

Anhang A

A.1 – Was bedeutet Flow?

Flow ist ein vollständig konzentrierter Bewusstseinszustand, in dem das Bewusstsein für sich selbst und die Zeit reduziert ist. Er entsteht durch den uneingeschränkten Einsatz der eigenen Fähigkeiten. Interessen sagen sowohl Leistung als auch Ausdauer voraus, daher sollten Menschen Berufe finden, die gut zur Person und zum Umfeld passen.

A.2 – Welches sind die drei wichtigsten Studienbereiche im Zusammenhang mit der Arbeits- und Organisationspsychologie?

Die drei wichtigsten Studienbereiche der Arbeits- und Organisationspsychologie (AO) sind die Personal-, Organisations- und Human-Factors-Psychologie. Jeder dieser Bereiche nutzt psychologische Erkenntnisse, um das breite Spektrum der heutigen Arbeitskräfte, Arbeitsplätze und Arbeitstätigkeiten zu untersuchen und zu nutzen.

A.3 – Wie unterstützen Personalpsycholog:innen die Arbeitssuche, Personalauswahl, Arbeitsvermittlung und Leistungsbeurteilung?

Personalpsycholog:innen bieten Schulungsprogramme für Arbeitssuchende an, entwickeln Auswahlmethoden für neue Beschäftigte, rekrutieren und bewerten Bewerber:innen, konzipieren und bewerten Schulungsprogramme, ermitteln die Interessen und Stärken von Menschen, analysieren Arbeitsinhalte und bewerten die individuelle und organisatorische Leistung. Unstrukturierte, subjektive Interviews fördern die Illusion des Interviewenden; strukturierte Interviews zeigen arbeitsrelevante Stärken auf und sind bessere Prädiktoren für die Leistung. Checklisten, grafische Bewertungsskalen und Verhaltensbewertungsskalen sind nützliche Methoden zur Leistungsbeurteilung.

A.4 – Was ist die Aufgabe von Organisationspsycholog:innen?

Organisationspsycholog:innen untersuchen die Einflüsse auf die Zufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten und erleichtern den organisatorischen Wandel. Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement korrelieren in der Regel mit dem Unternehmenserfolg; tatsächlich sagt die Einstellung der Beschäftigten den künftigen Unternehmenserfolg voraus.

A.5 – Wie können Führungskräfte am effektivsten sein?

Effektive Führungskräfte setzen sich konkrete, anspruchsvolle Ziele und wählen einen adäquaten Führungsstil. Der Führungsstil kann zielorientiert (Aufgabenführung),

gruppenorientiert (soziale Führung) oder eine Kombination aus beidem sein. Wirksames Management beinhaltet oft positive Verstärkung, die Erfüllung des Bedürfnisses nach Zugehörigkeit und partizipatives Management.

A.6 – Welche kulturellen Einflüsse müssen bei der Wahl eines effektiven Führungsstils berücksichtigt werden?

Das Projekt GLOBE untersucht kulturelle Unterschiede bei den Führungserwartungen. Führungskräfte, die die Erwartungen erfüllen (in einigen Kulturen eher direktiv, in anderen eher partizipativ), sind in der Regel erfolgreich. Erfolgreiche Unternehmen auf der ganzen Welt konzentrieren sich jedoch darauf, die Stärken ihrer Beschäftigten zu erkennen und zu fördern; eine auf Stärken basierende Führung zahlt sich überall aus.

A.7 – Wie arbeiten Human-Factors-Psycholog:innen, um Maschinen und Arbeitsumgebungen benutzerfreundlich zu gestalten?

Human-Factors-Psycholog:innen tragen zur menschlichen Sicherheit und zur Verbesserung des Konzepts bei, indem sie Entwickler:innen und Gestalter:innen ermutigen, menschliche Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu berücksichtigen, ihre Arbeit vor der Produktion und Verbreitung zu testen und Flüchtigkeitsfehler im Auge zu behalten.