

## Gedächtnisklausur A&O WS 2019/20 (Schüpbach)

Multiple Choice (20 Punkte, 1 Punkt pro richtiger Aufgabe, kann auch halbe Punkte geben)

Da wo steht eine richtig, nur eine Antwort richtig, beim Rest sind mehrere Antworten möglich

- 1) Zwei Gesichter der Arbeit nach Levin (eine richtig) (Fragenkatalog, mit anderen falschen Antworten)
  - Arbeit ist zum einen Mühe, Anstrengung & Mittel zum Zweck; zum anderen Lebenswert mit eigenem Sinn
  - ?
  - Man muss Kontext- und Kontent-Faktoren beachten
- 2) Taylorismus (Fragenkatalog)
  - Alle Abläufe im Betrieb sind grundsätzlich berechenbar und beherrschbar
  - Mit wissenschaftlichen Methoden kann der effizienteste Weg für alle Arbeitsabläufe gefunden werden
  - Die Aufgaben im Management sollten spezialisiert und koordiniert werden
  - Die Planung und Steuerung der Arbeitsabläufe soll zentralisiert werden
- 3) Was bei soziotechnischen Systemen erwartet wird (Fragenkatalog)
  - Gepufferter Stress durch gegenseitige Unterstützung
  - Hohe Responsivität und Flexibilität bei Schwankungen und Störungen
  - Gepufferter Stress durch gute Planung
  - Beherrschte und berechenbare Prozesse
  - Hohe Managebarkeit
- 4) Kontext-Hygiene-Faktoren (ähnlich im Fragenkatalog)
  - Gute gestaltete Kontextfaktoren führen zu weniger Unzufriedenheit
  - Solange Kontextbedingungen bei der Arbeit schlecht gestaltet sind, kann Zufriedenheit überhaupt nicht entstehen
  - Es ist nicht so wichtig, die Hygiene-Faktoren gut zu gestalten, da sie nicht zur Entstehung von Zufriedenheit beitragen
- 5) *Eine der unten*
- 6) Welche der folgenden Variablen sind im VIE-Modell multiplikativ verknüpft?
  - Erwartungen
  - Instrumentalitäten
  - Dissonanzen
  - Validitäten
- 7) *Eine der unten*
- 8) *Eine der unten*
- 9) *Eine der unten*
- 10) *Eine der unten*
- 11) Welche Aussagen zu Ermüdung sind richtig? (Fragenkatalog)
  - Ermüdung ist objektiv definiert
  - Subjektives Ermüdungsempfinden ist kein sicherer Indikator für Ermüdung
  - Ermüdung ist durch nicht zu hohe Belastung vermeidbar (*die war glaub ich nicht dabei – aus Fragenkatalog*)
  - Die Ermüdungskurve steigt anfänglich steil an und flacht danach ab
  - Ermüdung ist durch Erholung reversibel
- 12) Schädigungsfreiheit als Humankriterium
  - ... ist das Gegenstück zu Beeinträchtigungslosigkeit
  - ... gehört zum pathogenetischen Fokus

- ... muss, wenn nicht gegeben, mit korrekativer Arbeitsgestaltung erreicht werden
  - ... kann präventiv nicht sichergestellt werden
  - ... ist auch ein Aspekt des Arbeitsschutzes
  - ... legt den Fokus auf die medizinische Betreuung
- 13) Wie korrelieren Formen der Zufriedenheit mit Leistung?
- Insgesamt niedrig, da manche positiv, manche negativ
  - Resignativ Zufriedene geben hohe Zufriedenheit an, aber haben niedrige Leistung
  - Konstruktiv Unzufriedene haben niedrige Zufriedenheit und niedrige Leistung
- 14) Wie wird Stress nach Greif definiert?
- Wichtiger Aspekt ist fehlende Situationskontrolle
  - Angst vor nicht Vermeiden von aversiven, zeitlich überdauernden Situationen
  - Angst vor emotionaler Erschöpfung
  - Hauptsächlich subjektiv
- 15) Gruppenarbeitstypen
- Typ 1 ist hierarchisch geführt und in einem Sukzessivverband organisiert
  - Typ 2 hat nur sehr geringe Spielräume für rotierende Entscheidungsbereiche und Job Enrichment
  - Typ 3 kennzeichnet sich durch vollständige Partizipation und Flexibilität aus
  - Bei Typ 3 wählt man einen Teamsprecher, der sowohl die Verbindungen zu höheren Hierarchien regelt, als auch als Coach und Moderator fungiert
  - Typ 4 heißt vollständig autonom
- 16) 3 Skalen des Maslach Burnout Inventory (1 Antwort) (Fragenkatalog)
- Apathie, Zynismus & (verringerte) professionelle Effizienz
  - ?
  - ?
- 17) Was trifft auf Management & Führung zu
- Management betrifft sich primär auf Anforderungen und Aufgaben (irgendwas) (managerial task)
  - Management-Zyklus entspricht zyklisch-sequenziellem Handlungszyklus
  - Führung ist an eine Person gebunden kann nicht durch z.B. Planung, Strukturen, ? (Substitute) ersetzt werden
  - Führung ist eine Kombination von Verhalten auf den 1. & 2. Blick
  - ?
  - Management & Führung unabhängig
- 18) EFQM
- Transformationales Modell, weil Befähiger mit excellenten Ergebnissen über Lernen & Entwicklung verknüpft sind
  - Befähiger sind Führung, Mitarbeitende, Technologie und Strategie
  - Negativ zu bewerten, weil mitarbeiter- und kundenorientierten Ergebnissen zu geringe Bedeutung zukommt
- 19) Transformationale Führung
- Ergänzt transaktionale Führung
  - Inspirierende Motivation und intellektuelle Anregung als Teilaspekte
  - ?
  - Wird durch MQL gemessen
  - MQL misst auch ethische & authentische Führung
- 20) AC
- Hohe Konstruktvalidität
  - Reaktivität da, aber vergleichend gemessen

- Zusätzlich zu Kompetenzen werden Qualifikationen und Skills gemessen
- Inkrementelle Validität erhöht sich durch zusätzliche kognitive Tests

#### *Handeln nach Hacker (Fragenkatalog)*

- *Das Arbeitshandeln wird durch die Motive der Tätigkeit angeregt*
- *Die psychischen Vorgänge regulieren die Bewegungsabläufe*
- *Das Handeln ist auf Ziele ausgerichtet*
- *Es erfolgt planmäßig und willentlich*
- *Die äußeren Bewegungsabläufe gehören auch zur psychischen Tiefenstruktur*
- *Selbstveränderungen beim Menschen gehören zu den Ereignissen des Handelns*

#### *Sensumotorische Regulationsebene (Fragenkatalog)*

- *Sie sind beobachtbar und erfragbar*
- *Sie sind bewusstseinsfähig, aber nicht bewusstseinspflichtig*
- *Sie regulieren die Bewegungsabläufe / Operationen des Handelns*
- *Mit "sensorisch" sind sinnliche, z.B. optische Reize, gemeint*
- *Das geübte Zerhacken von Gewürzen beim Kochen wird sensumotorisch reguliert*

#### *Handlungsspielraum & Anforderungen*

- *Niedrige Anforderungen gehen sowohl bei niedrigem als auch bei hohem Handlungsspielraum mit einer niedrigen Stresssymptomatik einher*
- *Eine hohe Stresssymptomatik tritt bei der Kombination von hohen Anforderungen und niedrigem Handlungsspielraum auf*
- *Niedrige Anforderungen in Kombination mit niedrigem Handlungsspielraum führen zu hoher Stresssymptomatik*
- *Die Kombination von hohen Anforderungen und hohem Handlungsspielraum resultiert in einer hohen Stresssymptomatik*

#### *Organizational Commitment*

- *OC bedeutet, dass eine Person sich gegenüber einer Organisation verpflichtet fühlt*
- *Kann man operationalisieren, durch Neigung, das Unternehmen nicht zu verlassen*
- *Wenn man aus moralischen Gründen beim Unternehmen kann spricht dies für affektives/emotionales C.*
- *„Mir liegt die Zukunft meines Unternehmens am Herzen“ spricht für affektives C.*
- *Wenn man aus einem Mangel an Alternativen im Unternehmen verbleibt, ist dies kalkulatorisches C.*

#### *Job Enrichment*

- *Spezialisierte Aufgaben werden zusammengefasst*
- *Dass durch spezifische Aufgaben rotiert wird*
- *Rückverlegung von Planungsprozesse auf die operationale Ebene*
- *Dezentralisierung und funktionale Integration vom Management*

#### **Stichwortaufgaben** (Stichwort heißt ein/zwei Sachverhalt/e; nicht nur ein Wort/zwei Wörter)

- 1) 2 Stichworte Zufriedenheiten charakterisieren: konstruktive UZ., resignative Z., Pseudo-Z., progressive Z. (4 Punkte)

- 2) 2 Stichworte zu 3 Handlungsregulationsebenen: kognitiv-intellektuell, perzeptuell-begrifflich, sensumotorisch (3 Punkte)
- 3) Phasen des Burnouts mit je einem Stichwort (Phase 1-7) (3 Punkte)
- 4) 2 Stichworte zu Ermüdung, Monotonie, Sättigung (3 Punkte)

**Grafiken zeichnen mit möglichst vielen Beschriftungen**

- 1) Soziotechnische Systemlogik (Was sind die Ziele, was ist zu erwarten?) (4 Punkte)
- 2) 3-gliedriges Arbeitsverständnis nach Leont'ev + Höhe der Zusammenhänge (direkt bzw. indirekt) + Arbeitsmedizinische Richtung (ätiologisch) + arbeitspsychologische (prospektiv) Richtung (5 Punkte)
- 3) Der (doppelte) Trimodale Ansatz der Eignungsdiagnostik (3 Punkte)