

Anhang A

Was bringt die Erfahrung von Flow in unserer Arbeit?

Antwort:

Die Wahrscheinlichkeit, dass wir unsere Arbeit als erfüllend und gesellschaftlich nützlich empfinden, steigt, und wir erleben ein höheres Selbstwertgefühl, Kompetenzgefühl und allgemeines Wohlbefinden.

Ein Personaldirektor erklärt Ihnen: "Ich kümmere mich nicht um Tests oder Referenzen. Es geht nur um das Vorstellungsgespräch". Welche Bedenken ergeben sich aus der A/O-Forschung?

Antwort:

1. Interviewer:innen können davon ausgehen, dass Menschen in Interviews so sind, wie sie zu sein scheinen. 2. Vorurteile und Stimmungen der Interviewer:innen beeinflussen, wie sie die Antworten der Befragten wahrnehmen. 3. Interviewer:innen beurteilen Personen im Vergleich zu anderen früheren Interviewpartner:innen. 4. Interviewer:innen neigen dazu, die erfolgreichen Karrieren derjenigen zu verfolgen, die sie einstellen, und nicht die erfolgreichen Karrieren derjenigen, die sie ablehnen. 5. Vorstellungsgespräche geben in der Regel Aufschluss über die guten Absichten potenzieller Arbeitnehmer:innen, nicht aber über deren übliche Verhaltensweisen.

Welche Eigenschaften sind für transformationale Führungskräfte wichtig?

Antwort:

Transformationale Führungspersönlichkeiten sind in der Lage, andere zu inspirieren, eine Vision zu teilen und sich für die Mission einer Gruppe einzusetzen. Sie neigen dazu, von Natur aus extravertiert zu sein und hohe Standards zu setzen.

Was ist der Fluch des Wissens, und was hat er mit der Arbeit von Human-Factors-Psychologen zu tun?

Antwort:

Um sicherere Maschinen und Arbeitsumgebungen zu entwickeln, sind sich die Human-Factors-Psycholog:innen des Fluches des Wissens bewusst – der Tendenz von Expert:innen, fälschlicherweise anzunehmen, dass andere ihr Wissen teilen.