

Wissenschafts-, Praxis- und Gästekolloquium der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Das Wissenschafts-, Praxis- und Gästekolloquium ist ein Kooperationsprojekt der Fachrichtungen Sozial- und Wirtschaftspsychologie und Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich und des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich.

Es handelt sich um eine Vortragsreihe zu aktuellen Forschungs- und Anwendungsgebieten der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. International anerkannte Wissenschaftler/innen und betriebliche Experten/innen berichten über neueste Erkenntnisse und persönliche Erfahrungen.

Das Wissenschafts-, Praxis- und Gästekolloquium richtet sich an Wissenschaftler/innen, Praktiker/innen und Studierende. Es bietet die Möglichkeit zu fachlichen Diskussionen und kollegialem Austausch.

**Das Kolloquium findet jeweils dienstags, von 16:15 bis 18:00 Uhr im
Hörsaal BIN-0-K.02, Binzmühlestrasse 14 in Zürich Nord statt.**

Nähere Informationen hierzu sowie eine kurze Wegbeschreibung finden Sie unter
http://www.plaene.unizh.ch/hoersaele/BIN_list.html#ankermap

Veranstalter: Universität Zürich
im FS 08 Psychologisches Institut
Sozial- und Wirtschaftspsychologie
Prof. Dr. Klaus Jonas
Binzmühlestrasse 14, Box 13
CH-8050 Zürich

Ansprechpartnerin:
Irène Calanchina, Tel.: 044 635 72 11

Terminübersicht

04. März 2008	Prof. Dr. Simone Kauffeld TU Braunschweig	Jammern und Lösungsgenerierung: Interaktionsmuster in Optimierungsdiskussionen
18. März 2008	PD Dr. Bettina Wiese Universität Zürich	Positiver Transfer zwischen Beruf und Familie
01. April 2008	Prof. Dr. Heike Bruch Universität St. Gallen	Organisationale Energie - Wege der Messung, Mobilisierung und Fokussierung der Potentiale von Mitarbeitern
15. April 2008	Dr. Oliver Rack, Prof. Dr. Christoph Clases Fachhochschule Nordwestschweiz Olten	Motivationsmanagement in virtuellen Teams – Effekte gruppenbasierter Anreize auf aufgabenbezogene Interaktionsprozesse und Ergebnisgrößen virtueller Teamarbeit
29. April 2008	Prof. Dr. Siegfried Greif Universität Osnabrück	Coachingwirkungen und Wirkfaktoren – Theoretische Grundlagen und aktuelle Forschungsarbeiten
13. Mai 2008	Prof. Dr. Rhona Flin University of Aberdeen	Applying Psychology at the Cutting Edge: Rating Surgeons' Non-Technical Skills
27. Mai 2008	Prof. Dr. Murray R. Barrick Texas A&M University USA	The Productive Worker: Hypotheses about the Role of Personality and Situational Constraints at Work

Themenübersicht

Prof. Dr. Simone Kauffeld

Jammern und Lösungsgenerierung: Interaktionsmuster in Optimierungsdiskussionen

Gruppendiskussionen zur Bewältigung von Optimierungsaufgaben werden in Betrieben nicht nur genutzt, um Lösungsvorschläge zu erarbeiten, sondern es tauchen häufig Situationen auf, in denen gejammert wird. Funktionalität der lösungsorientierten und Dysfunktionalität der Jammer-Äußerungen werden demonstriert. Sequenzanalytisch kann in mehreren Studien gezeigt werden, dass sich Jammern verhaltenserleichternd auf weitere Klageäußerungen und verhaltenshemmend auf lösungsorientierte Äußerungen auswirkt. Lösungsorientierte Äußerungen ziehen hingegen lösungsorientierte und keine Klageäußerungen nach sich. Durch zustimmende Äußerungen können sowohl Jammerzirkel als auch Lösungszirkel entstehen. Um Jammern zu unterbrechen, weisen die Ergebnisse auf die Bedeutung strukturierender Äußerungen hin. Weiterhin zeigt sich, dass Merkmale der Arbeitsgestaltung wie Job Rotation und Autonomie positive Prädiktoren für Lösungszirkel und negative Prädiktoren für Jammerzirkel sind. Die Befunde werden vor dem Hintergrund der kollektiven Konstruktion von Gruppenstimmungen und interpersonaler Theorien diskutiert. Praktische Implikationen der Ergebnisse werden aufgezeigt.

PD Dr. Bettina Wiese

Positiver Transfer zwischen Beruf und Familie

Das wissenschaftliche Interesse an Fragen des Zusammenspiels zwischen Beruf und Familie ist stark gestiegen. Allerdings überwiegt eine zumeist stresstheoretisch geleitete Betrachtung der negativen Erlebensaspekte in Form von Rollenkonflikten. Es wird argumentiert und auf der Basis eigener empirischer Arbeiten demonstriert, dass eine konzeptionelle Erweiterung sinnvoll ist, bei der zwischen negativen und positiven Aspekten des Zusammenspiels unterschieden wird. Letztere beziehen sich auf die Frage, ob und wie die Teilhabe an einem Lebensbereich durch die Teilhabe an dem jeweils

anderen Lebensbereich erleichtert bzw. bereichert wird. Exemplarisch wird auf Studien eingegangen, die zeigen, dass Personen tatsächlich davon berichten, dass (a) ihre persönlichen Ziele im beruflichen und partnerschaftlich-familiären Bereich nicht nur miteinander konfliktieren, sondern einander auch unterstützen, dass (b) in einem Lebensbereich Kompetenzen (z.B. Fähigkeit zur Perspektivenübernahme, Stressresistenz, Organisationsgeschick) erworben werden, die auch im anderen Lebensbereich nützlich sind, dass (c) positive Stimmungen von einem in den anderen Lebensbereich hineingetragen werden und dass (d) bei Rückschlägen und Misserfolgen in einem Lebensbereich der Teilhabe am anderen Lebensbereich eine Schutzfunktion zukommt. Bemerkenswerterweise sind solche positiven Erfahrungen des Zusammenspiels von Beruf und Familie weitestgehend unabhängig vom individuellen Konfliktleben zwischen den beiden Lebensbereichen.

Prof. Dr. Heike Bruch

Organisationale Energie - Wege der Messung, Mobilisierung und Fokussierung der Potentiale von Mitarbeitern

Das Konzept der Organisationalen Energie beschreibt ein Verfahren zur Messung der emotionalen, kognitiven und verhaltensbezogenen menschlichen Potentiale von Unternehmen.

Führungskräfte können mit Hilfe des Konzepts ein konkretes Bild der zuweilen schwer greifbaren weichen Faktoren erhalten. Führungsverhaltensweisen, die einer gezielten Mobilisierung und Fokussierung von organisationaler Energie dienen, sind promotions- und präventionsorientierte Führungsstile. Präsentationsorientierte Führung kann als Ergänzung der zumeist eher einseitig positiv ausgerichteten promotionsorientierten Führungsansätze der sogenannten New Leadership School begriffen werden. Während bei promotionsorientierter Führung eine Mobilisierung durch eine Vision oder Inspiration erfolgt, werden Geführte bei der präventionsorientierten Führung in die Bewältigung von Problemen, die Vermeidung von Schaden oder die Abwendung einer möglichen Bedrohung einbezogen und auf diese Weise zu besonderem Engagement aktiviert.

Dr. Oliver Rack und Prof. Dr. Christoph Clases

Motivationsmanagement in virtuellen Teams – Effekte gruppenbasierter Anreize auf aufgabenbezogene Interaktionsprozesse und Ergebnisgrößen virtueller Teamarbeit

Unternehmen sehen sich durch die Globalisierung von Märkten sowie die Dezentralisierung und Vernetzung verschiedener Standorte oder Arbeitseinheiten mit tiefgreifenden Veränderungen von Arbeitsbedingungen konfrontiert, die zugleich neue Möglichkeiten der Kooperation eröffnen. Die Mitglieder vernetzter Arbeitseinheiten, den sog. virtuellen Teams, kooperieren mit der Unterstützung einer Mischung aus unterschiedlichsten Informations- und Kommunikationstechnologien, wodurch es ermöglicht wird, Informationen und Wissen über geographische Distanzen und Abteilungsgrenzen hinweg auszutauschen.

Seit Kurzem werden in Arbeitsgruppen verschiedene Managementtechniken wie finanzielle Anreizsysteme auf Gruppenebene eingesetzt (sog. gruppenbasierte Anreizsysteme), um aufgabenbezogene Interaktionsprozesse wie den Informations- und Wissensaustausch funktional zu unterstützen und einen positiven Effekt auf Ergebnisgrößen von Teamarbeit (Leistung, Zufriedenheit) zu erzielen. Der funktionale Effekt von Techniken des Motivationsmanagements auf den Wissensaustausch sowie auf Ergebnisgrößen von Teamarbeit wurde für traditionelle face-to-face Gruppenarbeit in der empirischen Forschung mehrfach belegt. Doch trotz des grossen Interesses am Wissensmanagement in computergestützten Arbeitsgruppen steht eine spezifische Betrachtung des Einflusses gruppenbasierter Anreizsysteme und ihrer Verteilungsformen (Gleichverteilung vs. leistungsbezogene Verteilung) auf aufgabenbezogene Interaktionsprozesse wie den Wissensaustausch für virtuelle Teams weitgehend aus.

In diesem Vortrag wird ein Überblick über den theoretischen Hintergrund zum Motivationsmanagement virtueller Teamarbeit gegeben sowie Ergebnisse laborexperimenteller Untersuchungen vorgestellt, in welchen die Zusammenhänge zwischen gruppenbasierten Anreizen als Methode des Motivationsmanagements und aufgabenbezogenen Interaktionsprozessen sowie Ergebnisgrößen virtueller Teamarbeit (Leistung, Zufriedenheit) untersucht wurden. Darüber hinaus wird ein Untersuchungsparadigma veranschaulicht, welches mittels einer Kombination aus Feld- und Laborerhebungen versucht, die Wirksamkeit gruppenbasierter Anreizsysteme als Gestaltungsmassnahme des Wissensaustauschs in virtueller Teamarbeit in Organisationen zu optimieren und die Effektivität virtueller Teams zu steigern.

Prof. Dr. Siegfried Greif

Coachingwirkungen und Wirkfaktoren – Theoretische Grundlagen und aktuelle Forschungsarbeiten

Coaching ist eine Methode der Personalentwicklung, deren Anwendung in den letzten zehn Jahren enorm expandiert, wie Umfragen zeigen. Die Expansion lässt sich auch an der Zunahme der Anbieter von Coachingausbildungen, Zahlen der Mitglieder von Coachingverbänden und Coaching-Kongressen sowie der Buchpublikationen und Gründungen von Fachzeitschriften in vielen Ländern ablesen. Die Forschung zu den Wirkungen von Coaching hat allerdings erst seit 2002 nennenswert zugenommen. Aussagekräftige experimentelle Untersuchungen gibt es dabei nur wenige. Der Forschungsstand wird mit einem integrativen theoretischen Strukturmodell der förderlichen Voraussetzungen, der Wirkfaktoren im Coachingprozess und der Wirkungen von Coaching zusammengefasst. Beispielhafte aktuelle Forschungsarbeiten werden vorgestellt, in denen nicht nur die Wirkungen, sondern auch Wirkfaktoren untersucht wurden.

Literatur

Grant, A.M. (2007). *Workplace, executive and life coaching: An annotated bibliography from the behavioural science literature* (July 2007). Coaching Psychology Unit, University of Sydney.

Greif, S. (2007). Advances in research on coaching outcomes. *International Coaching Psychology Review*, 2(3), 220-247.

Greif, S. (im Druck). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.

Prof. Dr. Rhona Flin

Applying Psychology at the Cutting Edge: Rating Surgeons' Non-Technical Skills

Surgical teams require a high level of non-technical (cognitive and interpersonal) skills, as well as technical skills, to maximise safe and effective performance in the operating theatre. In order to develop proper surgical skills training and competence assessment programmes, empirically based skills frameworks need to be developed. This paper draws on the results from a study funded by the Royal College of Surgeons of Edinburgh and NES, to develop a taxonomy of surgeons' non-technical skills for the operating theatre environment, along with a behavioural rating system to structure observation and assessment. The research methods to identify the key non-technical skills in consultants from general, cardiac and orthopaedic surgery will be outlined. These techniques were developed from our earlier studies of European airline pilots' and anaesthetists' non-technical skills, and include a literature review, analysis of surgical mortality databases, interviews, observations and an attitude survey. The psychometric properties of the prototype taxonomy were tested using videotapes of surgeons and their teams filmed in the operating theatre simulator. Scientific and professional implications of using such systems for rating anaesthetists' and surgeons' non-technical skills will be discussed.

Prof. Dr. Murray R. Barrick

The Productive Worker: Hypotheses about the Role of Personality and Situational Constraints at Work

Changing workplace phenomena have cast the role of personality in a new and dynamic light. As work has become less structured, as organizations increasingly use teams to organize work, and as person-organization "fit" is taken more seriously, understanding individual differences in personality and their implications for behavior at work has become more critical. Research conducted over the past decade has provided clear evidence that the broad traits represented in the five factor model of personality predicts such important outcomes as job satisfaction, job performance, deviance, turnover, leadership effectiveness, and organizational citizenship behavior, underscoring the importance of personality. However, today a thorough understanding of personality in work settings requires us to move beyond these bivariate relationships to think broadly about the role of situations, behaviors, and attitudes on the personality – performance link. This presentation is designed to provide an in-depth understanding of the major research questions on personality and situational constraints on productivity at work.