

Arbeits- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. Rainer Wieland

Klausurfragen Sommersemester 2010

Stand: 03.09.2010

Teil 2 der Vorlesung

Inhalt

1. Selbstregulation in der Arbeitstätigkeit	1
2. Theorie der Beanspruchungsoptimalität	3
3. Individuum und Gruppe.....	4
4. Organisation.....	4
5. Führung, Zusammenarbeit und Arbeitsgestaltung	7
6. Personalmanagement, Kompetenzentwicklung und Arbeitsgestaltung	8

1. Selbstregulation in der Arbeitstätigkeit

- Nennen Sie die drei Teilkomponenten der Theorie des Arbeitshandelns?
- Was versteht man unter Selbstregulation? Definieren Sie diesen Begriff und beschreiben Sie kurz welche Bedeutung Selbstregulation im Arbeitsprozess hat.
- Wie unterscheiden sich automatisierte von kontrollierten Prozessen der Selbstregulation? Definieren Sie beide Begriffe und skizzieren Sie ihre Unterschiede.
- Wie unterscheiden sich automatisierte und kontrollierte Prozesse in Bezug auf die psychische Beanspruchung?
- Skizzieren Sie das „Control Model of State Regulation“ von Hockey (1986; 1997). Unter welchen Bedingungen erfolgt die Regulierung aufgabenbezogener Aktivierungszustände mit bzw. ohne hohe Kosten (Anstrengung)?
- Nennen Sie mindestens sechs bei der Selbstregulation wirksame psychophysische Vorgänge.
- Was versteht man unter psycho-physiologischen (bio-energetischen) Unterstützungsmechanismen?
- Was sind „top-down“ und „bottom-up“ Prozesse der Aufmerksamkeitsregulation?
- Skizzieren Sie das Verhältnis von „top-down“ und „bottom-up“ Prozesse der Aufmerksamkeitsregulation anhand des Modells von Wieland, 1997.
- Was versteht man unter selektiver Aufmerksamkeit?
- Was bedeutet „selektive Aufmerksamkeit aufgrund von „Relevanz“, „Signifikanz“ und aufgrund von „Signalen“.
- Welcher Unterschied besteht zwischen innerem und äußerem Handeln?
- Was versteht man unter den Begriffen „Regulationsobjekte“, „Regulationsziele“ und „Regulationsformen“ und wie unterscheiden sich diese in Bezug auf inneres und äußeres Handeln?
- Zeichnen Sie das Modell der Selbstregulation von Wieland und skizzieren Sie seine Bedeutung im Prozess des Arbeitshandelns.
- Was versteht man unter aufgabenbezogener internaler und externaler Regulation bzw. unter personbezogener internaler und externaler Regulation?
- Warum spricht man von der Asymmetrie von externaler und internaler Regulation?
- Welche Rolle spielt das Ausführungskontrollsystem im Modell der Selbstregulation?

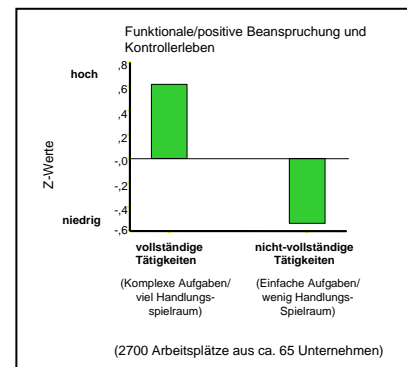
18. Welche Indikatoren gibt es für die vier Regulationsformen (aufgabenbezogene internale und externale Regulation; personbezogene internale und externale Regulation), und in welcher Beziehung stehen sie zu Personmerkmalen?
19. Was versteht man unter „Dispositionellen Bewältigungsstilen“ nach Wieland (ABS-Inventar), wie werden sie gemessen und welche Rolle können sie bei der Bewältigung von Arbeitsaufgaben spielen?
20. Mit Doppelaufgabenexperimenten (vgl. dazu Wieland-Eckelmann, 1992) kann man u.a. die psychische Beanspruchung und Befindenzustände systematisch erfassen. Wie unterscheiden sich die drei Bewältigungsstile in einem Doppelaufgabenexperiment von Wieland-Eckelmann hinsichtlich des Verlaufs der energetischen Aktiviertheit? Zeichnen Sie die Verläufe für die drei Bewältigungsstile (sensitive, defensive, nicht-ängstliche; vgl. dazu Wieland & Baggen, 1999) und kommentieren Sie das Ergebnis.
21. Lösungsgüte und -geschwindigkeit werden durch die dispositionellen Bewältigungsstile beeinflusst. Welche Ergebnisse dazu finden sich in dem Schiebpielversuch von Bösel (1986, S. 48 - 55) und wie unterscheiden sich die Bewältigungsstile hinsichtlich ihres energetischen Aufwandes (gemessen an der Höhe des Systolischen Blutdrucks)?
22. Warum stellt die Senkung des Anspruchsniveaus eine Strategie zur Stressregulation dar? Welche Bedeutung haben Anspruchsniveausenkungen im Arbeitskontext?
23. Welchen Einfluss hat die Anspruchsniveausenkung auf die Anstrengungsbereitschaft. Beantworten Sie diese Frage anhand der bei Wieland & Baggen (1999) beschriebenen Ergebnisse. Wie lassen sich solche Befunde auf den Arbeitskontext übertragen?
24. Welche Personmerkmale beeinflussen insbesondere die aufgabenbezogene, externale Regulation und anhand welcher Indikatoren lässt sich dies nachweisen?
25. Welche Personmerkmale beeinflussen insbesondere die personbezogene, internale Regulation und anhand welcher Indikatoren lässt sich dies nachweisen?
26. Wie unterscheiden sich die drei Bewältigungsstile in einem Doppelaufgabenexperiment von Wieland-Eckelmann hinsichtlich des Verlaufs der Ängstlichen Anspannung? Zeichnen Sie die Verläufe für die drei Bewältigungsstile (sensitive, defensive, nicht-ängstliche; vgl. dazu Wieland & Baggen, 1999) und kommentieren Sie das Ergebnis.
27. Welche Personmerkmale beeinflussen insbesondere die personbezogene, externale Regulation und anhand welcher Indikatoren lässt sich dies nachweisen?
28. Wie unterscheiden sich Personen mit sensitivem und nicht-ängstlichem Bewältigungsstil in dem Fahrexperiment in ihrer Befindlichkeit (energetische Aktiviertheit und Ängstliche Anspannung) zu Beginn bzw. vor den Pausen? Was sagt dieses Ergebnis aus in Bezug auf die Bedeutung von dispositionellen bzw. habituellen Bewältigungsstilen im Arbeitskontext? Können solche Persönlichkeitsmerkmale im Arbeitskontext überhaupt angemessen Berücksichtigung finden?

Literatur:

- Wieland, R. (2010). Selbstregulation in der Arbeitstätigkeit. (Skript zur Vorlesung); dieses Skript ist auch für das Thema „Fühlen, Denken, Handeln III“ (s.u.) relevant.
- Wieland-Eckelmann, R. (1992). Kognition, Emotion und psychische Beanspruchung. Theoretische und empirische Studien zu informationsverarbeitenden Tätigkeiten. (Kap. 3 und 4). Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R. (1995). Angst, Ärger und Handlungsregulation (Kapitel „Handlungsregulation“, S. 202-232). Stuttgart: Kohlhammer.

2. Theorie der Beanspruchungsoptimalität

- Warum sind Zustände der funktionalen/positiven Beanspruchung und das Kontrollerleben bei Arbeitstätigkeiten, die aus anspruchsvollen, komplexen Arbeitsaufgaben mit viel Handlungsspielraum bestehen, hoch ausgeprägt, und bei Arbeitstätigkeiten, die aus relativ einfachen, wenig komplexen Aufgaben mit geringem Handlungsspielraum bestehen, dagegen sehr gering ausgeprägt?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen Arbeitsbehinderungen (Regulationsbehinderungen) und dysfunktionaler/negativer Beanspruchung und Monotonieerleben?
- Beschreiben Sie den Zusammenhang zwischen Kontrollerleben und Zufriedenheit während der Arbeit und Fehlzeiten. Begründen Sie dabei, warum Zufriedenheit während der Arbeit eher von der Person, und das Kontrollerleben eher von der Arbeitssituation abhängt.
- Was versteht man unter dem Konzept der Beanspruchungsoptimalität nach Wieland. Nennen Sie die Kernannahmen, Hauptkomponenten der Beanspruchung und des Erlebens sowie das Kriterium zur Bewertung der Beanspruchungsoptimalität.
- Beschreiben Sie das Konstrukt Beanspruchungsbilanz und erklären Sie Bedeutung im Arbeitskontext.
- Aus welchen Dimensionen besteht die Eigenschaftswörterliste zur Erfassung von Emotionen und des Beanspruchungserlebens während der Arbeit (EEB) von Wieland? Nennen Sie für jede der neun Dimensionen ein Adjektiv, das diese beschreibt.
- Nennen Sie die zwei Dimensionen des Verfahrens zur Ermittlung der (Selbst-) Regulationskompetenz (GA/HA-Skala; Wieland) und beschreiben Sie, auf welche daraus die (Selbst-) Regulationskompetenz einer Person ermittelt werden kann.
- Was versteht man unter „emotionsbezogener“ und „aufgabenbezogener“ Regulationskompetenz?
- Zwischen (Selbst-) Regulationskompetenz und psychischer Beanspruchung während der Arbeit bestehen empirisch ermittelte systematische Beziehungen. Wie sehen diese aus, und wie lassen sie sich erklären?
- Welche spezifischen Wirkungen haben Regulationsanforderungen (i. S. von vollständigen Tätigkeiten) einerseits, und Regulationsbehinderungen andererseits auf die Beanspruchung und das Erleben während der Arbeit?
- Beschreiben Sie das Diagnoseschema (Vierfelderschema) zur Beurteilung der Beanspruchungsoptimalität eines Arbeitsplatzes bzw. einer Arbeitssituation.
- In Bezug auf die „Interaktion von Person und Arbeitssituation“ lassen sich vier Beziehungsmuster unterscheiden: (a) positiv verstärkende, (b) negativ verstärkende, (c) personbezogene, kompensatorische und (d) arbeitsbezogene, kompensatorische Interaktion. Was versteht man jeweils darunter und welche Bedeutung haben diese Interaktionsmuster für Maßnahmen der Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung?



Literatur:

Wieland, R. (2010). Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen. In: U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.). Enzyklopädie der Psychologie. Sonderdruck. Serie Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie. S. 869- 919. Hogrefe Verlag.

- Wieland, R., Winizuk, S. & Hammes, M. (2009). Führung und Arbeitsgestaltung – Warum gute Führung allein nicht gesund macht. *Arbeit*, 4; 18. S. 282-297.
- Hammes, M., Wieland, R. & Winizuk, S. (Wuppertaler Gesundheitsindex für Unternehmen (WGU)). *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 4/2009, S. 304-314.

3. Individuum und Gruppe

1. Bitte beschreiben Sie das Trait-State-Modell, und erläutern Sie, wie aus seiner Perspektive Verhalten zu Stande kommt!
2. Bitte nennen Sie sieben individuelle Verhaltens- und Leistungsbedingungen.
3. Wie kann man Leistungs- und Lernfähigkeit messen?
4. Welche Variablen stehen in einem gesicherten Zusammenhang mit einer globalen Einschätzung der Arbeitszufriedenheit und worin besteht das Dilemma dieser Form der Arbeitszufriedenheit?
5. Welche Formen der Arbeits(un)zufriedenheit gibt es nach Bruggemann et al. und welche Prozesse sind bei deren Entstehung wesentlich?
6. Bitte beschreiben Sie das Zwei-Faktoren-Modell nach Herzberg und erläutern Sie seine praktische Relevanz.
7. Bitte beschreiben Sie das VIE-Modell nach Vroom und erläutern Sie seine praktische Relevanz.
8. Was sind Inhalts- und was Prozesstheorien der Motivation und in welcher Beziehung stehen sie zueinander?
9. Was versteht man in der Psychologie unter einer Gruppe, was sind formale und was informale Gruppen?
10. Nennen Sie sieben Bestimmungsmerkmale von Gruppen.
11. Was versteht man unter Konformität und was ist Kohäsion?

Literatur:

- Schuler, H. (Hrsg.) (2004/2007). *Lehrbuch Organisationspsychologie* (3./4. Auflage). Bern: Huber.
- Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Berlin: Springer.

4. Organisation

Historisch bedeutsame Positionen

1. Was versteht man unter einer Organisation? Definieren Sie diesen Begriff.
2. Welche „Mythen der Organisation“ existieren? Nennen Sie mindestens sechs und nehmen Sie jeweils dazu kurz Stellung.
3. Nennen Sie vier Denkfehler des Managements in Organisation und skizzieren Sie mögliche Gründe dafür.
4. Beschreiben Sie, was Katz & Kahn (1966) unter Organisationen als „offenen Systemen“ verstehen (Merkmale, Prozess).
5. Was bedeutet Energieaustausch in der Theorie der Organisation von Katz & Kahn (1966)?
6. Katz & Kahn (1966) haben eine makro- und mikroskopischen Sichtweise auf Organisationen. Was heißt das?
7. Was bedeutet bei Katz & Kahn (1966) organisationale Effektivität, was Effizienz einer Organisation?
8. Nennen Sie vier Verhaltensweisen, die nach Katz & Kahn (1966) organisationale Effektivität fördern.
9. Warum ist die Messung der Effizienz (Produktivität) einer Organisation schwierig?
10. Welche grundlegenden „motivationalen Strukturen“ sind nach Katz & Kahn (1966) für effektivitätsförderndes Verhalten notwendig?

11. Erläutern Sie „erzwungenes Rollenverhalten“ als motivationale Struktur nach Katz & Kahn (1966).
12. Erläutern Sie „externe Belohnung“ als motivationale Struktur nach Katz & Kahn (1966).
13. Erläutern Sie „internalisierte Motivation“ als motivationale Struktur nach Katz & Kahn (1966).
14. Erklären Sie, was das Konzept der Rolle in der Theorie von Katz & Kahn (1966) bedeutet.
15. Was heißt „Rolle“ im Kontext von Organisationen? Welche Rollen gibt es noch?
16. Was versteht man unter „Extra-Rollenverhalten“? Welches „moderne“ Konzept greift diesen Sachverhalt auf?
17. Was sind Rollenkonflikte und wie entstehen diese in der Theorie von Katz & Kahn (1966)?
18. Was versteht man unter Rollenüberlastung? Beispiel?
19. Rollenambiguität wird bei Katz & Kahn (1966) als Stressor betrachtet. Was meinen die Autoren damit?
20. Wie hängen Rollenkonflikte, Persönlichkeit und emotionale Reaktionen nach Kahn (1978) zusammen?
21. Nennen Sie die Variablengruppen die Jackson & Schuler (1985) in ihrer Meta-Analyse zu Rollenkonflikten und Rollenambiguität unterscheiden und geben Sie jeweils ein Beispiel.
22. Welche Hauptaussagen lassen sich aus den Ergebnissen der Meta-Analyse von Jackson & Schuler (1985) ableiten?
23. Wie bewertet Greif (1983) die Theorie von Katz & Kahn? Wie beurteilen Sie die Theorie?

Literatur

- Wieland, R. (2004). *Die Organisationstheorie von Katz und Kahn (1966)*. Unveröffentlichtes Manuskript. Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal.
- Kieser, A. (1995). *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Greif, S. (1983). *Organisationspsychologische Konzepte*. Ort: Verlag.
- Holling, H. & Liepmann, D. (2004). Theorien der Organisation. In H. Schuler (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie (3. Aufl.)* (S. 59 -88). Bern: Hans Huber.

Soziotechnischer Ansatz.

1. Der soziotechnische Systemansatz wurde in Projekten des Londoner Tavistock-Instituts entwickelt. Erläutern Sie dazu die Studie von Trist & Bamforth (1951).
2. Was bedeutet in der Studie von Trist & Bamforth (1951) „long wall method“ und „short wall method“? Welche Ergebnisse ergaben sich?
3. Schildern Sie die Studie und die Ergebnisse der Studie von Trist et al. (1963) in den Durham Kohlegruppen.
4. Wie versuchten Trist et al. (1963) die „long wall method“ für die Bergleute besser zu gestalten?
5. Die abhängigen Variablen Produktivität und Abwesenheit unterschieden sich in der Studie von Trist et al. (1963). Inwiefern?
6. Die Studien von Rice (1958, 1963) verfolgten ähnliche Ziele und ergaben ähnliche Ergebnisse wie frühere Studien des Tavistocks-Instituts im englischen Bergbau. Welche zusätzlichen Erkenntnisgewinn hatten die Studien dennoch?
7. Welche Kernannahmen werden im soziotechnischen Ansatz nach Rice (1958, 1963) formuliert?
8. Beschreiben Sie die Merkmale soziotechnischer Systeme (Sydow, 1985; Ulich, 2001).
9. Was sind die Bestandteile eines sog. primären Arbeitssystems? Wie hängen diese zusammen (vgl. Sydow, 1985)?
10. Was ist das globale Ziel des soziotechnischen Ansatzes?
11. Der soziotechnische Ansatz folgt einem bestimmten Menschenbild. Welchem?
12. Was motiviert nach dem Menschenbild des soziotechnischen Ansatzes Personen sich anzustrengen, ihre ganze Kraft einzusetzen? Mit welchen Folgen?
13. Die Forschungen des Tavistocks-Instituts betonen die Verknüpfung des sozialen und technischen Systems in Organisationen. Wie hängen beide Systeme zusammen?
14. Was betrachtet Hasenack (1977) als „Grundstein des soziotechnischen Ansatzes“? Warum?
15. Nennen Sie die wesentlichen Merkmale teilautonomer Arbeitsgruppen.
16. Welche Rolle spielt die Führung bei teilautonomen Arbeitsgruppen? Was bedeutet in diesem Zusammenhang „Grenzregulation“?

17. Welches Kernkonzept des soziotechnischen Systems unterstreichen Pasmore (1988), Frei et al. (1993) und Grote (1997)?
18. Emery und Thorsrud (1982) formulieren Prinzipien für die optimale Arbeitsgestaltung auf der Ebene des Individuums und der Gruppe. Nennen Sie jeweils drei.
19. Nach welchen Merkmalen sollten nach Ulich (2001) organisationale Einheiten gekennzeichnet sein? Wie hängen diese Merkmale zusammen?
20. Was versteht Ulich (2001) unter Primäraufgabe, was unter Sekundäraufgaben?

Literatur

- Wieland, R. (2003). *Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme*. Unveröffentlichtes Manuskript. Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal.
- Ulich, E. (2001). *Arbeitspsychologie* (5. Aufl., S. 23-28, 179-189). Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH.
- Weinert, A. B. (1998). *Organisationspsychologie* (4. Aufl., S. 348-356). Weinheim: PVU.

Mensch-Technik-Organisation - M T O

1. Beschreiben Sie die drei Schnittstellen – Mensch-Technik-Organisation – und erklären Sie, welche Bedeutung in diesem Dreieck die „Gesamtaufgabe“, die von einer Person in einem Arbeitssystem zu erledigen ist, hat.
2. Skizzieren Sie die vier Ebenen, die in einem Unternehmen bei der Analyse, Bewertung und Gestaltung eine Rolle spielen und beschreiben Sie deren Merkmale
3. Welche Merkmale auf Seiten der Regulationserfordernisse bzw. der Regulationsbehinderungen sind bei der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen, wenn Arbeitstätigkeiten beanspruchungsoptimal gestaltet werden sollen?
4. Kommentieren bzw. erläutern Sie die nachfolgende Abbildung und beschreiben Sie dabei, was man unter den fünf aufgeführten Merkmalsgruppen versteht.



5. Welche Bedeutung hat die Einheit von Analyse, Bewertung und Gestaltung für die arbeitspsychologische Gestaltung der Arbeitstätigkeit?

Literatur:

- Wieland, R. (2003). *Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme*. Unveröffentlichtes Manuskript. Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal.
- Ulich, E. (2005; 6. Auflage). *Arbeitspsychologie*. Zürich, Stuttgart: vdf Hochschulverlag, Schäffer-Poeschel.

5. Führung, Zusammenarbeit und Arbeitsgestaltung

1. Die Führung von Menschen ist ein altes Thema. Warum ist dies überhaupt in der Geschichte der Menschheit so ein wichtiges Thema?
 2. Was heißt eigentliche Führung? Geben Sie eine Definition eines anerkannten Forschers (z.B. von Rosenstiel).
 3. Theorien und Modelle zu Führung werden häufig in personenbezogene, situative und Kontingenz-Ansätze eingeteilt. Beschreiben Sie diese kurz. Welches integrative Modell zu Führung würden Sie daraus ableiten?
 4. Führung von Menschen wurde lange Zeit mit den Merkmalen des Führenden in Zusammenhang gebracht. Beschreiben Sie diesen Ansatz anhand typischer Beispiele aus der Geschichte und erläutern Sie dabei, wie der Führungserfolg dieser Personen aus heutiger Sicht beurteilt werden kann.
 5. Wichtige Ergebnisse der systematischen Führungsforschung wurden in den sog. „Michigan-Studien“ und „Ohio-Studien“ vorgelegt. Zu welchen Ergebnissen kamen die Forscher?
 6. Ein Vertreter der kontingenz-orientierten Führungstheorien ist Fiedler. Erläutern Sie seinen Ansatz unter Einbezug der vorgebrachten Kritik und seiner aktuellen Bedeutung.
 7. Die Führungsforschung konzentriert sich in den vergangenen Jahren wieder verstärkt an personenbezogenen Merkmalen. Was bedeuten in diesem Zusammenhang „transaktionale“, „transformatorische“ und „charismatische“ Führung?
 8. Beispiele aus der Geschichte zeigen, dass charismatische Führer in bestimmten Situationen großen Einfluss haben. Welche Situationen fördern „charismatische“ Führer? Welche Chancen und welche Gefahren gehen von dieser Art der Führung aus? Wie können diese Gefahren vermindert werden?
 9. Es wurde von Graen et al. vorgeschlagen, Führung nach der Person des Geführten zu unterscheiden. Welche Annahmen macht dieser Ansatz, der als „Vertical Dyad linkage“ und „Leader-member-exchange (LMX)“ bezeichnet wurde? Erläutern Sie dabei die Begriffe „Ingroup“ und „Outgroup“, den Bezug zur Praxis und empirische Probleme.
 10. Nächsthöhere Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kunden erwarten von Führungskräften vieles und unterschiedliches: Unternehmensziele (z.B. Quartalszahlen für Verkäufe) sollen erreicht werden, ein gutes Betriebsklima soll herrschen, auf Mitarbeiter soll individuell eingegangen werden, administrative Aufgaben müssen erledigt werden und Kundenwünsche sollen schnell, individuell und erfolgreich bearbeitet werden. Welche Möglichkeiten sehen Sie, wie die Führungskräfte diese „Dilemma“ lösen sollen. Gibt es überhaupt eine optimale Lösung? Was macht ihrer Meinung nach gute Führung aus?
- Welche Aufgaben haben oder sollen die Arbeitswissenschaft und die Arbeitspsychologie beim Wandel der Arbeit wahrnehmen?

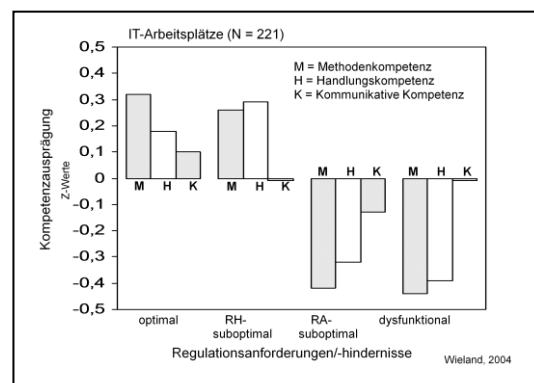
Literatur:

Neuberger, O. (2002). Führen und führen lassen (6. Auflage). Stuttgart: Lucius & Lucius.

Wunderer, R. (2003). Führung und Zusammenarbeit. München: Luchterhand

6. Personalmanagement, Kompetenzentwicklung und Arbeitsgestaltung

1. Welche Aspekte umfassen die zwei Facetten des Personalmanagements (individuelle und organisationale Perspektive)? Nennen Sie jeweils sechs Aspekte und beschreiben Sie kurz, wie diese miteinander verbunden sind.
2. Was versteht man unter Berufseignungsdiagnostik und worauf zielt sie ab?
3. Was versteht man unter multimodaler Diagnostik? Beschreiben Sie die Hauptbestandteile des multimodalen Verhaltensrepertoires der Eignungsdiagnostik nach Schuler.
4. Was ist das zentrale Ergebnis der Metaanalyse von Schmidt & Hunter (1998) zur Validität eignungsdiagnostischer Verfahren? Was versteht man in diesem Kontext unter inkrementeller Validität?
5. Die Auswahl, Platzierung und Förderung von Personen (Personalmanagement) für bestimmte Tätigkeiten auf der einen Seite und die Gestaltung der Arbeit auf der anderen Seite hängen mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten (Kompetenzen) und Bedürfnissen der Mitarbeiter zusammen. Erläutern Sie, in welchem Verhältnis diese Bereiche stehen.
6. Die Entwicklung der Kompetenz von Mitarbeitern ist bei vielen Arbeitsplätzen gewünscht. Welche Bedingungen fördern diese?
7. Was versteht man unter den Begriffen Anforderungen, Befriedigungspotenzial und Veränderung im Rahmen der Personalauswahl?
8. Welche Ziele werden mit der DIN-Norm 33430 verfolgt und welche Bedeutung hat darin die Anforderungsanalyse?
9. Welche Qualitätsanforderungen werden insgesamt an den Auftragnehmer zur Durchführung einer berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 gestellt?
10. Nennen Sie sechs wichtige Schlüsselkompetenzen, die an Akademiker gestellt werden und begründen Sie, warum diese heute große Bedeutung besitzen.
11. Was versteht man unter dem Konstrukt „Kompetenz“ Nennen Sie zwei Definitionsversuche und skizzieren Sie kurz, was damit jeweils gemeint ist.
12. Was versteht man unter Methodenkompetenz und wie wird diese aus handlungspsychologischer Perspektive definiert?
13. Nennen Sie die drei Quellen beruflicher Kompetenzentwicklung nach Bergmann, präzisieren Sie deren relative Bedeutung und begründen Sie, warum dies so ist.
14. In welchem Zusammenhang stehen Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung? Kommentieren Sie dazu die nebenstehende Abbildung und erklären Sie den Zusammenhang.



15. Wie lassen sich die Schlüsselkompetenzen den drei Regulationsebenen von Hacker (2005) zuordnen und welche Gründe sprechen für eine solche Zuordnung?
16. Beschreiben Sie die Rolle des direkten Vorgesetzten bei der Kompetenzentwicklung seiner Mitarbeiter. Welches Menschenbild, welche Methoden und welche betrieblichen Bedingungen helfen der/dem direkten Vorgesetzten dabei?

Literatur

Schuler, H. (2006). *Lehrbuch der Personalpsychologie (2. überarb. u. erw. Aufl.)*. Göttingen: Hogrefe.

Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie (5. Aufl.)*. Weinheim: Beltz, PVU.

Hacker, W. (2005). *Allgemeine Arbeitspsychologie (2. Auflage)*. Bern: Huber.

(V) DIN 33430 – Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Beuth Verlag GmbH. (s. dazu auch Kanning, 2004)