

**Klausur zur Vorlesung
Arbeits- und Organisationspsychologie**

Version A

Organisatorische Vorbemerkung

Für diese Klausur stehen Ihnen **60 Minuten Bearbeitungszeit** zur Verfügung.

In der Klausur müssen Sie offene Fragen und multiple choice Fragen beantworten. Des Weiteren sind Abbildungen zu beschriften.

Bei multiple choice Fragen ist **immer nur eine Lösungsalternative richtig**.

Bei offenen Fragen beschränken Sie sich bitte auf den vorgesehenen Platz und **beantworten Sie die Fragen kurz und präzise. Stichwortartige Antworten** sind angemessen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Name: _____ Vorname: _____

Matr.-Nr. _____ Unterschrift: _____

3

1. Bitte beschreiben Sie folgende Menschenbilder in Stichworten:

Social man:

Complex man:

2. Nachfolgend sehen Sie ein Item der Skala Komplexität aus dem ISTA (Semmer & Zapf, 1998). Durch die Handlungsregulationstheorie ist eine Unterscheidung in Regulationsanforderungen, Regulationsmöglichkeiten und Regulationsbehinderungen möglich. Bitte kreuzen Sie an, welchem dieser Teilbereiche Sie die Skala zuordnen würden.

AK7

Kollege/in **A** bearbeitet Aufgaben, bei der er oder sie **genau überlegen** muss, was im Einzelnen zu tun ist.

Kollege/in **B** bearbeitet Aufgaben, bei denen **sofort klar** ist, was zu tun ist.

Welcher der zwei Arbeitsplätze ist Ihrem Arbeitsplatz am ähnlichsten?

- | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|
| genau wie der von A | <input type="checkbox"/> | 1 |
| ähnlich wie der von A | <input type="checkbox"/> | 2 |
| zwischen A und B | <input type="checkbox"/> | 3 |
| ähnlich wie der von B | <input type="checkbox"/> | 4 |
| genau wie der von B | <input type="checkbox"/> | 5 |

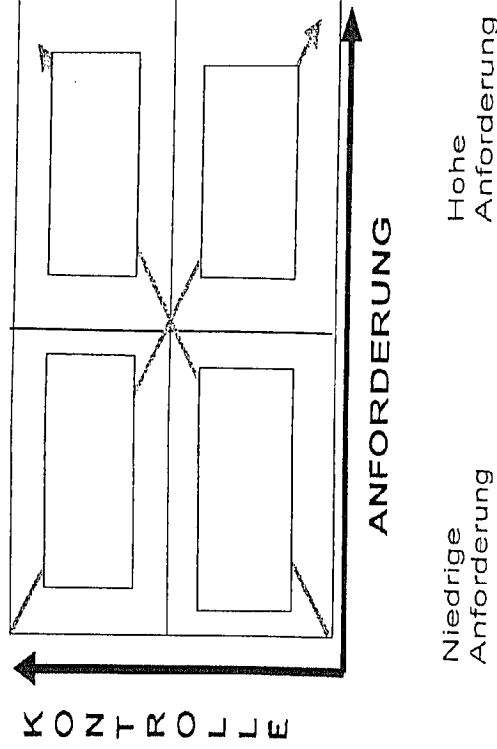
- a) Regulationsanforderungen
- b) Regulationsmöglichkeiten
- c) Regulationsbehinderungen
- d) Keinem der Teilbereiche

3. Benennen und vervollständigen Sie das folgende situationsorientierte Stressmodell

Name des Modells: _____

Hoher
Entscheidungs-
spielraum

Niedriger
Entscheidungs-
spielraum



4. Erklären Sie, was in der Personalauswahl mit Selektions- und Grundquote gemeint ist.

Selektionsquote:

Grundquote:

5. Anhand des DEPOSE-Modells wird die Multikausalität von Unfällen verdeutlicht. Wofür stehen Procedures + Operators im DEPOSE-Modell?

Procedures:

Operators:

6. Das Modell zur Berufswahl von Super ist ein...

- a) Entwicklungspsychologischer Ansatz
- b) Differentialpsychologischer Ansatz
- c) Handlungstheoretischer Ansatz
- d) Arbeitspsychologischer Ansatz

7. Welcher der folgenden Faktoren zählt zu den Hygiene-Faktoren im Modell von Herzberg?

- a) Anerkennung
- b) Leistung
- c) Verantwortung
- d) Interpersonale Beziehungen

8. Welcher Zusammenhang wird zwischen Regulationsanforderungen und Befindensbeeinträchtigungen angenommen?

- a) ein positiv linearer Zusammenhang, je mehr Anforderungen, desto besser das Befinden.
- b) Ein U-förmiger Verlauf: Mehr Befindensbeeinträchtigungen bei geringen und hohen Anforderungen.
- c) Ein umgekehrt U-förmiger Verlauf: Weniger Befindensbeeinträchtigungen bei geringen und hohen Anforderungen.
- d) Es besteht kein Zusammenhang.

9. Welche Aussage ist zutreffend, wenn man die Sichtweise der klassischen Organisationslehre zu organisatorischen Veränderungsprozessen zu Grunde legt?

- a) Der Prozess der Veränderung wird in den Mittelpunkt der Bemühungen gestellt.
- b) Veränderungen lassen sich nicht planen, sondern sind Teil eines Prozess.
- c) Schwierigkeiten in der Verwirklichung von Veränderungen sind auf Planungsfehler bzw. Planungsmängel zurückzuführen.
- d) Der organisationale Wandel wird als eigenständiges Problem betrachtet.

10. Bitte beschreiben Sie den Ansatz der wissenschaftlichen Betriebsführung!

11. Was ist im Hinblick auf Erwerbslosigkeit und Gesundheit unter der Selektionshypothese und der Sozialisationshypothese zu verstehen?

12. In der Organisationsentwicklung wird öfters das Arbeiten mit Pilotprojekten eingesetzt. Bitte erläutern Sie den Sinn einer solchen Maßnahme.

13. Warum ist der Personalauswahlprozess auch aus Perspektive des Bewerbers sinnvoll?

- a) Ein Job, für den der Bewerber ungeeignet ist, kann negative psychische Konsequenzen für den Bewerber haben.
- b) Durch die psychologischen Tests erhält der Bewerber nützliche Informationen über sich selbst.
- c) Das Unternehmen kann dadurch Kosten sparen
- d) Keine der vorgegebenen Antworten

14. Im Belastungs-Beanspruchungskonzept werden...

- a) die Faktoren Belastung und Beanspruchung synonym verwendet
- b) Belastungen als subjektiv, von außen beobachtbar definiert
- c) Beanspruchungen als subjektiv angenommen
- d) Beide Faktoren werden als subjektiv angenommen, da sie von der Bewertung des Individuums abhängen

15. Bitte kreuzen Sie an, ob die folgenden Aussagen richtig oder falsch sind:

Die prognostische Validität wird von der Wahl des Kriteriums beeinflusst.

- a) richtig
- b) falsch

Die prognostische Validität wird von der Qualität des Instruments zur Messung der Kriteriumsvariablen beeinflusst.

- a) richtig
- b) falsch

Die prognostische Validität ist abhängig von der Zeitspanne, die zwischen der Messung des Prädiktors und der Kriteriumsvariable liegt.

- a) richtig
- b) falsch

16. Wodurch unterscheiden sich das Berufswahlmodell von Holland und das Modell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben von Abele?

17. Welches sind nach der Handlungsregulationstheorie die Phasen einer Handlung?

- a) Sensumotorische Phase, Perzeptiv Begriffliche Phase, Intellektuelle Phase
- b) Planung, Kontrolle, Ausführung, Reflexion
- c) Zielbildung, Planung, Ausführung und Kontrolle
- d) Handlungsausführung, Handlungsplanung, Zielplanung, Bereichsplanung, Erschließungsplanung

18. Was trifft, auf Grundlage von Schmidt & Hunter, auf den Einsatz von Arbeitsproben in der Personalauswahl zu?

- a) Arbeitsproben haben laut Metaanalyse von Schmidt & Hunter die höchste prognostische Validität (Einzelkorrelation).
- b) Arbeitsproben können als Rekrutierungsmethode für jede Tätigkeit eingesetzt werden.
- c) Arbeitsproben sollten mit strukturierten Interviews kombiniert werden, um einen hohen Validitätszuwachs zu erzielen.
- d) Arbeitsproben sind vor allem bei komplexen Tätigkeiten geeignet.

19. Bitte benennen Sie, welche Schlussfolgerungen sich für die Aufgabengestaltung aus dem Job-Characteristics-Modell (Hackman & Oldham) ergeben, um die intrinsische Motivation zu erhöhen.

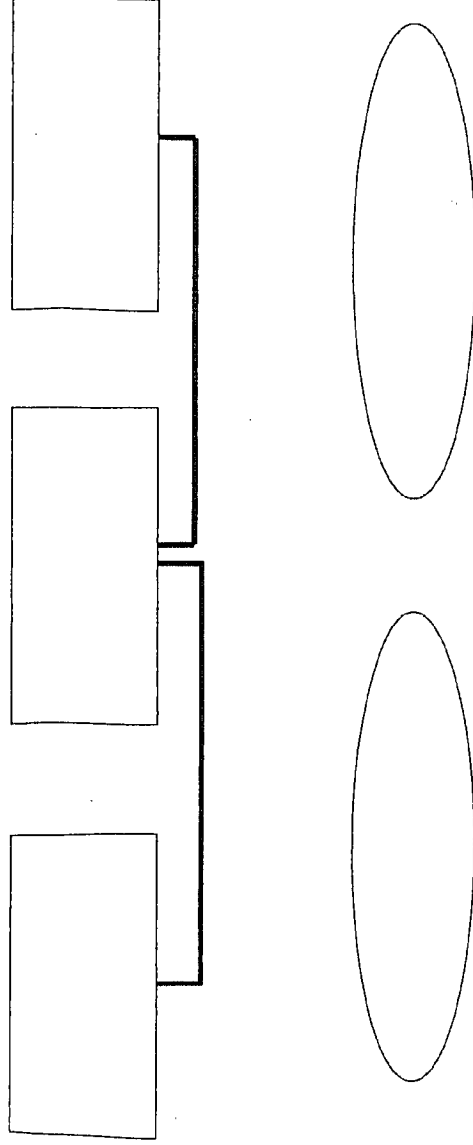
20. Erklären Sie, was mit den verschiedenen Prozessen der Exploration im Rahmen der Berufswahl gemeint ist:

Internale Exploration:

Externale Exploration:

Planfülle der Exploration:

21. Bitte beschriften Sie die Abbildung der Erwartungs*Wert-Theorie!



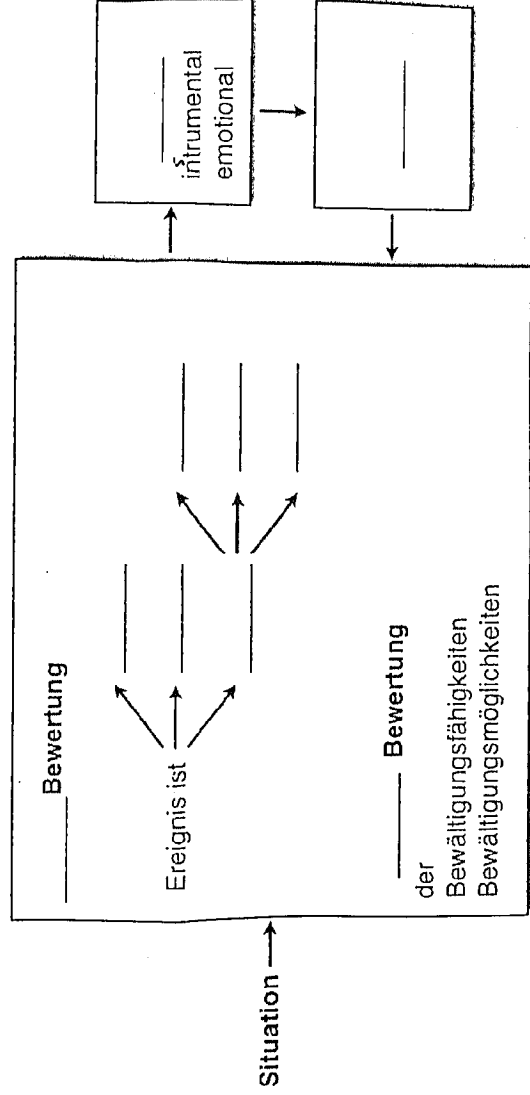
22. Der Gegenstand der Arbeitspsychologie ist der Mensch unter Bezugnahme auf die Arbeit. Aufgabe von Arbeitspsychologinnen ist es, sich im betrieblichen Kontext für humane Arbeitsbedingungen einzusetzen. Aber wer bestimmt, was human ist?

- a) Humane Arbeitsbedingungen lassen sich nach strikten medizinisch-körperlichen Richtlinien bestimmen.
- b) Human ist, was Psychologen als human bezeichnen, schließlich ist die Psychologie die Wissenschaft vom Verhalten und Erleben des Menschen.
- c) Aus der Arbeitswissenschaft ergeben sich ganz eindeutige Richtlinien für Humanität.
- d) Was als human betrachtet wird ist eine Frage des Wissens darüber, wie der Mensch funktioniert und ein Prozess der gesellschaftlichen Auseinandersetzung.

abhängig: Menschenbilder & gesellschaftliche Ausgestaltung (Angewandte)

23. Benennen und vervollständigen Sie das folgende Stressmodell.

Name des Modells: _____



24. Für welche Hypothese (Selektions- vs. Sozialisationshypothese) gibt es in der Erwerbslosigkeit-Forschung die stärkeren empirischen Belege?

Zusatzfrage:

25. Bitte beschreiben Sie kurz die grundsätzlichen Aussagen des Person-Environment-Fit (P-E-Fit) Modells.