstehung von Zeitdruck bei. Die Tätigkeit stellt im Entstehungszusammenhang von Zeitdruck eine Schnittstelle zwischen dem Betrieb und den arbeitenden Personen dar. Es wurden primär personenbezogene Auswirkungen des Zeitdrucks in Form von bspw. einer erhöhten Irritation oder Verhaltensweisen der Arbeitsextensivierung und -intensivierung ermittelt. Jedoch sind auch diverse tätigkeitsbezogene – vor allem qualitätsmindernde – Auswirkungen festzustellen. **Limitationen.** Im Rahmen der Studie konnten lediglich 21 ausgewählte Dienstleistungstätigkeiten untersucht werden, so dass die Ergebnisse nicht auf qualifizierte Dienstleistungsarbeit generell übertragbar sind. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Für den Belastungsfaktor Zeitdruck sind konkrete Entstehungszusammenhänge zu beachten und als Ansatzpunkte für arbeitsgestalterische Maßnahmen zu begreifen, um mögliche

negative Auswirkungen zu vermeiden. **Relevanz/Beitrag.** Entstehung und Auswirkungen von Zeitdruck wurden durch eine vergleichsweise aufwändige, theoriegestützte Erhebungsmethode direkt am Arbeitsplatz erhoben, wodurch sehr konkrete Entstehungsfaktoren und Auswirkungen ermittelt werden konnten.

Ausgeschlossen = machtlos = krank? Wirksamkeitsmotive als Moderatoren der Effekte von wahrgenommener Zurückweisung am Arbeitsplatz

FRIEDEMANN, STANLEY & DORMANN, CHRISTIAN
(Johannes Gutenberg-Universität Mainz)

Fragestellung. Zurückweisung am Arbeitsplatz findet zunehmend Interesse in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Es wird angenommen, dass Zurückweisung psychologische Bedürfnisse verletzt (z.B. Selbstwert, Kontrolle) und dadurch die Gesundheit beeinträchtigt. Bisher fehlt es an Studien zur Frage, ob Zurückweisung die Gesundheit von Personen in Abhängigkeit von verschiedenen Bedürfnisausprägungen unterschiedlich stark beeinflusst. Wir untersuchten Wirksamkeitsmotive, die sich aus Macht- und Leistungsmotiven zusammensetzen und eine distinkte Klasse von Bedürfnissen sind. Das Wirksamkeitsmotiv umfasst die Komponenten Hoffnung auf Wirksamkeit und Angst vor Wirksamkeitsverlust. Beide Komponenten wurden implizit (mit projektivem Test) und explizit (per Fragebogen) gemessen. Wir nahmen an, dass zurückgewiesene Personen depressiver und ängstlicher sind, vor allem wenn sie implizite und explizite Angst vor Wirksamkeitsverlust aufweisen im Unterschied zu Personen mit impliziter und expliziter Hoffnung auf Wirksamkeit. **Untersuchungsdesign.** Es nahmen N = 452 Arbeitstätige an der Online-Studie teil. **Ergebnisse.** Zurückweisung wies Effekte auf Depression und Angst auf. Im Unterschied zu Personen mit impliziter und expliziter Hoffnung auf Wirksamkeit zeigten Personen mit impliziter und expliziter Angst vor Wirksamkeitsverlust mehr Depression und Angst. Nur Personen mit impliziter (nicht expliziter) Angst vor Wirksamkeitsverlust zeigten nach Zurückweisung stärkere Depression und Angst als Personen mit impliziter Hoffnung auf Wirksamkeit. **Limitationen.** Aufgrund des Querschnittsdesigns sind die gefundenen Zusammenhänge nur eingeschränkt kausal interpretierbar. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Experimentelle und Längsschnittstudien sollten die

kausalen Effekte und die Wechselwirkung von Zurückweisung und Motiven zukünftig belegen. **Relevanz/Beitrag.** Als erste Studie, welche die Auswirkungen von Zurückweisung am Arbeitsplatz in Abhängigkeit von impliziten und expliziten Motiven untersucht, leistet sie einen theoretischen und empirischen Beitrag zur Erklärung der Effekte von Zurückweisung.

Mit echtem Lächeln? Emotionsarbeit, Zeitdruck und humorvoller Umgang mit KundInnen im Einzelhandel

SCHEEL, TABEA (HU Berlin) & PUTZ, DANIEL (Rheinische Fachhochschule Köln)

Fragestellung. Emotionsarbeit fordert die emotionalen Ressourcen von MitarbeiterInnen in Service und Einzelhandel im Umgang mit KundInnen. Neben Strategien der Emotionsarbeit (Surface und Deep Acting) zählt hier auch ein humorvoller Umgang mit KundInnen: dieser kann aufwertend/wertschätzend sein (z.B. Scherzen im Verkaufsgespräch) oder abwertend/aggressiv (z.B. sich über KundInnen lustig machen). Sowohl Deep Acting als auch ein positiv-humorvoller Umgang sollten für Personal und Kundschaft vorteilhafter sein. Zeitdruck als typische, stresserzeugende Arbeitsanforderung im Kundenkontakt dürfte sich jedoch ungünstig auf die Emotionsarbeit und die Art des eingesetzten Humors auswirken. Es ist anzunehmen, dass Emotionsarbeit die Beziehung zwischen Zeitdruck und humorvollem Umgang mit KundInnen im Einzelhandel mediiert. **Untersuchungsdesign.** Die Studie basiert auf Selbsteinschätzungen von 170 MitarbeiterInnen aus vier Einzelhandelsfilialen. **Ergebnisse.** Surface Acting hängt mit negativ-, und Deep Acting mit positiv-humorvollem Umgang mit KundInnen zusammen. Mediationsanalysen mit Bootstrapping (Hayes, 2015) zeigen, dass Zeitdruck negativ-humorvollen Umgang mit KundInnen begünstigt, wobei Surface Acting diesen Zusammenhang partiell mediiert. Deep Acting mediiert dagegen nicht zwischen Zeitdruck und Art des Humors mit KundInnen. Posthoc Analysen finden Moderationen durch Humorstile der MitarbeiterInnen. **Limitationen.** Die Studie beruht auf Querschnittsdaten und Selbsteinschätzungen. **Implikationen.** Zukünftig sind Tagebuch-/Längsschnittstudien angezeigt, die auch die Kundenwahrnehmung, emotionale Ressourcen sowie Humorstile einbeziehen. Da Zeitdruck Surface Acting begünstigt (ohne Deep Acting zu verhindern), soll-

ten Unternehmen ein besonderes Augenmerk auf die Zeit der MitarbeiterInnen haben (z.B. Pausen). **Relevanz.** Die Rolle des Humors in der Dienstleistungsarbeit ist bislang wenig erforscht. Dass die Art des Humors mit KundInnen mit der Beziehung von Zeitdruck und ungünstiger Emotionsarbeit zusammenhängt deutet auf unmittelbare Bedeutung für die Arbeitsleistung hin.

Mach mal Pause! Wie Lachen mit KollegInnen vor den negativen Folgen von Zeitdruck schützen kann

PUTZ, DANIEL (Rheinische Fachhochschule Köln) & SCHEEL, TABEA (HU Berlin)

Fragestellung. MitarbeiterInnen setzen kontinuierlich Ressourcen ein, um Arbeitsanforderungen (z.B. Emotionsarbeit, Zeitdruck) gerecht zu werden. Durch regelmäßige Erholung werden Ressourcen erneuert, was dauerhaft das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen gewährleistet. Während des Arbeitstages ist Erholung vorrangig in Pausenzeiten möglich, wobei der Erholungseffekt maßgeblich von der Art der Pausenaktivitäten abhängt. Konkret ist zu erwarten, dass ein erfreulicher Austausch mit KollegInnen (z.B. indiziert durch gemeinsames Lachen) negative Auswirkungen von Zeitdruck auf das Wohlbefinden abpuffert und die Übertragung von negativen Emotionen aus der Pause auf die anschließende Arbeit abmildern bzw. die Übertragung positiver Emotionen verstärken kann. **Design.** Für die vorliegende Studie wurden Selbsteinschätzungen von 170 MitarbeiterInnen aus vier Einzelhandelsfilialen erhoben. **Ergebnisse.** Moderierte Mediationsanalysen mit Bootstrapping zeigen, dass Zeitdruck positiv mit affektiver Irritation zusammenhängt, die mit einer stärkeren Übertragung negativer Emotionen und einer geringeren Übertragung positiver Emotionen einhergeht. Wenn KollegInnen mindestens zweimal täglich in der Pause gemeinsam lachen, verschwindet der Zusammenhang von Zeitdruck und affektiver Irritation. **Limitationen.** Die Studie beruht auf Querschnittsdaten und Selbsteinschätzungen. Die Items zur Erfassung der Emotionsübertragung und zum Lachen wurden selbst entwickelt. **Implikationen.** Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der Erholungseffekt von Pausen durch angenehme Aktivitäten gesteigert wird. MitarbeiterInnen sollten daher die Möglichkeit erhalten, die Pausen nach ihren eigenen Vorlieben zu gestalten. Arbeitsgeber sollten ihre Angestellten insbesondere in

Stoßzeiten, in denen Erholung besonders wichtig ist, ermutigen, ihre Pausen wahrzunehmen. **Relevanz.** Die Erholungswirkung von Pausen wurde bisher relativ wenig und v.a. mit einem Fokus auf entspannende Aktivitäten untersucht. Humor und Lachen als erfreuliche Aktivitäten zeigen, wie Pausen erholsam wirken können.

Positiver und negativer Humor der Führungskraft und organisationales Commitment bei ArbeitnehmerInnen: Die medierende Rolle des soziomoralischen Arbeitsklimas und der sozialen latenten Funktionen der Arbeit.

SCHMID, MANUELA & BATINIC, BERNAD (Johannes Kepler Universität Linz, Österreich)

Fragestellung. Ausgehend von Decker und Rotondo's Theorie untersucht diese Studie den Zusammenhang zwischen dem Führungskräfte-Humor und dem affektiven organisationalen Commitment bei ArbeitnehmerInnen. Der Fokus wird auf das Potenzial des Humors, zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern, gelegt. Dabei wird die Frage geklärt, inwieweit das soziomoralische Arbeitsklima und Marie Jahoda's soziale latente Funktionen von Arbeit den Zusammenhang zwischen positivem und negativem Führungskräfte-Humor und dem Commitment medieren. **Untersuchungsdesign.** Ein Strukturgleichungsmodell wurde auf der Grundlage einer Online-Fragebogenerhebung mit 755 Personen angewendet. **Ergebnisse.** Kontrolliert für Alter und Verhältnis zum Vorgesetzten kann gesagt werden, dass positiver Führungskräfte-Humor positiv mit dem Commitment korreliert, wobei das Arbeitsklima diesen Zusammenhang vollständig mediert. Die sozialen latenten Funktionen, welche durch beide Formen des Humors gestärkt werden, spielen keine vermittelnde Rolle. Negativer Führungskräfte-Humor steht in keinem signifikanten Zusammenhang mit dem Commitment und dem Arbeitsklima. Es zeigt sich jedoch, dass in der Gruppe der Frauen negativer Führungskräfte-Humor negativ mit dem Arbeitsklima korreliert. Auch deuten die Moderationsanalysen darauf hin, dass die Wirkung des positiven Humors bei Frauen stärker ausgeprägt ist. **Limitationen.** Situativer Humor wird nicht berücksichtigt. **Implikationen.** Die Führungskraft kann einen direkten Einfluss auf die Qualität der Arbeitsumgebung ausüben. Die Ergebnisse zeigen, dass Humor, wenn dieser als positiv empfunden wird, signifikant positiv mit dem Arbeitsklima und in weiterer Folge positiv mit dem

Commitment, welches grundlegend zum Erfolg der Organisation beiträgt, zusammenhängt. Auch werden durch den Einsatz von Humor die sozialen latenten Funktionen der Arbeit gestärkt. **Relevanz.** Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag zum bisher wenig erforschten Thema des Humors und trägt nicht nur zum Wissen bei, wie Humor am Arbeitsplatz wirkt, sondern auch, wie diese Wirkung erklärt werden kann.

13:15 – 14:55

Forschungsreferate: Führung

Raum: S701

Effects of Transformational Leadership on Evidence-based School Management

STUMP, MARTIN; ZLATKIN-TROITSCHANSKAIA, OLGA & MATER, OLGA (Johannes Gutenberg-Universität)

Research Question. Evidence-based management has become increasingly important in education and in management in general (see, e.g., Dormann et al., in press; Briner et al., 2011). Principals and teachers are expected to employ data to improve their decisions. The study examines how the use of data among teachers is affected by principals' transformational leadership. **Methods.** The findings are based on a large quantitative, cross sectional study involving 1,387 teachers from 124 schools in Germany (funded by the Federal Ministry of Education and Research). We calculated several confirmatory factor models as well as a structural equation model using Mplus 6.11. **Results.** Transformational leadership explained approximately 41% of the variance of internal data use and approximately 39% of the variance of external data use. The independent variable had slightly more influence on teachers' internal data use ($\beta_1 = .643$, $SE = .022$) than on teachers' external data use ($\beta_2 = .626$, $SE = .025$). **Limitations.** There are several important variables that should have been included as mediators and control variables in the analysis. Variables such as tenure of the principal in each school and attitudes and characteristics of teachers could have affected the teachers' perception of their principals' leadership behavior (see also Felfe, 2006; Keller-Schneider & Albisser, 2012). **Implications for Research/Practice.** The results of this study show that transformational lead-

ership promotes internal as well as external data use to an almost equal extent. This means that, through transformational leadership behavior, principals can encourage teachers to use data for teaching and school improvement. **Significance of the Study.** An important contribution of the present study is the application of transformational leadership in the area of evidence-based management. This provides a foundation for future research to identify measures that can be implemented by principals to foster evidence-based school management.

Effektive Führungskräfte: Achtsam, authentisch und politisch geschickt

DIETL, ERIK (Universität Hohenheim)

Fragestellung. Bis jetzt gibt es nur wenige Studien, die die interpersonalen Effekte von Achtsamkeit im Führungskontext untersuchen. Daher erforscht die vorliegende Studie bei Führungskräften die Auswirkungen, Mediatoren und Moderatoren von Achtsamkeit – definiert als die Tendenz seine Aufmerksamkeit in einer offenen, nicht-urteilenden Art auf den gegenwärtigen Moment zu lenken. Es wird argumentiert, dass Achtsamkeit alle vier Komponenten von authentischer Führung stärkt: Selbsterkenntnis, ausgeglichene Informationsverarbeitung, transparente Beziehungsgestaltung, und moralische Werthaltung. Weiterhin wird angenommen, dass authentische Führung den positiven Zusammenhang zwischen Achtsamkeit und Führungseffektivität mediiert. Darüber hinaus wird postuliert, dass der direkte Effekt von Achtsamkeit auf die Führungseffektivität durch politische Fertigkeiten moderiert wird, so dass der Zusammenhang für Führungskräfte mit hohen politischen Fertigkeiten stärker ist. **Untersuchungsdesign.** In einer multi-source Feldstudie wurden 164 Dyaden (Führungskräfte und Mitarbeiter) aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen befragt. Die Führungskräfte schätzten ihre Achtsamkeit und politischen Fertigkeiten ein; ihre Mitarbeiter beurteilten die wahrgenommene authentische Führung und Führungseffektivität. **Ergebnisse.** Moderierte Regressions- und Mediationsanalysen stützen alle aufgestellten Hypothesen. **Limitationen.** Das querschnittliche Design lässt keine kausalen Schlussfolgerungen zu. **Praktische Implikationen.** Politische Fertigkeiten und Achtsamkeit gelten als Fertigkeiten, die erlernt werden können. Interventionen, die beide Fertigkeiten trainieren, könnten

besonders wirkungsvoll die Führungseffektivität steigern. **Relevanz/Beitrag.** Dies ist eine der ersten Studien, die die interpersonalen Effekte von Achtsamkeit im Führungskontext untersucht und dabei die moderierende Rolle der politischen Fertigkeiten – ein Maß der sozialen Kompetenz am Arbeitsplatz - herausstellt. Zusätzlich wird ein Beitrag zur Erforschung der wenig bekannten Antezedenzen von authentischer Führung geleistet.

Ist der Einfluss von kulturellen oder individuellen Werten auf den Zusammenhang zwischen Führung und Führungsergebnissen stärker?

POETHKE, UTE & ROWOLD, JENS (TU Dortmund)

Fragestellung. Werte prägen wie Führung wahrgenommen wird. Bisherige Studien untersuchen Wertvorstellungen allerdings verstärkt auf nationaler Ebene, indem Kulturdimensionen (z.B. nach Hofstede oder GLOBE) als Moderatoren betrachtet werden. Diese Studie soll Aufschluss geben, ob Zusammenhänge zwischen transformationaler (TF) sowie instrumenteller Führung (IF) und klassischen Führungsergebnissen eher durch die nationale Kultur oder individuelle Werte auf Mitarbeiterebene moderiert werden. Zu diesem Zweck wird der Einfluss der GLOBE-Kulturdimension Zukunftsorientierung und des individuellen Werts Offenheit für Wandel nach Schwartz in drei kulturell stark unterschiedlichen Nationen verglichen. **Untersuchungsdesign.** Befragt wurden 1281 berufstätige Personen in Deutschland (N=867), Osteuropa (N=308) und dem Nahen Osten (N=106) mittels validierter Onlinefragebögen zu zwei Messzeitpunkten. Zum ersten Messzeitpunkt wurden IF und TF als unabhängige Variablen abgefragt sowie individuelle Werte nach Schwartz als Moderatoren. Zum zweiten Messzeitpunkt wurden als klassische Führungsergebnisse Arbeitszufriedenheit und affektives Commitment erhoben. **Ergebnisse.** Regressionsanalysen zeigen signifikant positive Zusammenhänge zwischen IF sowie TF und den abhängigen Variablen. Die Zusammenhänge werden durch den individuellen Wert Offenheit, nicht aber durch den kulturellen Wert Zukunftsorientierung, moderiert. **Limitationen.** Die Daten basieren lediglich auf einer Beurteilungsquelle. Zudem ist die Stichprobengröße im Nahen Osten gering. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Studie zeigt, dass die individuellen Werte der Mitarbeiter einen stärkeren Einfluss auf Führungsergebnisse

ausüben als Unterschiede zwischen den Nationen. **Relevanz/Beitrag.** Anders als die meisten interkulturellen Studien, betrachtet diese Studie nicht nur Unterschiede zwischen, sondern auch moderierende Einflüsse innerhalb der Kulturen. Zusätzlich wurden neben dem bewährten Führungsstil TF auch IF als neues Führungskonstrukt im internationalen Kontext untersucht.

13:15 – 14:55

Forschungsreferate: Menschen – Medien – Möglichkeiten

Raum: S611

Smartphones bei der Arbeit? Neue Möglichkeiten des Wissensaustauschs und des Lernens

KORTSCH, TIMO; PAULSEN, HILKO & KAUFFELD, SIMONE (Technische Universität Braunschweig)

Fragestellung. Die zunehmende Digitalisierung stellt Unternehmen und Mitarbeiter vor neue Herausforderungen und erfordert neue Kompetenzen (Noe et al., 2014). Gleichzeitig bieten digitale Geräte wie Smartphones neue Möglichkeiten der Wissensbeschaffung und des -austauschs. Darüber hinaus können Smartphones als persönliche Lernumgebung auch individuelle Lernprozesse begünstigen (z. B. Dabbagh & Kitsantas, 2012). Daher bieten Smartphones in Unternehmen mit verteilt arbeitenden Beschäftigten besondere Chancen. Während positive Effekte des mobilen Lernens in formeller Bildung bereits nachgewiesen sind (z. B. Hwang & Wu, 2014), ist bisher wenig über die selbst initiierte Smartphone-Nutzung (SN) als Hilfsmittel und zum Austausch bei der Arbeit bekannt. **Untersuchungsdesign.** In einer Fragebogenstudie wurden N=330 Beschäftigte aus Handwerksbetrieben aus vier vom technologischen Wandel besonders betroffenen Gewerken (Elektro, Sanitär-Heizung-Klima, Metall, Kfz) befragt. **Ergebnisse.** Die SN ist bei 45 % der Befragten manchmal bis sehr oft fester Bestandteil der Arbeit. Dabei wurde von 90 % der Befragten das private Smartphone eingesetzt, insbesondere die Kamerafunktion und als Zugang zum Internet. Unterschiede der SN zeigten sich zwischen den Gewerken, Beschäftigte aus Gewerken mit hohem Außendienst-Anteil nutzten ihre Smartphones signifikant häufiger als andere. Positiv auf

die SN wirkten sich Feedback zur Arbeitsleistung und Unterstützung durch Kollegen aus. Außerdem beeinflusste die Wichtigkeit der Arbeitstätigkeit die SN positiv. **Limitationen.** Auf Grund des Querschnittsdesigns sind keine Kausalschlüsse möglich. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die SN zur Optimierung der Arbeit wird bisher vor allem durch die Beschäftigten initiiert, was auf die Nutzung im Rahmen informeller Lernaktivitäten hindeutet. Die SN kann durch eine kollegiale Unterstützungs- und Feedbackkultur gefördert werden. **Relevanz/Beitrag.** Die Studie liefert erste Einblicke in den Einsatz von Smartphones bei der Arbeit als Hilfsmittel und Lernumgebung.

Gestresst – Trainiert – Gecoacht – Bewältigt? Wirkungen von Stressbewältigung 2.0 durch Blended-Training

PRACHT, GERLIND (FernUniversität in Hagen)

Fragestellung. Empirisch zeigen sich meist kleine bis mittlere Effekte für multimodale Stressbewältigungstrainings auf stressbezogene Konstrukte. Weitere Studien berichten kleine positive Effekte für Online-Stressmanagement-Interventionen, die im Trend sind, jedoch selten summativ evaluiert. Diese Arbeit untersucht die Wirkung eines Blended-Trainings, das zwei Tage Live-Training mit acht Wochen virtuellem Coaching verbindet. **Untersuchungsdesign.** 46 Probandinnen, mehrfach belastet durch Familie, Beruf und Studium, nahmen in einer experimentellen Anordnung an einer der folgenden Bedingungen teil: (1) Präsenztraining und anschließendes Online-Coaching: Blended Training, (2) Präsenztraining und (3) Wartekontrollgruppe. Die Online-Datenerhebung zu selbstberichteten stressbezogenen Variablen (TICS, SVF78, FIE, SRS, EWL) und Studienleistungen erfolgte über sechs Monate in einem 3x4faktoriellen Design. Ergebnisse: Es zeigten sich nach drei und sechs Monaten erwartete positive Wirkungen auf Stresserleben, Stressbewältigung, Kognition, Stressreaktivität und Befinden, sowohl für Bedingung 1 ($n^2 = .08$ bis $n^2 = .47$) als auch Bedingung 2 ($n^2 = .07$ bis $n^2 = .20$), die vor allem für die Erste auch nach sechs Monaten stabil blieben. **Limitationen.** Einschränkungen der internen Validität bestehen aufgrund kleiner Stichprobe und nur im Selbstbericht erhobener Konstrukte. Die Befunde sind nicht auf Männer zu generalisieren. **Praktische Implikationen.** Allein das Training ist eine wirksame Intervention, da sich Stressreaktivität, Coping und

Befinden verbessern. Der Gewinn der Online-Intervention liegt in langfristig positiven Einflüssen auf die (mentale) Stressbewältigung. Die Kombination aus Live- und Online-Intervention erscheint am sinnvollsten. **Relevanz.** Die Arbeit leistet neben der praktischen Konzeption zu Stressmanagement-Interventionen unter Beachtung neuer Medien einen Beitrag zur systematischen Durchführung einer summativen Evaluation mit experimentellem Design im Feld.

Karriere-Eltern - wichtige Potentialträger fördern und binden

BRONNER, UTA (Hochschule für Technik Stuttgart); HOLLNAGEL, JÖRDIS (Hochschule Heilbronn) & MÜLLER, PATRICK (Hochschule für Technik Stuttgart)

Fragestellung. Deutsche Unternehmen bemühen sich zunehmend flexiblere und stärker am Ergebnis orientierte Arbeitsmodelle einzuführen. Einer wachsenden Gruppe von hochqualifizierten Potenzialträgern kommt diese Entwicklung besonders zugute: den Karriere-Eltern. Diese sind Mitarbeiter, die eine hohe berufliche Verantwortung als Fach- und Führungskräfte übernehmen, zugleich aber auf ihre „aktive Elternrolle“ im Familienalltag nicht verzichten. Die vorliegende Studie befasst sich mit der Frage, welche Rahmenbedingungen Unternehmen setzen müssen, um das Potenzial von Karriere-Eltern gezielt zu nutzen. **Untersuchungsdesign.** 656 Karriereväter und -mütter wurden in einer Onlinebefragung zu ihrer Einschätzungen hinsichtlich hilfreicher unternehmensseitiger Unterstützungsangebote befragt. **Ergebnisse und Limitationen.** Es zeigt sich, dass Flexibilisierungsmodellen und Angeboten zur Nutzung mobiler Medien von Karriere-Eltern bei weitem die größte Bedeutung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beigemessen wird. Diese Faktoren spielen zudem die zentrale Rolle für einen Arbeitgeberwechsel und für die persönliche Bewältigung der Doppelbelastung. Einschränkend muss erwähnt werden, dass zu dreiviertel Karrieremütter an der Befragung teilnahmen. Hier wäre wünschenswert in Zukunft mehr Karriereväter zu befragen. **Praktische Implikationen und Relevanz des Beitrags.** Die Studie zeigt auf, dass für Unternehmen hinsichtlich der Unterstützungsangebote Handlungsbedarf besteht. Neben einem weiteren Ausbau der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierungsoptionen sollten firmenintern Arbeitnehmern intelligente mobile Medienangebote zur Verfügung gestellt

werden, um bei zunehmendem Fachkräftemangel die Potentialträger „Karriere-Eltern“ binden zu können.

Erfolgsfaktoren einer Führung auf Distanz - Eine Interviewstudie zu den Wirkmechanismen einer medial vermittelten Führung

REMDISCH, SABINE; SCHUMACHER, LUTZ & OTTO, CHRISTIAN (Leuphana Universität Lüneburg)

Fragestellung. Zahlreiche Arbeitsteams sind räumlich oder zeitlich verteilt und arbeiten virtuell zusammen. Daher gilt es zu beantworten, welche Herausforderungen eine Führung auf Distanz für die Führungskraft mit sich bringt und welche Art von Persönlichkeitseigenschaften, Kompetenzen und Medieneinsatz nötig sind, um Mitarbeiter erfolgreich zu führen. **Untersuchungsdesign.** Als Erhebungsmethode wurden leitfadengestützte Interviews ausgewählt. In einer systematisch gezogenen Stichprobe wurden 15 mittelständische und 13 große Unternehmen in die Studie einbezogen. Von Februar bis September 2014 wurden 46 Führungskräfte und 25 Mitarbeiter befragt. Die Interviews wurden inhaltsanalytisch durch zwei unabhängige Forscher ausgewertet. **Ergebnisse.** Erste Auswertungen zeigen, dass die Ausgestaltung der Führung auf Distanz einerseits von den Merkmalen der Führungskraft und der Mitarbeiter abhängt und andererseits durch die Unternehmenskultur und gesamtgesellschaftliche Entwicklungen beeinflusst wird. Die Analysen belegen, dass der Erfolg der Führung auf Distanz davon bestimmt wird, dass die Führungskraft eine vertrauensvolle Beziehung zu ihren Mitarbeitern aufbaut, ihnen die relevanten Informationen liefert und eine klare Orientierung gibt (Kohäsions- und Lokomotionsfunktion). **Limitationen.** Die Studie hat explorativen Charakter. Die Ergebnisse müssen zukünftig an repräsentativen Stichproben validiert werden. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Studie zeigt, dass Führungskräfte, die auf Distanz führen, ein besonderes Kompetenzprofil aufweisen sollten. Dieses Profil muss sowohl bei der Auswahl als auch bei der beruflichen Qualifizierung dieser Führungskräfte berücksichtigt werden. In der weiteren Forschung müssten der Einfluss verschiedener Kulturkreise und Generationenunterschiede näher untersucht werden. **Relevanz/Beitrag.** Vor dem Hintergrund der zunehmenden Dezentralisierung und Digitalisierung von Arbeit gewinnt die medienvermittelte Führung auf Distanz an Bedeutung. Mit neuen Er-

kenntnissen über die Wirkweisen dieser Führungssituation lassen sich betriebliche Prozesse effektiver gestalten.

13:15 – 14:55

Forschungsreferate: Produktives und kontraproduktives Verhalten

Raum: S601

Leisten Beschäftigte mit mikropolitischen Ambitionen weniger?

SCHÜTTE, NORA; HEUPEL, JANIS & BLICKLE, GERHARD (Universität Bonn)

Fragestellung. Im Anschluss an Mintzberg (1983) gelten politische Ambitionen von Organisationsmitgliedern vielen in Forschung und Praxis als suspekt, da sie angeblich zu manipulativem, rücksichtslosem und egoistischem Handeln führen. Dabei wird übersehen, dass es nicht nur selbst-, sondern auch fremddienliche politische Absichten gibt. Wir gehen außerdem davon aus, dass politischen Fertigkeiten und ein Klima für Eigeninitiative wichtige Moderatoren der Wirkung politischer Ambitionen auf die von anderen eingeschätzte Arbeitsleistung sind. **Untersuchungsdesign.** In einem multi-source Design wurden 161 Kollegentripel anhand hierarchisch moderierter Regressionsanalysen untersucht. Die Zielpersonen gaben Selbsteinschätzungen ihrer mikropolitischen Ambitionen ab. Je zwei Kollegen beurteilten das Klima für Eigeninitiative sowie die politischen Fertigkeiten und die Arbeitsleistung der Zielperson. **Ergebnisse.** Es zeigen sich signifikante Interaktionseffekte von mikropolitischen Ambitionen mit politischen Fertigkeiten und dem Klima für Eigeninitiative. Wie erwartet wirken sich die Ambitionen am Arbeitsplatz nur dann negativ aus, wenn das Klima als wenig eigeninitiativ förderlich wahrgenommen wird und der Zielperson geringe politische Fertigkeiten zugeschrieben werden. **Limitationen.** Das querschnittliche Design lässt keine Kausalitätsbeurteilung zu. Das multi-source Design schwächt jedoch common-source Effekte ab. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Wie theoretisch erwartet wirken sich politische Ambitionen nur bei geringen politischen Fertigkeiten und einem Klima, das wenig Eigeninitiative zulässt, negativ auf die berufliche Leistung aus. Im Gegensatz zu Mintzbe-

rgs Einschätzung sind politische Ambitionen in Organisationen also per se nicht negativ, sondern als neutral zu beurteilen. **Relevanz/Beitrag.** Es handelt sich um eine der ersten Studien überhaupt, die das Konstrukt mikropolitischen Ambitionen und seine Bedeutung am Arbeitsplatz empirisch untersucht und mit Arbeitsleistung in Verbindung setzt. Die pauschal negative Bewertung politischer Absichten erweist sich als unangemessen.

Wie Bedrohungen und Unterstützung auf Voice-Verhalten wirken

BOER, DIANA (Universität Koblenz-Landau) & LEIDER, JOHANNES (Universität Hildesheim)

Fragestellung. Das Äußern von Vorschlägen, die Arbeitsabläufe oder Produkte verbessern können ist ein wichtiges organisationales Verhalten: das sogenannte Voice-Verhalten. Jedoch entscheiden sich Mitarbeiter oft, ihre Vorschläge nicht zu äußern, auch wenn sie dazu ermutigt werden. Ein Grund dafür sind die Risiken und Bedrohungen, die mit Voice verbunden sind. Daher gehen wir der Frage nach, wie Bedrohungen die mit Voice einhergehen, auf die Wahrscheinlichkeit wirken, Voice-Verhalten zu zeigen und ob Voice-Support die Bedrohungseffekte abfangen kann. **Untersuchungsdesign.** In drei Experimenten mit unterschiedlichen Designs (Online & Labor, Szenario & Verhalten) untersuchten wir (a) den Einfluss von Bedrohung (vs. Nutzen vs. Kontrollbedingung) auf Voice-Verhalten und (b) die moderierende Rolle von Support auf den Bedrohungseffekt. **Ergebnisse.** Die Ergebnisse zeigen, dass Bedrohungen einen konsistent negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit Voice-Verhalten zu zeigen haben. Zudem zeigen sich komplexe Interaktionseffekte: Support kann die negativen Effekte von Bedrohungen abfangen, jedoch kommt es auf die Art der Bedrohung (individuell vs. sozial) an. Bei gegebenem individuellem Nutzen von Voice (aber nicht bei sozialem) ist kein Support mehr notwendig. **Limitationen.** Die Experimente wurden mit Studierenden durchgeführt, daher können die Ergebnisse nicht auf Arbeitnehmerpopulationen übertragen werden. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Unsere Studie zeigt, dass in bedrohlichen Situationen besonders viel Voice-Support notwendig ist. Darüber hinaus kann der Schluss gezogen werden, dass ein Framing bezüglich des individuellen Nutzens von Voice förderlich für Voice-Verhalten sein kann. **Relevanz/Beitrag.** Motivationen und Prädiktoren

von Voice und Silence wurden in der bisherigen Forschung ausführlich betrachtet, jedoch hängt die Entscheidung zu Schweigen oft von situationellen Bedingungen ab. Unsere Studie trägt eine systematische und umfangreiche experimentelle Manipulation von diesen Bedingungen bei und bietet Hinweise für Unterstützung und Framing von Voice.

Konstruktiv-kritisches freiwilliges Arbeitsengagement von PraktikantInnen

WESCHE, JENNY S.; MAY, DANIEL & KERSCHREITER, RUDOLF (Freie Universität Berlin)

Fragestellung. Berufspraktika kommt eine zentrale Rolle bei der Orientierung und Entwicklung künftiger Erwerbstätiger zu. Gleichzeitig stellen PraktikantInnen für Organisationen begehrte Arbeitskräfte dar. Dennoch wurde das Leistungsverhalten von PraktikantInnen kaum wissenschaftlich untersucht. Diese Studie widmet sich daher relevanten Einflussfaktoren auf konstruktiv-kritisches freiwilliges Arbeitsengagement (challenging citizenship performance, CCP) von PraktikantInnen, d.h. deren freiwilligem und selbstinitiiertem Einbringen oder Umsetzen von Veränderungsvorschlägen zur Optimierung von Strukturen, Prozessen und Aufgaben am Arbeitsplatz. **Untersuchungsdesign.** In einer Fragebogenstudie (N=226) wurden Daten zum CCP, zur Zufriedenheit (mit der Führungskraft, den gebotenen Möglichkeiten zur Orientierung bzw. Qualifizierung, der Vergütung), zur Identifikation (mit der Führungskraft, der Organisation) sowie zur wahrgenommenen Offenheit für Vorschläge der Führungskraft im Praktikum erfasst. Zudem wurde als Persönlichkeitsvariable die berufliche Selbstwirksamkeit der PraktikantInnen erhoben. **Ergebnisse.** Als signifikante Einflussfaktoren für das CCP von PraktikantInnen zeigten sich die Zufriedenheit mit den gebotenen Möglichkeiten zur Orientierung und Qualifizierung, die Offenheit der Führungskraft für Vorschläge sowie die berufliche Selbstwirksamkeit. **Limitationen.** Selbstwertdienliche Verzerrungen sowie eine Inflation der Zusammenhänge sind aufgrund der Verwendung von Selbstberichten und des Querschnittsdesigns nicht auszuschließen. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Ergebnisse legen nahe, dass Organisationen bei der Gestaltung von Praktika auf den Wunsch der PraktikantInnen nach Möglichkeiten zur Orientierung und Qualifizierung sowie auf die Qualität der Betreuung durch die Führungskraft achten sollten, um PraktikantInnen zu motivieren, sich auch kon-

struktiv-kritisch zu engagieren. **Relevanz/Beitrag.** Der Beitrag beleuchtet eine besondere Form des Leistungsverhaltens von PraktikantInnen und kann dazu beitragen, Praktika leistungs- und entwicklungsförderlich zu gestalten.

Der Einfluss der Urteilsquelle auf psychometrische Eigenschaften von Skalen zur Messung kontraproduktiven und produktiven Arbeitsverhaltens

RIZMANOSKI, OLIVER & MARCUS, BERND (FernUniversität in Hagen)

Fragestellung. CWB und OCB wurden selten in einem 270°-Verfahren untersucht. Auswirkungen der Urteilsquelle auf deskriptive, korrelative Kennzahlen und auf Aspekte der Konstruktvalidität sollen ermittelt werden. **Untersuchungsdesign.** An der Umfrage nahmen Studierende der Fernuniversität in Hagen teil, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis tätig waren. Die Studierenden konnten Vorgesetzte und KollegInnen anonym zur Studienteilnahme einladen. Es wurden 142 gematchte Datensätze selektiert, für die Beurteilungen aus 3 Quellen vorlagen. **Ergebnisse.** Korrelations- und mittelwertbasierte Vergleiche ergaben meist (mit Ausnahme von CWB-O) keine Unterschiede zwischen den Beurteilungsquellen. Untersuchungen zur Messinvarianz zwischen Selbst- und Vorgesetztebeurteilungen sowie zwischen Selbst- und KollegInnenbeurteilungen ergaben für einzelne Dimensionen signifikante Unterschiede zwischen konfiguralen und metrischen Modellen. In Single-Indicator-CTC(M-1)-Modelle wurden die Trait- und Methodenvarianz verglichen. Die Ergebnisse indizieren eine gute Übereinstimmung zwischen den Beurteilungsquellen, wenn die Skalenscores als Indikatoren dienen. **Limitationen.** Die Stichprobengröße erschwerte die Anwendung einiger SEM-Modelle. Die Effekte der anonymisierten Teilnehmergewinning (Schneeballverfahren) sind unklar. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Selbst-Beurteiler des CWB sind mitunter „ehrlicher“ als andere Quellen. Selbst-Beurteiler des OCB sind gleichwertig im Vergleich zu anderen Quellen. Die Faktorinterkorrelationen sind vergleichbar mit den Interkorrelationen der Skalen. Für CWB-O zeigten sich in Abhängigkeit von der Quelle unterschiedliche Strukturen. Mögliche Ursachen für diesen Befund werden erwogen, die auch im Rahmen der Ergebnisse der CTC(M-1)-Modelle diskutiert werden. Die OCB-spezifischen

Methodenfaktoren konnten zum Teil durch andere Leistungsdimensionen erklärt werden. **Relevanz/Beitrag.** Aus der Arbeit ergeben sich Rückschlüsse hinsichtlich der Dimensionalität des CWB-O und der Bedeutung der quellspezifischen Methodenfaktoren, insbesondere für OCB.

Strategien zur Bewältigung von Zielkonflikten in High Reliability Organizations: Typologische Betrachtung sicherheitsbezogener Regelverstöße

BRANDHORST, SEBASTIAN & KLUGE, ANNETTE (Ruhr-Universität Bochum)

Fragestellung. Im produzierenden Gewerbe dienen Sicherheitsregeln der Unfallverhütung, welche sonst zu enormen Schäden für Umwelt und Personen führen. Arbeiter stehen jedoch oft in einem Konflikt zwischen Produktivitäts- und Sicherheitszielen. Daher sind sicherheitsbezogene Regelverstöße bewusste, jedoch nicht böswillige Missachtung der Sicherheitsvorgaben (Reason, 2008). Experimentelle Studien dazu (von der Heyde et al., 2014) gaben Hinweise auf unterschiedliche Strategien zur Zielkonfliktbewältigung. **Untersuchungsdesign.** Zur Analyse wurden Verhaltensdaten von 152 BedienerInnen einer Produktionssimulation ausgewertet, welche den typischen Zielkonflikt abbildet. Eine Clusteranalyse von insgesamt 5472 Entscheidungen bezüglich der Produktionsstrategie berücksichtigte drei Variablen: das Ausmaß des Regelverstosses, die Häufigkeit der Strategiewechsel und der (Miss-)Erfolg der genutzten Strategie. Fünf Cluster ließen sich somit identifizieren: der folgsame aber ineffiziente „Executer“ (15%), der variable „Optimizer“ (13%), der folgsame und erfolgreiche „Well-Behaved“ (36%), der konsequent regelverletzende „Inconvincible“ (29%) und der erfolglose „Experimenter“ (7%). Über die beschreibenden Merkmale hinaus unterschieden sich die Cluster bezüglich personenbezogenen Merkmalen wie Intelligenz und Eigeninteresse. **Limitationen.** Die Untersuchung und Manipulation sicherheitsrelevanten Verhaltens erfordern eine kontrollierte Laborumgebung und lassen Felduntersuchungen aus ethischen und rechtlichen Beweggründen nicht zu. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Bisherige Ansätze, welche ergebnisorientiert nur dichotom in Regeleinhaltung oder – verstoß unterscheiden, werden um eine verhaltensorientierte Perspektive erweitert. Sie ergänzt bestehende Handlungs- und Verhaltens-Theorien und Modelle. **Relevanz/Bei-**

trag. Die Differenzierung unterschiedlicher sicherheitsbezogener Strategien bietet die Möglichkeit bedarfsspezifische Trainings zu entwickeln. Auch Personalauswahlverfahren profitieren von der Kenntnis strategiespezifischer Personenmerkmale.

13:15 – 14:55

Workshop: Standards zur Gefährdungsbeurteilung - Wenn ja, wie?

Raum: S511

BAMBERG, EVA (Universität Hamburg); TRIMPOP, RÜDIGER (Friedrich-Schiller-Universität Jena) & RIGOTTI, THOMAS (Johannes Gutenberg-Universität Mainz)

Gefährdungsbeurteilungen sind seit einigen Jahren verpflichtend. Durch sie sollen Gefährdungen am Arbeitsplatz ermittelt, bewertet und reduziert werden, die Wirkung soll evaluiert werden. Mit den in den letzten Jahrzehnten in der Arbeitswissenschaft und in der Arbeits- und Organisationspsychologie erarbeiteten Instrumenten liegen fundierte Methoden zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen vor, die aber nur teilweise in der Praxis genutzt werden. Es besteht also eine Diskrepanz zwischen Wissen und Umsetzung dieses Wissens in der Praxis.

In der Arbeits- und Organisationspsychologie und in der Arbeitswissenschaft gibt es methodisch gut begründete Standards zu Analyseverfahren (etwa zu den Gütekriterien), zu Interventionen (etwa zum Ablauf von Interventionen) und zu Evaluation (etwa zu Evaluationsmethoden). Es ist zu prüfen, ob die Standards auf Gefährdungsbeurteilungen übertragbar sind. Dies dürfte auch für die aktuelle Debatte von Bedeutung sein. Sie wird in Verbänden, in Berufsgenossenschaften etc. geführt. Vor allem die Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), in der Bund, Länder und Versicherungsträger mit dem Ziel der Stärkung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zusammenarbeiten, widmet sich diesem Thema.

Ziel des Workshops ist es, Entwürfe für einen Kriterienkatalog für Gefährdungsbeurteilungen zu entwickeln.

Es erfolgt ein Input aus der Perspektive der Arbeits- und Organisationspsychologie, der Gemeinsamen

Deutschen Arbeitsschutzstrategie (Bettina Splittgerber) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Martina Morschhäuser).

Kritische Fragen sind etwa: Sollten Mindestkriterien hinsichtlich der Schritte der Gefährdungsbeurteilung formuliert werden? Sollten Kriterien hinsichtlich der Analyse- der Interventions- und der Evaluationsmethoden formuliert werden? Sollte es Kriterien hinsichtlich der Qualifikation der Personen, die Gefährdungsbeurteilungen durchführen, geben?

13:15 – 14:55

Arbeitsgruppe: Work...and then rest: Effekte erfolgreiche Erholung während und nach der Arbeit auf Befinden und Leistungsfähigkeit

Raum: HSK521

Leitung: HAUN, VERENA C. (Johannes Gutenberg-Universität Mainz) & DEBUS, MAIKE (Universität Zürich, Schweiz)

Forschungsstand. Stressreiche Arbeitsbedingungen beeinträchtigen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten. Erfolgreiche Erholungsprozesse können den Auswirkungen von Stress entgegenwirken und so dazu beitragen, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von arbeitstätigen Personen aufrechtzuerhalten. **Neue Perspektiven/Beitrag.** Ziel dieser Arbeitsgruppe ist es, neue Perspektiven der Erholungsforschung aufzuzeigen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Untersuchung von bislang eher wenig erforschten Erholungsprozessen während der Arbeit und während des Wochenendes. Ein weiterer Schwerpunkt stellt die Untersuchung von Abschalten bzw. Nachgrübeln über die Arbeit als Ressource bzw. Belastungsfaktor in besonderen beruflichen und privaten Situationen dar. In den ersten beiden Beiträgen wird Erholung während der Arbeit durch Kurzpausen (Kühnel et al.) und durch routinisierte Tätigkeiten (Ohly & Göritz) betrachtet. Im dritten Beitrag (Brosch & Binnewies) werden Prädiktoren von täglichem Work-Life-Enrichment untersucht. Im vierten und fünften Beitrag wird (mangelnde) Erholung am Wochenende untersucht. Syrek et al. zeigen hierbei auf, wie unerledigte Arbeitsaufgaben zu Nachgrübeln über die Arbeit am Wochenende und verschlechterter Schlafqualität führen, während Haun und Park un-

tersuchen, inwieweit Nachgrübeln über die Arbeit am Wochenende die Stressübertragung zwischen beiden Partnern in Doppelverdienerpaaren verstärken kann. Im sechsten Beitrag stellen Debus und Fritz dar, wie Abschalten von der Arbeit als Ressource in der besonderen Anforderungssituation des Wechsels auf eine Führungsposition fungiert. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Die Arbeitsgruppe zeigt auf, inwiefern sich arbeitstätige Personen während und nach der Arbeit gut erholen können, um fit und leistungsfähig zu bleiben. Darüber hinaus unterstreicht die Arbeitsgruppe die Wichtigkeit von Erholung nicht nur für Befinden und Gesundheit von Beschäftigten, sondern auch für ihr Verhalten bei der Arbeit und im Privatleben.

Mach mal 'ne Pause!

KÜHNEL, JANA (Universität Ulm); ZACHER, HANNES (University of Groningen, Niederlande); DE BLOOM, JESSICA (University of Tampere, Finland) & BLEADOW, RONALD (Singapore Management University, Singapore)

Fragestellung. Diese Tagebuchstudie zeigt, dass kurze Pausen von der Arbeit förderlich für das Arbeitsengagement sein können. Um ein hohes Maß an Engagement bei der Arbeit zeigen zu können, müssen neben arbeitsbezogenen Ressourcen auch personale, energetische Ressourcen zur Verfügung stehen (Bakker & Demerouti, 2007). Die Wiederherstellung energetischer Ressourcen kann sowohl während der arbeitsfreien Zeit (Sonntag, Binnewies, & Mojza, 2008) als auch während kurzer Pausen von der Arbeit (Zacher, Brailsford, & Parker, 2014) stattfinden. Somit sollte ein Arbeitnehmer an Tagen, an denen er seine Ressourcen erfolgreich während des Nachtschlafes „auffüllen“ konnte und an denen er sich während selbstinitiiertter Kurzpausen bei der Arbeit erholen konnte, mehr Arbeitsengagement zeigen als an Tagen mit weniger Erholungsgelegenheiten. **Untersuchungsdesign.** An dieser Tagebuchstudie nahmen 107 Arbeitnehmer teil, die zwei Mal täglich (vor der Mittagspause und unmittelbar nach der Arbeit) über fünf Arbeitstage hinweg einen Kurzfragebogen beantworteten (insgesamt 453 Tage). **Ergebnisse.** Mehrebenen-Regressionsanalysen zeigten, dass selbstinitiierte Kurzpausen am Nachmittag (nicht jedoch am Vormittag) förderlich für das tagesspezifische Arbeitsengagement waren. Zudem zeigten Arbeitnehmer mehr Engagement an Tagen, an denen sie besser und länger geschlafen hatten. **Limitationen.** Die

Ergebnisse beziehen sich nur auf Arbeitnehmer, deren Job die Möglichkeit bietet, selbstinitiierte Kurzpausen zu machen. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Arbeitgeber sollten ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumen, kurze Pausen während der Arbeit zu machen. **Relevanz/Beitrag.** Diese Studie leistet einen Beitrag zur Forschung zur effektiven Selbstregulation von Arbeitnehmern in Bezug auf das Management ihrer energetischen Ressourcen.

Routinen bei der Arbeit: Erholung durch Arbeitsaufgaben?

OHLY, SANDRA (Universität Kassel) & GÖRITZ, ANJA (Albert-Ludwigs-Universität Freiburg)

Fragestellung. Die bisherige Erholungsforschung hat sich bisher mit Erholung in der Freizeit, vor allem im Urlaub, am Wochenende oder am Feierabend beschäftigt. In jüngerer Zeit rückt auch die Erholung in Arbeitspausen vermehrt in den Fokus. In dieser Studie soll untersucht werden, inwiefern routinisierte Arbeitstätigkeiten die gleiche Funktion wie Pausen erfüllen können. **Untersuchungsdesign.** Der Zusammenhang von Routinen in der Aufgabenbearbeitung und aktuellem affektivem Erleben wurde in einer Experience Sampling-Studie mit 32 Teilnehmern sowie einer Tagebuchstudie mit 325 Teilnehmern überprüft. Dabei wurden u. a. intrinsische Aufgabenmotivation, Handlungsspielraum und Arbeitskomplexität kontrolliert. **Ergebnisse.** Cross-lagged Panel-Analysen der Experience Sampling-Daten zeigen, dass Routinen in der Aufgabenbearbeitung mit gleichzeitig niedrigerem negativen aktivierten Affekt sowie späterem erhöhtem positiven aktivierten Affekt zusammenhängen. Diese Ergebnisse werden in der Tagebuchstudie mit einer anderen Operationalisierung von Routinen in der Aufgabenbearbeitung grundsätzlich bestätigt. **Limitationen.** Alle Angaben erfolgten über Selbstberichte. Obwohl Maßnahmen getroffen wurden, die gemeinsame Methodenvarianz zu reduzieren, etwa durch zeitlich getrennte Erfassung, kann diese nicht vollständig ausgeschlossen werden. Weiterhin stellt sich die Frage nach möglichen Drittvariablen, die den Zusammenhang von Routinen bei der Aufgabenbearbeitung und affektivem Erleben erklären können. **Theoretische/Praktische Implikationen.** Diese Studie zeigt erstmals, dass kognitiv wenig anstrengende Aufgaben zum affektiven Wohlbefinden beitragen, ähnlich wie es Kurzpausen tun.