

# Modul N - AOW

---

## SoSe 2023 - Phase 2.

Nur 70 (?) Altfragen und dieselben 3 neuen Fragen wie in der 1. Phase

## SoSe 2023 Phase 1 (insgesamt 72 Single-Choice Fragen - 3 Neue, Rest Altfragen)

### Neue:

1. **Nach Weber, was sind legitime Herrschaftsformen?**
  - a. Persönliche Ausstrahlung
  - b. Angehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Elite
  - c. Langjährige Traditionen
  - d. Legal gewählte Machtposition
2. **Warum sind Werte in einer Organisationskultur wichtig bzw. wozu dient die Organisationskultur?**
  - a. Reduzieren Konflikte zwischen Kollegen
  - b. Strategische Ausrichtung der Organisation
  - c. Orientierung für MitarbeiterInnen für den Umgang untereinander
  - d. Vermindert Umstrukturierung und dadurch Stress für MitarbeiterInnen (?)
  - e. Positive Außenwirkung
3. **Was war der Wertewandel zum Ende des 20. Jh nach Inglehart**
  - a. Werte generell weniger wichtig
  - b. Traditionelle Werte wieder wichtig
  - c. Irgendwas mit Gehorsam (?) (Tüchtigkeit ist wieder wichtiger oder sowas)
  - d. **Mehr postmaterielle Werte statt materiellen Werten**

### Altfragen:

1. In der Arbeitspsychologie versteht man (Folie 6/9)
  - a. Arbeit als Mühsal
  - b. Arbeit als Werk
  - c. Arbeit als fremdbestimmte Tätigkeit der individuellen materiellen Existenzsicherung
  - d. Arbeit als Form der menschlichen Selbstverwirklichung
  - e. **Arbeit als selbstbestimmte Tätigkeit der individuellen materiellen Existenzsicherung**
2. Für den Menschen als Gattungswesen resultiert aus Arbeit bisher noch nicht (Folie 7)
  - a. Vergegenständlichung in Produkten
  - b. **Aufhebung der Naturabhängigkeit des Menschen**
  - c. Veränderung von Wünschen
  - d. Entwicklung von Werkzeugen und Maschinen
  - e. Formung der Umwelt
3. Die hohe Differenzierung der Erwerbsarbeit in modernen Arbeitsgesellschaften führt nicht zu (Kp. 1, S. 4/5)
  - a. einer höheren Arbeitsproduktivität
  - b. weniger gewalttätigen Konflikten
  - c. einer höheren Verrechtlichung der sozialen Beziehungen
  - d. einer größeren Vielfalt qualitativ unterschiedlicher Arbeitstätigkeiten
  - e. **einer geringeren Geschlechterdiskriminierung**
4. Als abhängige Erwerbsarbeit bezeichnet man (Folie 10)
  - a. feste Lieferbeziehungen eines Kleinbetriebes zu einem Konzern

- b. **die Erwerbsarbeit von Angestellten und Arbeiter\*innen** (=>Merkmale: dient der Existenzsicherung, rechtlich geregelt, vollzieht sich in Arbeitsorganisationen, definiert Qualifikationsanforderungen)
  - c. Scheinselbstständigkeit
  - d. die Erwerbsarbeit von Freiberufler\*innen
  - e. eine freiberufliche Person, die über 80% ihrer Zeit für ein bestimmtes Unternehmen arbeitet
5. Wie wirkt sich nach dem Vitamin-Modell von Warr ein Anstieg des Einkommens aus? (Kp. 14, S. 213) (=> Einkommen = Vitamingruppe CE)
- a. steigert die Intelligenz
  - b. steigert die Arbeitsmotivation
  - c. steigert die Arbeitsleistung
  - d. **erhöht das psychische Wohlbefinden von Beziehern geringer Einkommen**
  - e. steigert die Weiterbildungsbereitschaft
6. Warum stellt das sogenannte „electronic tracking und tracing“ einen fundamentalen Wandel unserer Arbeitswelt in westlichen Industriegesellschaften dar? (VL3, Folie 11)
- a. weil die staatliche Überwachung immer mehr zunimmt
  - b. weil alle Berufstätige immer mehr Zugang zu ihren eigenen Daten haben
  - c. **weil die Trennung von Privat- und Arbeitsleben faktisch immer mehr wegfällt**
  - d. weil Berufstätige immer mehr Zugang zu den Daten ihrer Kolleg\*innen haben
  - e. weil Berufstätige sich zu ihrem eigenen Schutz immer mehr elektronisch überwachen lassen
7. Warum bezeichnet man eine latente Funktion der Erwerbsarbeit als latent? (VL 2, Folie 4)
- a. **weil sich viele Erwerbstätige darüber nicht bewusst sind**
  - b. weil man sie nur bei Arbeitslosen feststellt
  - c. weil sie nur bei Rentner\*innen und Pensionär\*innen auftritt
  - d. weil sie monetär vergütet wird
  - e. weil sie für das psychische Wohlbefinden an sich keine Bedeutung hat
8. Welche Tätigkeiten haben nach Schätzungen von Expert\*innen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung ein hohes Substitutionspotential? (VL3, Folie 7/8)
- a. **Industrielle Fertigungstätigkeiten**
  - b. Erziehungstätigkeiten
  - c. Reinigungstätigkeiten
  - d. Psychotherapie
  - e. Kulturelle Dienstleistungsberufe
9. Was gehört nicht zu den Bedingungen, die aktuell die Arbeitswelt durch IT grundlegend verändern?(VL3, Folie 4)
- a. Big Data
  - b. Satellitentechnik (GPS)
  - c. maschinelles Lernen
  - d. billige und effektive Sensor- und Signaltechnik
  - e. **elektronischer Geldverkehr**
10. Ein transaktionaler Kontrakt ist nicht (Folie 22)
- a. kurzfristig
  - b. nur finanziell orientiert
  - c. **mit emotionalen Bindungen verbunden**

- d. mit eng umschriebenen Aufgaben verbunden
  - e. mit wenig Einarbeitung verbunden
11. Eine Universität ist als Organisationstyp im Sinne von Mintzberg ein/e (Folie 16)
- a. **Spezialistenbürokratie**
  - b. divisionalisierte Organisation
  - c. Adhocratie
  - d. Maschinenbürokratie
  - e. Betrieb
  - f. Clan
12. Was für eine Art von Organisation ist eine Grundschule für die Schüler\*innen in Deutschland?(Folie 9)
- a. normative Organisation
  - b. **Zwangsorganisation**
  - c. utilitaristische Organisation
  - d. eine normativ-utilitaristische Organisation
  - e. normative Zwangsorganisation
13. Was ist ein „Betrieb“ nach soziologischem Verständnis? (Folie 7/8)
- a. eine örtliche, technische und organisatorische Einheit (dies ist betriebswirtschaftliche Unterscheidung)
  - b. eine wirtschaftliche und rechtliche Einheit (Unternehmen nach betriebswirtschaftlicher Unterscheidung)
  - c. eine große, rechtlich stark formalisierte Einheit (=>bürokratische Organisation)
  - d. **eine kleine, stark personengebundene, rechtlich selbstständige wirtschaftliche Einheit**
14. Was gehört nicht zu den Elementen einer vollständigen Organisation nach Mintzberg?(Folie 12)
- a. · die ausführende Ebene
  - b. · das mittlere Management
  - c. · die strategische Spitze
  - d. · **der Aufsichtsrat**
  - e. · die Techno-Struktur
15. Unter „hidden information“ versteht die Agenturtheorie (Folie 23)
- a. dass Bewerber\*innen nicht wirklich wissen, was in einer Stelle von ihnen erwartet wird
  - b. dass Organisationen eine schöne, anziehende Fassade für Bewerber\*innen aufbauen
  - c. dass Bewerber\*innen nicht wissen, welche Gehaltsforderungen sie stellen können
  - d. **dass viele Bewerber\*innen in Bezug auf ihre Qualifikationen, Leistungsmotivation und Tätigkeitserfahrung sich besser darstellen als sie tatsächlich sind**
  - e. der Unterstützungsstab
16. Am Ende des organisationalen Sozialisationsprozesses steht die Selbstpositionierung des Organisationsmitgliedes. Was sind die von der Organisation erwünschten Selbstpositionierungen?(Folie 4)
- a. **Mitläufer & Aufsteiger**
  - b. Ambivalente
  - c. Indifferente
  - d. Systembekämpfer

17. Das Motivationspotential einer Tätigkeit resultiert nach Hackman & Oldham aus (Folie 28)
- a. · der Höhe des erreichbaren Einkommens
  - b. · der Höhe der erwarteten sozialen Anerkennung bei Erfolg
  - c. · der Menge der sozialen Kontakte bei der Arbeit
  - d. · **objektiven Aufgabenmerkmalen**
  - e. · dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung
18. Welcher der folgenden fünf Faktoren trägt nicht dazu bei, dass eine Zielsetzung zu einer höheren Leistung führt als bei der „Tun Sie Ihr Bestes“-Instruktion? (Folie 23)
- a. · ausreichende Fähigkeiten
  - b. · **hohe Aufgabenkomplexität** (=>geringe Komplexität)
  - c. · Wissen über Teil- und Zwischenergebnisse
  - d. · Verfügbarkeit geeigneter Werkzeuge, Materialien und Arbeitsmethoden
  - e. · hohe Zielbindung
19. Welcher der folgenden vier Faktoren trägt nicht dazu bei, dass eine konkrete schwierige, spezifische, aber erreichbare Zielsetzungen zu einer höheren Leistung führt als bei der „Tun Sie Ihr Bestes“-Instruktion? (Folie 24, oder Buch, S.33)
- a. · Aufmerksamkeitsausrichtung (Tunnelblick)
  - b. · psychophysische Aktivierung
  - c. · aktive Suche nach Lösungswegen
  - d. · **positive Selbstbewertung**
20. Unter Volition versteht man (Folie 1)
- a. · **die individuelle Vornahme konkreter Handlungsziele**
  - b. · Tagträume
  - c. · wiederkehrende Wünsche
  - d. · starke Antriebe
  - e. · natürliche Bedürfnisse
21. Worin unterscheiden sich Regulationshindernisse und Regulationsüberforderungen nicht? (Folie 7/8) (=> VERA = Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in Arbeitstätigkeiten)
- a. · Informatorische Erschwerungen (Regulationshindernisse)
  - b. · Monotonie (Regulationsüberforderung)
  - c. · Unterbrechungen (Regulationshindernisse)
  - d. · Zeitdruck (Regulationsüberforderung)
  - e. · **häufigeres Auftreten von Qualitätsproblemen**
22. Unter prospektiver Arbeitsgestaltung versteht man (Kp.22, S.424)
- a. · **Schaffung von Möglichkeiten der positiven Persönlichkeitsentwicklung durch die Berücksichtigung von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen**
  - b. · Ausführung der Arbeitstätigkeit
  - c. · vorwegnehmende Vermeidung gesundheitlicher Schädigungen und Beeinträchtigungen (präventiv)
  - d. · Verbesserung der Wirtschaftlichkeit für zukünftige Kostensenkungen
  - e. · Korrektur erkannter Mängel zur zukünftigen Qualitätsverbesserung der Produkte (korrektiv)
23. Die sequenzielle Vollständigkeit eine Aufgabe umfasst nach Hacker nicht (Kp.22, S.419, dort steht aber nach Ulich, aber gleiche Kriterien)
- a. · das eigenständige Kontrollieren der eigenen Arbeitsergebnisse

- b. · Verbesserungsvorschläge machen
  - c. · das Planen der Tätigkeit
  - d. · das Organisieren der Tätigkeit
  - e. · das Ausführen der Tätigkeit
24. Unterschiedliche Berufschancen in Abhängigkeit vom sozialen Status der Eltern resultieren (Kp. 17, S.294)
- a. · aus der unterschiedlichen Intelligenz in den unterschiedlichen sozialen Statusgruppen.
  - b. · aus der unterschiedlichen Einstellung zur Erwerbsbeteiligung von Frauen in den unterschiedlichen sozialen Statusgruppen.
  - c. · aus den unterschiedlichen Gymnasialempfehlungen der Lehrer in Abhängigkeit von der sozialen Herkunft der Eltern.
  - d. · aus der unterschiedlichen Bewältigung der Entwicklungsaufgaben durch die Kinder in Abhängigkeit vom sozialen Status der Eltern.
25. Die Studie von Terman zeigt, dass ehrgeizige Menschen beruflich nicht deswegen erfolgreicher sind, weil (Kp. 14, S.224)
- a. · sie durch Misserfolge zu neuen Anstrengungen motiviert werden
  - b. · sie emotional stabiler sind ?
  - c. · sie nach beruflichen Erfolgen neue, höhere Zielen anstreben
  - d. · ihr berufliches Erfolgsstreben über Jahrzehnte ausgerichtet ist
  - e. · ihre Gedanken und Tagträumen um das Thema Erfolg und Vorankommen kreisen
26. Spätere innovative Unternehmensgründer\*innen (sogenannte Entrepreneure) waren in einer Studie aus Schweden in ihrer Jugend (Kp. 14, S.217)
- a. · besonders politisch engagiert
  - b. · besonders für den Umweltschutz engagiert
  - c. · stärkere antisoziale Regelverletzer
  - d. · erfolgreicher im Geldverdienen in Jobs
  - e. · erfolgreichere Sportler
27. Wer ist kein Stakeholder in der Management Diagnostik? (=> Stakeholder= alle Personen, die an den Abläufen eines Unternehmens beteiligt sind oder auf diese einwirken)
- a. · Die Diagnostiker\*innen.
  - b. · Die psychologischen Berufsverbände.
  - c. · Die Verlage und Vertreiber diagnostischer Verfahren.
  - d. · Betriebs- und Personalräte.
  - e. · Angehörige der Bewerber\*innen.
28. Wirtschaftspsychologie ist (Folie 15)
- a. · Anwendung der Psychologie in der Wirtschaft
  - b. · die Anwendung wirtschaftlicher Prinzipien auf die Psychologie
  - c. · Erforschung von Mobbing durch Manager\*innen
  - d. · Stressabbau bei industriellen Arbeitsplätzen
  - e. · Markt- und Werbepsychologie
29. Die individuelle berufliche Entwicklung einer Person ist Gegenstand der (Folie 12)
- a. · Marktpsychologie
  - b. · Arbeitspsychologie
  - c. · Organisationspsychologie
  - d. · Personalpsychologie

30. Was gehört nicht zu den Aufgaben der Arbeits- und Organisationspsychologie als Wissenschaft?
- a. · Messen
  - b. · Beschreiben
  - c. · Erklären
  - d. · Prognostizieren
  - e. · Beraten
  - f. · **Führen**
  - g. · Aufklären
  - h. · Evaluieren
31. Nicht die Identität eines/r akademischen ABO-Psychologen/in hat, wer
- a. · seine Arbeitsweise rational begründen kann
  - b. · **Intuition und seinem Gespür für Menschen breiten Raum einräumt**
  - c. · seine Vorgehensweise auf empirischen Belegen aufbaut
  - d. · nach objektiven Entscheidungskriterien sucht
  - e. · seine Arbeitsergebnisse versucht, zu evaluieren
  - f. · seine eigenen fachlichen Grenzen kennt
32. Die Steigerung der beruflichen Leistung aller Mitarbeiter\*innen durch ein Training ist Gegenstand der
- a. · Marktpsychologie
  - b. · **Arbeitspsychologie**
  - c. · Organisationspsychologie
  - d. · Personalpsychologie
33. Die Verbesserung der Abstimmung zwischen verschiedenen Abteilungen in einem Betrieb ist Gegenstand der
- a. · Marktpsychologie
  - b. · Arbeitspsychologie
  - c. · **Organisationspsychologie**
  - d. · Personalpsychologie
34. Metaanalysen (S. 42 und Folie 20-22)
- a. · Sind wichtig in der Grundlagenforschung, aber nicht in der angewandten Forschung
  - b. · **Dienen der Schätzung von Populationsparametern**
  - c. · Dienen dem Vergleich publizierter und unpublizierter Studien
  - d. · Geben ein selektives Bild der Forschungslage (=> geben einen Überblick über gesamten Forschungsstand)
  - e. · Fassen viele Studien qualitativ zusammen (=> quantitative Zusammenfassung)
35. Eine Stellenbeschreibung
- a. · sollte möglichst schön gestaltet sein.
  - b. · muss immer auf Basis einer Potenzialanalyse erstellt werden.
  - c. · **sollte auf Grundlage einer systematischen Arbeits- und Anforderungsanalyse erstellt werden.**
  - d. · ist im Prinzip das gleiche wie eine Stellenbewertung.
  - e. · dient nur der Personalauswahl.
36. Zweck einer Anforderungsanalyse ist nicht

- a. · die ethische und juristische Legitimation personalpsychologischer Maßnahmen zu verbessern.
- b. · Kriterien der Leistungsbeurteilung zu entwickeln.
- c. · erfolgskritische Personenmerkmale zu identifizieren.
- d. · **möglichst viele geeignete Personen zu einer Bewerbung zu bewegen.**
- e. · Die gezielte Personalsuche zu erleichtern.

37. Intelligenz (Kp.19, S.331)

- a. · ist der beste Prädiktor für Berufserfahrung.
- b. · steht in enger, positiver Beziehung zur objektiven Leistung in Verkaufsberufen.
- c. · **Ist einer der besten Einzelprädiktoren beruflicher Leistungsbeurteilungen.**
- d. · und Tätigkeitserfolg hängen allein von der Validität der Tätigkeit ab.

38. Eine Methode zur Bestimmung der Anforderung ist nicht

- a. · die tätigkeitserfahrungsgeleitete Methode
- b. · die arbeitsplatzanalytisch-empirische Methode
- c. · **die erfahrungsgeleitet-analytische Methode** (richtig wäre erfahrungsgeleitet intuitiv)
- d. · die personenbezogen-empirische Methode
- e. · die Methode der kritischen Ereignisse

39. Personalmarketing hat nicht die Aufgabe (S. 252)

- a. · potenziell geeignete Personen zu identifizieren.
- b. · potenziell geeignete Personen zu einer Bewerbung zu ermutigen.
- c. · **sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter\*innen sich in der Organisation wohlfühlen.**
- d. · bereits eingestellte Personen, die geeignet sind, an die Organisation zu binden.
- e. · die Fluktuation guter Mitarbeiter\*innen zu reduzieren.

40. Bei welchen Stellenbewerber\*innen hat die Anwendung der realistischen Tätigkeitsvorschau durch eine Organisation ein erhöhtes Risiko der Ablehnung eines Jobangebotes? (Kp. 16, S.263)

- a. · bei durchschnittlich qualifiziertem Bewerber\*innen
- b. · bei Bewerber\*innen mit wenig Berufserfahrung
- c. · **bei Bewerber\*innen mit wenig Berufserfahrung und guten Qualifikationen**
- d. · bei besonders qualifiziertem Bewerber\*innen mit viel Berufserfahrung

41. Individuelle Rückmeldungen zum Abschneiden nach dem Assessment Center für abgelehnte Bewerber\*innen sind Bestandteil des Personalmarketings.

- a. · **richtig**

42. Welche Aussage trifft im Kontext des Personalmarketings nicht zu?

- a. Eine gezielte Ansprache von spezifischen Personalsegmenten erhöht die Basisrate.
- b. Das Intransparenz Problem kann auf der Seite der Organisation durch den internen Stellenmarkt abgemildert werden.
- c. **Eine realistische Tätigkeitsvorschau führt dazu, dass mehr Personen kündigen.**
- d. Zur Aufgabe des Personalmarketings gehört auch die Bindung der guten Mitarbeiter\*innen an die Organisation.

43. Welches der folgenden Kriterien trägt nicht zur Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren bei? (S. 262)

- a. · **die faktorielle Validität**
- b. · der Tätigkeitsbezug
- c. · das Befinden der Bewerber\*innen während des Verfahrens

- d. · die ethische und juristische Legitimität
44. Welche der folgenden Aussagen trifft auf Organisationen mit einem guten Image nicht zu?
- a. · Viele Mitglieder der Organisation empfinden Stolz über ihre Zugehörigkeit.
  - b. · Organisationen mit gutem Image haben angenehmere Arbeitsbedingungen und bessere Aufstiegsmöglichkeiten.
  - c. · Bewerber\*innen sind bereit in Organisationen mit gutem Image ein geringeres Einstiegsgehalt zu akzeptieren.
  - d. · Bewerber\*innen sind empfänglicher für Informationen über eine Organisation mit gutem Image.
  - e. · Ein gutes Image ist u.a. von der Branche des Unternehmens abhängig.
45. Welches ist kein klassisches Gütekriterium in der Personalauswahl?
- a. · Validität
  - b. · Akzeptanz
  - c. · Ökonomie
  - d. · Fairness
  - e. · Diversität
46. Von einer Passung der Stelle für die Person spricht man, wenn eine Person über entsprechende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügt, die es ihr ermöglichen, die Anforderungen der Stelle zu erfüllen. (S.274)
- a. · falsch (nur qualifikatorische Passung)
47. Von einer Passung der Stelle für die Person spricht man, wenn die Bedürfnisse, Motive und Werte einer Person durch die Ausübung der Tätigkeit in der Stelle befriedigt werden(S.274)
- a. · richtig
48. Welche Aussage trifft im Rahmen der Validierung eignungsdiagnostischer Instrumente zu?
- a. Der Effekt der Kontamination des konzeptuellen Kriteriums kann durch eine Attenuationskorrektur verringert werden.
  - b. Um eine valide Vorhersage treffen zu können, sollte versucht werden, die kriteriumsdefiziente Varianz hochzuhalten.
  - c. Inhaltsvalidierung und Augenscheinvalidität beschreiben im Prinzip das gleiche Konzept.
  - d. Die Güte der Kriteriumsvalidierung hängt von der objektiven und reliablen Messung des Prädiktors und Kriteriums ab.
49. Eine meta-analytische Studie von Frank Schmidt und Kollegen (2016) fand, dass die operationalen Validitäten von strukturierten und unstrukturierten Auswahlinterviews (S.279)
- a. · sich stark unterscheiden.
  - b. · sich etwas unterscheiden.
  - c. · gleich sind.
50. Die diskriminante Validität ist Teil der
- a. · Inhaltsvalidität
  - b. · kriterienbezogenen Validität
  - c. · Augenscheinvalidität
  - d. · sozialen Validität
  - e. · Konstruktvalidität
51. Wenn ein Instrument sehr reliabel ist, bedeutet dies, dass es wahrscheinlich auch valide sein wird.
- a. · falsch



52. Die Validität von Assessment Centern ( $=.37$ ) übersteigt die Validität strukturierter Interviews. ( $=.58$ ) (S.279/280)
- a. ☐ falsch
53. Die Vorhersagevalidität und die Übereinstimmungsvalidität sind jeweils umso höher, je stärker der Prädiktor und das Kriterium korrelieren.
- a. ☐ richtig
54. Nach Durchführung einer Anforderungsanalyse wird in der Müller-Meyer GmbH & Co.KG ein neues multimodales Auswahlverfahren eingeführt. Ziel ist die Besetzung von Trainee-Stellen. Alle Bewerber\*innen müssen online einen kurzen Intelligenztest bearbeiten und ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen hochladen; alle Bewerber\*innen mit einer Masterabschlussnote von 1,5 oder mind. 80% richtigen Antworten im Intelligenztest bekommen ein Angebot.
55. Welches Entscheidungsmodell wird von der Müller-Meyer GmbH & Co.KG verwendet?
- a. ☐ Konfigurationsmodell. ( $\Rightarrow$ Modell mehrfacher Hürden)
- b. ☐ Platzierungsmodell.
- c. ☐ **Kompensationsmodell.** ( $\Rightarrow$ Defizite der Bewerber bei einem Prädiktor können durch Stärken der Bewerber bei einem anderen Prädiktor ausgeglichen werden)
- d. ☐ Nivellierungsmodell.
- e. ☐ Konzentrationsmodell.
56. Der institutionelle Fehler kann durch die Verwendung hoch valider Auswahlinstrumente und einer niedrigen Selektionsquote verringert werden.
- a. ☐ richtig
57. Der zusätzliche Nutzen psychologischer Personalauswahl für eine Organisation ist nicht direkt abhängig von
- a. ☐ der Selektionsquote
- b. ☐ der Anzahl der Bewerber\*innen
- c. ☐ der Anzahl der Eingestellten
- d. ☐ der Validität des Auswahlverfahrens
- e. ☐ **dem Einsatz multimodaler Methoden**
58. Durch das Faking wird sowohl die konstrukt- also auch die kriteriumsbezogene Validität in Auswahl Situationen verringert.
- a. ☐ falsch
59. Die Dimensionen beruflicher Leistung umfassen insgesamt die Tüchtigkeit in der Tätigkeit sowie das kontextbezogene Verhalten. (S.309)
- a. ☐ falsch (auch noch das adaptive Verhalten)
60. Gegenstand psychologischer Leistungsbeurteilungen sollten nicht Leistungsergebnisse, sondern erfolgskritische Verhaltensweisen sein.
- a. ☐ richtig
61. Durch Zielvereinbarungen/zielorientierte Leistungsbeurteilungen wird das Kontaminationsproblem der Leistungsbeurteilung annähernd gelöst.
- a. ☐ falsch
62. Urteilstendenzen wie die Mittelwertstendenz oder die
63. Korrelationstendenz führen in der Praxis im Allgemeinen zu inakkuraten Leistungsbeurteilungen. (S. 317)
- a. ☐ falsch
64. Die tägliche Rückmeldung am Arbeitsplatz korreliert nicht positiv mit

- a. · der Arbeitszufriedenheit.
  - b. · der erlebten Bedeutsamkeit der Arbeit.
  - c. · **der Abwesenheit am Arbeitsplatz.** (negative Korrelation)
  - d. · der intrinsischen Arbeitsmotivation.
  - e. · der Arbeitsleistung.
65. Welches Gesetz stellt keine Einschränkung des Einsatzes eignungsdiagnostischer Verfahren seitens des potenziellen Arbeitgebers dar?
- a. · das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
  - b. · das Allgemeine Gleichstellungsgesetz
  - c. · das Betriebsverfassungsgesetz
  - d. · das Bundesdatenschutzgesetz
  - e. · **das Aktiengesetz**
66. Welche Bedingung ist rechtlich nicht notwendig, wenn psychologische Verfahren zur Personalauswahl eingesetzt werden?
- a. · der Arbeitsplatzbezug des Testergebnisses
  - b. · die Einwilligung der Bewerber\*innen
  - c. · **die von dem Bewerber\*innen wahrgenommene Relevanz eines Auswahlverfahrens für die ausgeschriebene Stelle**
  - d. · Verhältnismäßigkeit des Einsatzes der Verfahren (Abwägen der Rechte des Bewerbers/ der Bewerberin vs. Rechte des Arbeitgebers)
  - e. · der Arbeitsplatzbezug des Testergebnisses
67. Wer trägt die Beweislast, wenn der Vorwurf einer Diskriminierung Seitens eines abgelehnten Bewerbers gegen den potenziellen Arbeitgeber erhoben wird?
- a. · der Bewerber muss nachweisen, dass er diskriminiert wurde
  - b. · der Staatsanwalt muss eine Diskriminierung nachweisen
  - c. · **der Arbeitgeber muss nachweisen, dass im Vorfeld Maßnahmen ergriffen worden sind, um Diskriminierung zu vermeiden**
  - d. · der Betriebsrat muss eine Diskriminierung nachweisen
  - e. · Gleichstellungsbeauftragte
68. Eine Vorerkrankung muss in keinem Fall in einer Personalauswahlsituation offenbart werden.
- a. · **falsch**
69. Was ist aus vertragstheoretischer Sicht ethisch in Bezug auf eine eignungsdiagnostische Untersuchung nicht entscheidend?
- a. · **Gemeinwohlförderlichkeit**
  - b. · Freiwilligkeit der Teilnahme / Einwilligung
  - c. · vollständige Aufklärung über das Verfahren
  - d. · Vermeidung sittenwidriger Verfahrensbestandteile
  - e. · Keine unmoralischen Leistungen
  - f. · Verhältnismäßigkeit

**SoSe 2022 – 1.Phase** identisch mit 2021 (pdf), sowie ergänzend folgende drei Fragen (ebenfalls Altfragen aus einem anderen Jahr):

**Worin unterscheiden sich Regulationshindernisse und Regulationsüberforderungen nicht?**

- Informatorische Erschwerungen
- Monotonie
- Unterbrechungen
- Zeitdruck
- **häufigeres Auftreten von Qualitätsproblemen**

**Die sequentielle Vollständigkeit einer Aufgaben umfasst nach Hacker nicht**

- das eigenständige Kontrollieren der eigenen Arbeitsergebnisse
- **Verbesserungsvorschläge machen**
- das Planen der Tätigkeit
- das Organisieren der Tätigkeit
- das Ausführen der Tätigkeit

**Unter prospektiver Arbeitsgestaltung versteht man**

- **Schaffung von Möglichkeiten der positiven Persönlichkeitsentwicklung durch die**
- Ausführung der Arbeitstätigkeit
- vorwegnehmende Vermeidung gesundheitlicher Schädigungen und Beeinträchtigungen – das ist präventiv
- Verbesserung der Wirtschaftlichkeit für zukünftige Kostensenkungen
- Korrektur erkannter Mängel zur zukünftigen Qualitätsverbesserung der Produkte

**Fragen aus 2020(?)**

**Merkmal/e sogenannter „traditionaler Erwerbsarbeit“ ist/sind nicht**

- Feste Arbeitszeiten
- Dezentralisierte Arbeitsplätze („Home Office“)
- Fremd- statt Selbstorganisation
- Steile Hierarchien
- Betrieblich finanzierte Weiterbildung

**Wenn die Anforderungsvielfalt, Ganzheitlichkeit, Aufgabenbedeutsamkeit, Autonomie und Rückmeldungen aus der Aufgabenerfüllung hoch sind, resultiert daraus**

- Geringe Berufserkrankungen
- Automatisch eine hohe Arbeitsleistung
- Erst in Kombination mit weiteren Faktoren ein
- Ein hohes Motivationspotential der Arbeit

**Kontextfaktor der Arbeitszufriedenheit nach Herzberg ist**

- Beruflicher Aufstieg
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Anerkennung
- Leistungserlebnisse

**Wirtschaftspsychologie**

- Befasst sich mit abhängiger Erwerbsarbeit
- Ist Teil der Organisationspsychologie
- Ist Teil der Personalpsychologie
- Befasst sich mit selbstständiger Erwerbsarbeit

**Zu den Kriterien humaner Arbeitsgestaltung nach Hacker & Richter gehören nicht**

- Ausführbarkeit
- Schädigungslosigkeit
- Beeinträchtigungsfreiheit
- Persönlichkeitsförderlichkeit
- Nachhaltigkeit

**Ein „Vitamin“ der Gruppe „CE“ der Erwerbsarbeit ist/sind**

- Anforderungsvielfalt
- Denk- und Planungsanforderungen
- Handlungsspielräume
- Soziale Kontakte
- Soziale Wertschätzung

**Worin unterscheiden sich Regulationshindernisse und Regulationsüberforderungen nicht?**

- Informatorische Erschwerungen
- Monotonie
- Unterbrechungen
- Zeitdruck
- häufigeres Auftreten von Qualitätsproblemen

**Die sequentielle Vollständigkeit einer Aufgaben umfasst nach Hacker nicht**

- das eigenständige Kontrollieren der eigenen Arbeitsergebnisse
- Verbesserungsvorschläge machen
- das Planen der Tätigkeit
- das Organisieren der Tätigkeit
- das Ausführen der Tätigkeit

**Unter prospektiver Arbeitsgestaltung versteht man**

- Schaffung von Möglichkeiten der positiven Persönlichkeitsentwicklung durch die
- Ausführung der Arbeitstätigkeit
- vorwegnehmende Vermeidung gesundheitlicher Schädigungen und Beeinträchtigungen
- Verbesserung der Wirtschaftlichkeit für zukünftige Kostensenkungen
- Korrektur erkannter Mängel zur zukünftigen Qualitätsverbesserung der Produkte

**Welche Bedingung ist rechtlich nicht notwendig, wenn psychologische Verfahren zur Personalauswahl eingesetzt werden?**

- der Arbeitsplatzbezug des Testergebnisses
- die Einwilligung der Bewerber\*innen
- die von den Bewerber\*innen wahrgenommene Relevanz eines Auswahlverfahrens für die ausgeschriebene Stelle
- Verhältnismäßigkeit des Einsatzes der Verfahren (Abwägen der Rechte des Bewerbers/ der Bewerberin vs. Rechte des Arbeitgebers)

**3 Dimensionen beruflicher Leistung**

- Tüchtigkeit in der Tätigkeit
- Kontextbezogenes Verhalten

- Adaptives Verhalten.

### **Intelligenz**

- ist der beste Prädiktor für Berufserfahrung.
- steht in enger, positiver Beziehung zur objektiven Leistung in Verkaufsberufen.
- Ist einer der besten Einzelprädiktoren beruflicher Leistungsbeurteilungen.
- **und Tätigkeitserfolg hängen allein von der Validität der Tätigkeit ab**

### **Gute Anforderungsanalysen**

- geben die Meinung von Arbeitsplatzexperten wieder.
- prüfen Hypothesen von Arbeitsplatzexperten.
- fassen die Meinungen von Arbeitsplatzexperten zusammen.
- falsifizieren die Hypothesen von Arbeitsplatzexperten.
- entwickeln Anforderungshypothesen zusammen mit Arbeitsplatzexperten

### **Gegenstand von psychologischen Leistungsbeurteilungen sind die individuellen Leistungsergebnisse.**

- richtig
- falsch

### **Person und Stelle sind vollständig in Passung, wenn eine Person über entsprechende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügt.**

- richtig
- falsch

### **Durch welche Maßnahmen lässt sich die Basisrate in der Personalauswahl steigern?**

- Erhöhung der Selektionsrate
- Einsatz valider Auswahlinstrumente
- Senkung der Selektionsrate
- **Stimulierung von valider Selbstselektion**
- Einsatz von neuen Medien

### **Partielle Kriteriumsdefizienz einer gemessenen Kriteriumsvariablen bedeutet, dass:**

- **das aktuelle Kriterium nur Teile des konzeptuellen Kriteriums erfasst.**
- das aktuelle Kriterium sich mit dem konzeptuellen Kriterium deckt.
- die Kriteriumsrelevanz kontaminiert ist.
- das konzeptuelle Kriterium Fehlervarianz enthält.
- das aktuelle Kriterium keine Fehlervarianz enthält

### **Das Ziel des Personalmarketings ist es,**

- möglichst viele Bewerber zu bekommen.
- möglichst viele Mitarbeiter zu binden.
- möglichst viele Personen einzustellen.
- möglichst wenige Personen zu entlassen.
- ein möglichst positives Firmenimage aufzubauen.

**Welches Gesetz stellt *keine* Einschränkung des Einsatzes eignungsdiagnostischer Verfahren seitens des potentiellen Arbeitgebers dar?**

- das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
- das Allgemeine Gleichstellungsgesetz
- das Betriebsverfassungsgesetz
- das Bundesdatenschutzgesetz
- **das Handelsgesetzbuch**

**Bei welcher der folgenden Situationen besteht für den Bewerber/ die Bewerberin in der Personalauswahl keine Offenbarungspflicht?**

**Der Bewerber / die Bewerberin...**

- ...hat keine Arbeitserlaubnis
- ...ist HIV positiv
- ...muss vor Antritt eine Haftstrafe absitzen
- ...tritt einen Kuraufenthalt an

**Stellenbeschreibungen**

- dienen nur der Personalauswahl.
- sollten auf Basis einer Arbeitsprobe erstellt werden.
- sind Bestandteil der Potentialanalyse.
- werden für die Stellenbewertung herangezogen.
- sind für Anforderungsanalysen unerlässlich.

**Das Thema „Faking“ spielt in der Personalauswahl für die kriterienbezogene Validität *keine* Rolle.**

- richtig
- falsch

**Im Multimodalen Interview findet in der Phase Berufsorientierung und Organisationswahl keine Beurteilung statt.**

- richtig
- falsch

**Was ist aus vertragstheoretischer Sicht ethisch in Bezug auf eine eignungsdiagnostische Untersuchung *nicht* entscheidend?**

- **eine Belohnung für die Teilnahme an dem Verfahren**
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- vollständige Aufklärung über das Verfahren
- Vermeidung sittenwidriger Verfahrensbestandteile

**Welche Gründe werden im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zur Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen nicht erwähnt?**

- Sexuelle Identität, Geschlecht
- Behinderung, Rasse / ethnische Herkunft
- Alter, Religion / Weltanschauung
- Kognitive Leistungsfähigkeit, ethische Prinzipien

**Die operationale Validität von strukturierten und unstrukturierten Einstellungsinterviews ist gleich.**

- richtig

- falsch

**Unter Testfairness im engeren Sinn versteht man**

- ein Testverfahren, bei dem für alle Bewerbergruppen der gleiche Zusammenhang mit dem Leistungskriterium vorliegt
- ein Testverfahren ohne diskriminierende Ausdrücke
- ein Testverfahren, bei dem die Firma und der Bewerber gleich viel über sich preisgeben
- ein Testverfahren, bei dem der Bewerber anschließend über seine Stärken und Schwächen informiert wird

**Die diskriminante Validität ist ein Teil der Inhaltsvalidität**

- richtig
- falsch
- 

**Die Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen ist *keine* Funktion der Leistungsbeurteilungen.**

- Richtig
- falsch

**Ein Verfahren hat für einen Anwender relative Nützlichkeit, wenn es zu gleichen Kosten valider ist als andere für ihn verfügbare Auswahlverfahren**

- richtig
- falsch

**Durch zielorientierte Leistungsbeurteilungen wird das Kontaminationsproblem der Leistungsbeurteilung annähernd gelöst**

- Richtig
- falsch

**Tätigkeitsbezogene Anforderungsanalysen sollten**

- nur Merkmale erfassen, die für eine spezifische Tätigkeit relevant sind.
- Merkmale erfassen, die im Allgemeinen Personen erfolgreich machen.
- die Anforderungen erfassen, die eine Person in einer Organisation erfolgreich machen.
- Merkmale erfassen, die für eine aufbauende Tätigkeit relevant sind.
- die Anforderungen erfassen, die eine Person in einem Beruf erfolgreich machen.

**Wer trägt die Beweislast, wenn der Vorwurf einer Diskriminierung Seitens eines abgelehnten Bewerbers gegen den potentiellen Arbeitgeber erhoben wird?**

- der Bewerber muss nachweisen, dass er diskriminiert wurde
- der Staatsanwalt muss eine Diskriminierung nachweisen
- **der Arbeitgeber muss nachweisen, dass im Vorfeld Maßnahmen ergriffen worden sind, um Diskriminierung zu vermeiden**
- der Betriebsrat muss eine Diskriminierung nachweisen

**Neue Fragen SoSe 2017**

- 1) Assessment Center haben eine hohe Konstruktvalidität (ja/nein)
- 2) Eine gute Anforderungsanalyse
  - a) prüft Hypothesen von Arbeitsplatzexperten
  - b) falsifiziert Hypothesen von Arbeitsplatzexperten
  - c) stellt zusammen mit Arbeitsplatzexperten Hypothesen auf
  - d)?
- 3) Intelligenz
  - a) ist ein guter Prädiktor für Berufserfahrung
  - b) steht in engem Zusammenhang mit objektiven Verkaufsergebnissen
  - c) spielt auch bei einfachen Tätigkeiten eine wichtige Rolle
  - d) und Tätigkeitserfolg sind abhängig von der Validität der Tätigkeit
- 4) Eine Stellenbeschreibung
  - a) ist für eine Anforderungsanalyse unerlässlich
  - b) ist Teil einer Potenzialanalyse
  - c) kann für eine Stellenbewertung genutzt werden
  - d)?
- 5) Der individuelle Fehler ist auf jeden Fall zu vermeiden (ja/nein)
- 6) Das Rangordnungsverfahren eignet sich besonders gut zur individuellen Leistungsverbesserung (ja/nein)
- 7) Welche Maßnahme dient nicht dazu sich vor eigentlich ungeeigneten Bewerbern zu schützen
  - a) Prüfung von Lebenslauf auf Lücken
  - b) Einholung von Referenzen von vorherigen Arbeitgebern
  - c) Sichtung von (Diplom-)Abschlüssen
  - d) realistische Tätigkeitsvorschau
  - e) Verträge mit geringem Gehalt am Anfang
- 8) Psychologische Leistungsbeurteilung orientiert sich an/ bezieht sich auf die Leistungsergebnisse (ja/nein)
- 9) Was ist aus vertragstheoretischer Sicht nicht ethisch entscheidend
  - a) Belohnung für die Teilnahme am Verfahren
  - b) Verhältnismäßigkeit
  - c) Einwilligung
  - d) keine unmoralischen Vereinbarungen
- 10) Was bedeutet Testfairness im engeren Sinne?
  - a) Gleicher Kriteriums Zusammenhang für alle Gruppen
  - b) Keine Verwendung von diskriminierenden Begriffen wie z.B. "Nigger"
  - c) Rückmeldung der Ergebnisse an die Teilnehmer nach dem Verfahren
  - d) Ausgeglichene Beiträge der beiden Seiten
- 11) Konstrukt- und biografieorientierter Verfahren gemeinsam ist die Annahme zeitlicher Stabilität von Verhalten (ja/nein)
- 12) Das Ziel von Personalmarketing ist
  - a) möglichst viele Bewerber finden
  - b) möglichst viele Bewerber binden
  - c) möglichst viele Bewerber einstellen
  - d) sich von möglichst wenigen Bewerbern trennen
  - e) ein möglichst positives Image verbreiten
- 13) Was dient der Steigerung der Basisrate?
  - a) Nutzung neuer Medien
  - b) Selektionsrate senken
  - c) Selektionsrate erhöhen
  - d) Stimulierung valider Selbstselektion
  - e) Verwendung von Computerspielen



## **N1 entsprach in der ersten Klausurphase 2015 der Probeklausur!!**

1. Nach Scholl (1995) versteht man unter Organisationen mit ihrer Umwelt interagierende
  - a. Spezialisierte Gruppen
  - b. Natürliche Personen
  - c. Zweckgebundene Gruppen
  - d. Juristische Personen (X)
  - e. Abgrenzbare Gruppen
2. Betriebswirtschaftlich gesehen ist ein Unternehmen eine örtliche, technische und organisatorische Einheit
  - a. Richtig
  - b. Falsch (X)
3. Moderne Arbeitsgesellschaften zeichnen sich aus durch
  - a. Naturgebundenheit
  - b. Hohen Differenzierungsgrad von Arbeit (X)
  - c. Trennung von Arbeit und Kapital (X)
  - d. Trennung von Arbeits- und Privatleben
  - e. Geringen Differenzierungsgrad von Arbeit
4. Kein allgemeines Merkmal moderner Arbeitsgesellschaften ist
  - a. hoher Differenzierungsgrad von Arbeit
  - b. hohe Qualifikationsanforderungen
  - c. Trennung von Kapital und Arbeit
  - d. Trennung von Arbeits- und Privatleben
5. Einer der Gegenstände von Organisationspsychologie ist zwischenmenschliche Interaktion und Kommunikation von Personen in Organisationen.
  - a. Richtig (X)
  - b. Falsch
6. Welcher Organisationstyp ist eine Universität?
  - a. Adhocratie
  - b. Maschinenbürokratie
  - c. Divisionalisierte Organisation
  - d. Spezialistenbürokratie (X)
7. Was gehört nach Warrs Vitamin-Modell NICHT zu den Vitaminen CE?
  - a. Übergeordnete Ziele (X)
  - b. Bezahlung
  - c. Arbeitssicherheit
  - d. Soziale Wertschätzung
  - e. Soziale Kontakte (X)

8. Die fünf Elemente von Organisationen sind: Technostructure, strategic apex, support staff, middle line und operating core.
- Richtig (X)
  - Falsch
9. Die Wahrung und der Schutz der Würde von Personen ist Teil der ethischen Ausrichtung der Arbeits- und Organisationspsychologen.
- Richtig (X)
  - Falsch
10. Wie lautet der Gegenbegriff von organisationaler Sozialisation?
- Individuation (X)
  - Desozialisation
  - Destrukturierung
  - Kontrasozialisation
  - Ergosozialisation
11. Je mehr soziale Kontakte Personen am Arbeitsplatz haben, desto höher ist ihre psychische Gesundheit.
- Richtig.
  - Falsch
12. *Spezifisch* für die kapitalistische Unternehmensverfassung ist, dass
- Beschäftigte entlohnt werden.
  - Beschäftigte am Unternehmensgewinn beteiligt werden.
  - Beschäftigte über die Unternehmenspolitik mitbestimmen.
  - Der Unternehmensgewinn den Kapitaleignern gehört.
  - Das wirtschaftliche Risiko von den Managern getragen wird.
13. Die Agency-Theorie unterstellt, dass Beschäftigte in Organisationen
- Sich mit den Werten der Organisation identifizieren.
  - Freiwillig hart für die Organisation arbeiten.
  - Lügen und täuschen, um sich damit Vorteile zu verschaffen.
  - Freiwillig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.
  - Für ihre Organisation auch bereit sind, gesetzeswidrig zu handeln.
14. Merkmale traditioneller Erwerbstätigkeit sind:
- Feste Arbeitszeiten
  - Geringe betriebliche Orientierungsangebote
  - Fremd- statt Selbstorganisation
  - Flexibilisierung der Arbeitszeiten
  - Dezentralisierte Arbeitsplätze
  - Steile Hierarchien
  - Betrieblich finanzierte Weiterbildung
15. Neue Anforderungen an den Arbeitskraftunternehmer sind
- Pünktlichkeit

- b. Emotionsmanagement
- c. Selbstdisziplinierung
- d. Respekt vor Vorgesetzten
- e. Netzwerkbildung

16. Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland sind

- a. Normative Organisationen
- b. Utilitaristische Organisationen
- c. Zwangsorganisationen
- d. Utilitaristisch-normative Organisationen
- e. Utilitaristisch-kalkulative Organisationen

17. Verschiedene empirische Befunde zum realistic job preview zeigen:

- a. Positive Wirkung (geringere Kündigungsrate)
- b. Keinen Effekt
- c. Negative Wirkung (höhere Kündigungsrate)
- d. Attraktivitätsminderung bei Berufserfahrenen
- e. Attraktivitätssteigerung bei Berufsanfängern

18. Welcher Organisationstyp ist eine Unternehmensberatung?

- a. Adhocratie
- b. Maschinenbürokratie
- c. Divisionalisierte Organisation
- d. Spezialistenbürokratie
- e. Einfachstruktur

19. RHIA ist ein Verfahren zur Ermittlung von

- a. Arbeitsmotivation
- b. Arbeitsbelastung
- c. Arbeitszufriedenheit
- d. Arbeitsleistung
- e. Arbeitsanforderungen

20. Hohe Regulationsanforderungen begünstigen

- a. Stress
- b. Konflikte mit Kollegen
- c. Lernen in der Freizeit
- d. Ein hohes Ansehen in der Nachbarschaft
- e. Geringere Ängstlichkeit

21. Ordnen Sie die folgenden Beispiele den entsprechenden Organisationstypen zu: (1) Gefängnis, (2) Unternehmen, (3) WWF [World Wildlife Fund], (4) Gewerkschaften, (5) Schiffsbesatzung auf See

- a. Utilitaristische Organisation
- b. Zwangsorganisation
- c. Normative Organisation
- d. Utilitaristisch-normative Organisation

- e. Utilitaristisch-kalkulative Organisation

22. Beschäftigte in teilautonomen Arbeitsgruppen werden

- a. Durch den Vorgesetzten kontrolliert
- b. Durch ihre Kollegen kontrolliert
- c. Durch Maschinen kontrolliert
- d. Durch Gewerkschaftsvertreter kontrolliert
- e. Durch einen Controller kontrolliert

23. Nach der Zielsetzungstheorie führen welche Zielvorgaben zu guter Leistung?

- a. Erreichbar
- b. Spezifische
- c. Schwierige
- d. Relative (personenabhängige mittlere Schwierigkeit)
- e. Allgemeine
- f. Komplexe
- g. individuell angepasste
- h. spezifisch und schwierige
- i. mittelschwere

24. Nach der Herrschaftslogik der Organisation wird ein Beschäftigter in einer Organisation gesehen als

- a. Mikropolitiker
- b. Unterstellter
- c. Arbeitskraftanbieter
- d. Mitarbeiter
- e. Querulant

25. Ein relationaler psychologischer Kontrakt ist

- a. Kurzfristig
- b. Finanziell orientiert
- c. Selbstdeskriptiv
- d. Offen und sich entwickelnd
- e. Finanziell und emotional

26. Die Identität der Arbeits- und Organisationspsychologie kennzeichnet sich durch

- a. Parteinahme für die Arbeitnehmer
- b. Einfühlung in die Beschäftigten
- c. Beobachten, messen und vergleichen
- d. Zuständigkeit für alle Probleme in Betrieben Arbeitgeberorientierung

27. Protégés unterstützen Mentoren.

- a. Richtig.
- b. Falsch.

28. Die Verstärkungstheorie berücksichtigt bei der Motivation die Subjektiven Erwartungen der Beschäftigten.

- a. Richtig.
- b. Falsch.

29. Machtmotivierte Personen

- a. Geben gerne Rat und Hilfe
- b. Suchen beständig nach Ergebnismeldungen
- c. Arbeiten gerne in Gruppen
- d. Suchen die Vielfalt
- e. Strukturieren genau ihre Zeit

30. Leistungsmotivierte Personen

- a. Geben gerne Rat und Hilfe
- b. Suchen beständig nach Ergebnismeldungen
- c. Arbeiten gerne in Gruppen
- d. Suchen die Vielfalt
- e. Strukturieren genau ihre Zeit

31. Valenz bedeutet in der VIE-Theorie

- a. Der Zusammenhang von Handlungsergebnis und Handlungsfolge
- b. Die Erwartung, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen
- c. Die Konsequenz der Erwartung
- d. Die Konsequenz des Anreizes
- e. der subjektive (Un-)Wert einer Handlungskonsequenz

32. Die Ausrichtung der Aufmerksamkeit auf das Ziel bei der Zielsetzungsmethode ist

- a. Ein Mediator der Leistungssteigerung
- b. Ein Moderator der Leistungssteigerung
- c. Ein Kriterium der Leistungssteigerung
- d. Eine Kontrollvariable der Leistungssteigerung
- e. Eine Suppressorvariable der Leistungssteigerung

33. Autonomie bei der Aufgabenbearbeitung steigert

- a. Die subjektive Aufgabenbedeutsamkeit
- b. Das Wissen um die Ergebnisse der Arbeit
- c. Die Aufgabenvielfalt
- d. Die erlebte Verantwortung für die eigenen Arbeitsergebnisse
- e. Die Aufgabengeschlossenheit

34. Regulationsüberforderungen

- a. Reduzieren die Arbeitsqualität
- b. Erhöhen das Commitment
- c. Erhöhen den Zusatzaufwand
- d. Fördern die Monotonie
- e. Fördern den Zeitdruck

35. Regulationshindernisse bei der Arbeit

- a. Erhöhen die Aufmerksamkeit

- b. Resultieren aus Zeitdruck
- c. Erhöhen den Zusatzaufwand
- d. Vermindern riskantes Handeln

36. Die sequentielle Vollständigkeit einer Tätigkeit umfasst

- a. Lohnverhandlungen
- b. Anpassung der Qualifikationen an neue Technologien
- c. Qualitätskontrolle bei der eigenen Tätigkeit
- d. Die Abstimmung mit anderen Tätigkeiten
- e. Jobrotation

37. Wie beeinflusst die soziale Herkunft die Berufschancen von Jugendlichen?

- a. Vitaminreichere Nahrung in der Mittelschicht
- b. Zugang zu höherer Schulbildung
- c. Weniger strenge Erziehung in der Oberschicht
- d. Förderung von Sport und Musik in Mittelschicht
- e. Dialekteinfärbung in der Umgangssprache in der Unterschicht

38. Zur potenzialbezogenen Passung bei der Laufbahnwahl gehören

- a. Das Ausmaß des Selbstvertrauens
- b. Berufliche Fertigkeiten
- c. Persönliche Bedürfnisse
- d. Lernbereitschaft
- e. Fremdsprachenkenntnisse

39. Die Entwicklung der beruflichen Qualifikationsanforderungen in Deutschland in den letzten 15 Jahren ist durch eine Zunahme der gering qualifizierten Tätigkeiten gekennzeichnet.

- a. Richtig.
- b. Falsch.

40. In der ABO-Psychologie ist die Arbeitsleistung einer Person definiert als die Summe der objektiven Arbeitsergebnisse in einer bestimmten Zeitperiode.

- a. Richtig.
- b. Falsch.

41. Metaanalytische Ergebnisse zeigen, dass berufliche Leistungsbeurteilungen durch Vorgesetzte stark durch subjektive Urteilstendenzen verfälscht werden.

- a. Richtig
- b. Falsch

42. Durch Verhaltensbeobachtungsskalen bewerten Vorgesetzte die guten und schlechten Eigenschaften ihrer Mitarbeiter.

- a. Richtig
- b. Falsch

43. Kontraproduktives Verhalten

- a. Ist Dienst nach Vorschrift
- b. Fördert die Ziele der Organisation

- c. Verstößt gegen Regeln der Organisation
- d. Ist adaptive Leistung
- e. Schadet den Zielen der Organisation
- f. Ist Entrepreneurship

44. Empirische Studien zur Emotionalen Intelligenz zeigen, dass sie

- a. Positiv mit Leistungsbeurteilungen korreliert
- b. Ergänzend zu grundlegenden Persönlichkeitsmerkmalen Leistung vorhersagt
- c. Ergänzend zur kognitiven Intelligenz Leistung vorhersagt
- d. Objektiv messbar ist
- e. Eindimensional ist

45. Wenn Mitarbeiter ihren Vorgesetzten dazu bewegen, seine Aufgaben wahrzunehmen, ist dies Führung.

- a. Richtig
- b. Falsch

46. Bei komplexen Aufgaben erhöht eine zentralisierte Kommunikationsstruktur die Leistung der Arbeitsgruppe.

- a. Richtig
- b. Falsch

47. Bei einfachen Aufgaben ist eine zentralisierte Kommunikationsstruktur

- a. Leistungserhöhend
- b. Leistungsanregend
- c. Leistungsindifferent
- d. Leistungsmindernd

48. Die Bedeutung der kognitiven Intelligenz der Führungskraft für den Führungserfolg ist

- a. Sehr hoch
- b. Hoch
- c. Mäßig
- d. Nicht nachweisbar
- e. Negativ

49. Feldexperimente werden in der ABO-Psychologie selten durchgeführt, weil

- a. Die abhängigen Variablen nicht gemessen werden können
- b. Die Mitarbeiter die Instruktionen nicht verstehen
- c. Die Randomisierungstechnik von den Betrieben nur sehr selten gestattet wird
- d. Gewerkschaften Psychologie in Organisationen ablehnen
- e. Assessment-Center effektiver sind

50. Die Dauer der Berufserfahrung ist die beste individuelle Größe zur Vorhersage beruflicher Leistung.

- a. Richtig
- b. Falsch

51. Eine Prädiktorvariable

- a. Zeigt den Erfolg einer Intervention
- b. Dient der Kontrolle von Störgrößen
- c. Liegt im Interesse des Betriebes
- d. Kann im Zusammenhang mit einer Kriteriumsvariablen stehen
- e. Verbindet die unabhängige mit der abhängigen Variablen

52. Eine Längsschnittstudie erlaubt

- a. Die Ermittlung von Kausalität
- b. Die Eingrenzung möglicher Ursachen
- c. Die Verknüpfung verschiedener Generationen
- d. Immer neue Versuchspersonen in die Stichprobe aufzunehmen
- e. Keine Reliabilitätsanalysen der Kriteriumsvariablen

53. Metaanalysen

- a. Sind wichtig in der Grundlagenforschung, aber nicht in der angewandten Forschung
- b. Dienen der Schätzung von Populationsparametern
- c. Dienen dem Vergleich publizierter und unpublishierter Studien
- d. Geben ein selektives Bild der Forschungslage
- e. Fassen viele Studien qualitativ zusammen

54. Metaanalysen sind

- a. Narrative Zusammenfassungen einer großen Anzahl von Studien
- b. Sind wichtig in der Grundlagenforschung, aber nicht in der angewandten Forschung
- c. Fassen die Ergebnisse vieler Studien zu einem Thema quantitativ zusammen
- d. Berücksichtigen nur Studien, die in hochrangigen Zeitschriften publiziert wurden

55. Eine Querschnittsstudie erlaubt

- a. Die Ermittlung von Kausalität
- b. Die Feststellung der Art und Richtung der Assoziation von zwei oder mehr Variablen
- c. Keinen Einsatz von Kontrollvariablen
- d. Keine Durchführung von Signifikanztests
- e. Eine flexible Anpassung an praktische Gegebenheiten

56. Ein Beruf

- a. Ist ein kurzfristiger Gelderwerb
- b. Ist schnell erlernbar
- c. Ist Teil der persönlichen Identität
- d. Impliziert keine formalen Regelungen der Qualitätsanforderungen
- e. Dient der Sicherung des Lebensunterhaltes

57. Selbsttranszendenz ist eine manifeste Funktion der Erwerbsarbeit

- a. Richtig
- b. Falsch

58. Was ist eine Ringstruktur?

59. Was ist ein Institutioneller Fehler? Alpha oder Beta?

60. Was gehört zu Schulers Interview?



61. Was ist Groupthink?
62. Lehnen Hochqualifizierte nach einem Realistic Job Preview die Stelle eher ab?
63. Was sind Aufgaben von Personalmarketing?
64. Ist Augenscheinvalidität ein gutes Validitätsmaß
65. Was ist kriteriumsdefiziente Varianz?
66. Definiere „relativer Nutzen“.
67. Nenne simulationsorientierte Verfahren.
68. Was ist das Modell mehrfacher Hürden?
69. Wozu dienen Qualitätszirkel?
70. Unter Erwerbsarbeit versteht man in der Arbeits- und Organisationspsychologie
- a. Jede regelmäßig ausgeübte Tätigkeit
  - b. Eine Tätigkeit, die für die ausführende Person mit Anstrengung und Selbstüberwindung verbunden ist.
  - c. Eine Tätigkeit zur Sicherung der materiellen Existenz der sie ausübenden Person und ggf. ihrer Familie
  - d. Eine Tätigkeit, deren Ausübung an gesetzliche Vorgaben geknüpft ist.
71. Es ist Zweck des Betriebsrates in Deutschland
- a. Das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer und Organisation auszulegen
  - b. Für die Rechte der Arbeitnehmer zu streiken
  - c. Den Anteil der Arbeitnehmer am Gewinn des Unternehmens zu sichern
  - d. Die Geschäftsleitung zu beaufsichtigen
72. Welcher Organisationstyp im Sinne von Mintzwerk ist ein Krankenhaus
- a. Spezialistenbürokratie
  - b. Divisionalisierte Organisation
  - c. Adhocratie
  - d. Maschinenbürokratie
73. Warr untersucht in seinem Vitaminmodell den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und
- a. Arbeitszufriedenheit
  - b. Leistung
  - c. Einkommen
  - d. Psychischer Gesundheit
  - e. Berufserfolg
74. VERA ist ein Verfahren zur Ermittlung von
- a. Arbeitsbelastungen
  - b. Arbeitsmotivation
  - c. Arbeitszufriedenheit
  - d. Arbeitsleistung
  - e. Arbeitsanforderungen
75. Amnesty International ist eine

- a. Normative Organisation
- b. Zwangsorganisation
- c. Utilitaristisch--normative Organisation
- d. Utilitaristische Organisation

76. Für den objektiven Karriereerfolg am Laufbahnanfang ist

- a. Ein Mentor wichtiger als Intelligenz
- b. Networking wichtiger als ein Mentor
- c. Ein Mentor wichtiger als Networking
- d. Intelligenz wichtiger als Networking

77. Nach den Ergebnissen der Metaanalyse von Schmidt und Hunter zu den Prädiktoren der Arbeitsleistung ist der beste Einzelprädiktor der Arbeitsleistung

- a. Arbeitserfahrung
- b. Gewissenhaftigkeit
- c. Integrität
- d. Intelligenz
- e. Interesse an der Arbeit

78. Unter Führung in Organisationen versteht man

- a. Erfolgreiche Beeinflussung anderer im Sinne der Ziele der Organisation
- b. Erfolgreiche Beeinflussung anderer
- c. Erfolgreiche Beeinflussung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte
- d. Steuerung des Verhaltens der Mitarbeiter

79. Die durchschnittliche, metaanalytische korrigierte Korrelation von Intelligenz der Führungsperson und ihrem Führungserfolg liegt bei

- a. .05
- b. .13
- c. .27
- d. .44
- e. .52

80. Zu den administrativen Funktionen von Leistungsbeurteilung gehört

- a. Die Verdeutlichung der Leistungsanforderungen an die Mitarbeiter
- b. Die Prüfung der Validität von Personalauswahlverfahren
- c. Die Motivierung der Mitarbeiter
- d. Die Entgeltfindung bei Mitarbeitern

81. Eine realistische Tätigkeitsvorschau im Rahmen der Bewerberauswahl

- a. Führt zu vermehrten Absagen von Stellenbewerbern
- b. Führt zu einer emotionalen Stabilisierung von Berufsanfängern
- c. Senkt das Erwartungsniveau von Berufsanfängern
- d. Führt zu einer höheren Kündigungsrate bei Neueingestellten

82. Eine Schwäche des Rahmenmodells der Führung nach Nerdinger ist, dass

- a. Die Rolle der Mitarbeiter nicht berücksichtigt wird

- b. Die Rückwirkung des Führungserfolges auf die Führungsperson nicht berücksichtigt wird
- c. Die Führungssituation keinen moderierenden Einfluss auf die Beziehung des Führungsverhaltens zum Führungserfolg nimmt
- d. Persönlichkeitsmerkmale der Führungsperson nicht berücksichtigt werden

83. Zum psychosozialen Mentoring gehört

- a. Einführung des Protegé in organisationale Mikropolitik
- b. Sichtbarmachen von Leistungen des Protegé
- c. Stärkung des Selbstvertrauens des Protegé
- d. Hilfe bei Beförderungen
- e. Schutz gewähren

84. Keine Komponente von transformationaler Führung ist

- a. Intellektuelle Stimulierung
- b. Individuelle Behandlung
- c. Idealisierter Einfluss
- d. Inspirierende Motivierung
- e. Kontingente Belohnung

86. Die Beschäftigungsdauer in Organisationen hat sich in den letzten 20 Jahren für Arbeitnehmer aus Westeuropa...

- a. drastisch verkürzt
- b. etwas verkürzt
- c. blieb praktisch unverändert
- d. hat sich verlängert (sinngemäß)

87. Was ist kein Merkmal traditionaler Erwerbsarbeit?

88. Führungsforschung ist Teil der...

- a. Organisationspsychologie
- b. Personalpsychologie
- c. Arbeitspsychologie
- d. Marktpsychologie

89. Individuum ist Teil der

- a. Organisationspsychologie
- b. Personalpsychologie
- c. Arbeitspsychologie
- d. Marktpsychologie
- e. Werbepsychologie

90. Objektive Tätigkeitsbeschreibungen sind Gegenstand der

- a. Arbeitspsychologie
- b. Personalpsychologie
- c. Marktpsychologie
- d. Werbepsychologie
- e. Organisationspsychologie

91. Rückmeldung bei der Zielsetzungsmethode ist
- Mediator der Leistungssteigerung
  - Moderator der Leistungssteigerung
  - Kriterium der Leistungssteigerung
  - Kontrollvariable der Leistungssteigerung
  - Suppressorvariable der Leistungssteigerung
92. Was bedeutet Absentismus?
- Bezahlten Urlaub nehmen
  - Am Wochenende arbeiten
  - In der Einarbeitungsphase kündigen
  - Nach der Einarbeitungsphase kündigen
  - Trotz Arbeitsfähigkeit nicht zur Arbeit erscheinen
93. Das Motivationspotenzial der Aufgabenmerkmale bezieht sich auf
- Objektive Arbeitsbedingungen
  - Interaktion am Arbeitsplatz
  - Individuelle Selbstentfaltung in der Arbeit
  - Kontextbedingungen am Arbeitsplatz
  - Führungsstil am Arbeitsplatz
94. Wenn die Autonomie, Rückmeldungen und Bedeutsamkeit der Arbeit hoch sind, dann
- sind Krankheitsfälle selten
  - ist die Leistung hoch
  - ist die Arbeitsmotivation hoch
  - ist erst noch mit anderen Faktoren die Selbstentfaltungsmotivation hoch
95. Welches sind keine psychologischen Erlebniszustände im Sinne des job characteristic Modells?
- Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung
  - erlebte Bedeutsamkeit von Arbeit
  - erlebte Verantwortung für Arbeitsergebnisse
  - Wissen um Ergebnisse der Arbeit
96. Elemente der vollständigen Aufgabe ist nicht
- Sequentielle Vollständigkeit
  - Hierarchische Vollständigkeit
  - Evolvierende Vollständigkeit
  - Kommunikative Vollständigkeit
97. Kein Konzept der Arbeitsgestaltung ist
- Job enlargement
  - Job completion
  - Job enrichment
  - Job rotation
98. Was ist der institutionelle Fehler statistisch gesehen? -alpha Fehler.
99. Die Validität eines unstrukturierten Interviews ist deutlich schlechter als die eines Assessment Centers -ja/nein

100. Assessment Center bestehen aus mehreren Simulationsübungen -ja/nein
101. Partielle Kriteriumsdefizienz ist.. (mc)
102. Ziel des Personalmarketings ist ...
103. Eine Stellenbeschreibung braucht man für... (mc)
104. Eine Anforderungsanalyse ist...
- a) die Meinung von Experten
  - b) die Hypothese von Experten...
  - und noch zwei weitere Möglichkeiten
105. Berufserfahrung ist ein Prädiktor mit verhältnismäßig hoher Validität (richtig/falsch)
106. Tätigkeitsbezogene Anforderungsanalysen sollten... (mc)
107. Assessment-Center haben deutlich höhere Validität als unstrukturierte Interviews (richtig/falsch)
108. Was legitimiert den Einsatz psychologischer Verfahren in der Eignungsdiagnostik? (MC)
- a) Eigentumsrecht und Recht auf wirtschaftliche Betätigung (?)
  - b) Tradition - "es war schon immer so"
  - c) Psychologisches Gesetz
  - d) Betriebsverfassungsgesetz)
109. Eine realistische Tätigkeitsvorschau wirkt abschreckend auf
- a) schlecht qualifizierte mit Berufserfahrung
  - b) schlecht qualifizierte ohne Berufserfahrung
  - c) sehr gut qualifizierte mit Berufserfahrung
  - d) sehr gut qualifizierte ohne Berufserfahrung....
110. Die faktorielle Validierung ist ein Teil der
- a) Konstrukt Validität,
  - b) Kriteriumsvalidität
  - c) divergente Validität ...
111. faking hat keinen Einfluss auf die Kriteriumsvalidität (richtig/falsch)
112. Unter Erwerbsarbeit versteht man in der Arbeits- und Organisationspsychologie...
- a. jede regelmäßig ausgeübte Tätigkeit
  - b. eine Tätigkeit, die für die ausübende Person mit Anstrengung und Selbstüberwindung verbunden ist
  - c. eine Tätigkeit zur Sicherung der materiellen Existenz der sie ausübenden Person und ggf. ihrer Familie**
  - d. eine Tätigkeit, deren Ausübung an gesetzliche Vorgaben geknüpft ist
113. Kein allgemeines Merkmal moderner Arbeitsgesellschaften ist
- a. Hoher Differenzierungsgrad von Arbeit
  - b. hohe Qualifikationsanforderung
  - c. Trennung von Kapital und Arbeit

- d. Trennung von Arbeit und Privatleben
- 114. es ist Zweck des Betriebsrates in Deutschland...
  - a. **das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer und Organisation auszugleichen**
  - b. für die Rechte der Arbeitnehmer zu streiken
  - c. den Anteil der Arbeitnehmer am Gewinn des Unternehmens zu sichern
  - d. die Geschäftsleitung zu beaufsichtigen
- 115. Die Agency-Theorie unterstellt, dass Beschäftigte in Organisationen
  - a. sich mit den Werten der Organisation identifizieren
  - b. freiwillig hart für die Organisation arbeiten
  - c. lügen und täuschen, um sich in der Organisation Vorteile zu verschaffen
  - d. bereit sind, für ihre Organisation auch gesetzeswidrig zu handeln
- 116. Eine neue berufliche Anforderung für den sogenannten Arbeitskraftunt(?) ist...
  - a. Pünktlichkeit
  - b. Respekt vor Vorgesetzten
  - c. Ehrlichkeit
  - d. Netzwerkbildung
- 117. Machtmotivierte Personen
  - a. geben gerne Rat und Hilfe
  - b. suchen beständig nach Ergebnismeldung
  - c. Arbeiten gerne in Gruppen
  - d. suchen die Vielfalt
  - e. strukturieren genau ihre Zeit
- 118. Leistungsmotivierte Personen
  - a. Geben gerne Rat und Hilfe
  - b. suchen beständig nach Ergebnismeldung
  - c. Arbeiten gerne in der Gruppe
  - d. suchen die Vielfalt
  - e. setzen sich sehr schwierige Ziele
- 119. Valenz bedeutet in der VIE-Theorie
  - a. die Konsequenz der Handlungsergebniserwartung
  - b. der Zusammenhang von Handlungsergebnis und Handlungsfolge
  - c. der subjektive (Un-)Wert einer Handlungskonsequenz
  - d. die Erwartung, ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen
- 120. Die Ausrichtung der Aufmerksamkeit auf das Ziel bei der Zielsetzungsmethode ist...
  - a. ein Moderator der Leistungssteigerung
  - b. ein Mediator der Leistungssteigerung
  - c. ein Kriterium der Leistungssteigerung
  - d. eine Kontrollvariable der Leistungssteigerung
  - e. eine Suppressorvariable der Leistungssteigerung

121. Autonomie bei der Aufgabenbearbeitung steigert
- a. die subjektive Aufgabenbedeutsamkeit
  - b. das Wissen um die Ergebnisse der Arbeit
  - c. die Aufgabenvielfalt
  - d. die erlebte Verantwortlichkeit für die eigenen Arbeitsergebnisse
  - e. die Aufgabengeslossenheit
122. Regulationshindernisse bei der Arbeit
- a. erhöhen die Aufmerksamkeit
  - b. resultieren aus Zeitdruck
  - c. erhöhen den Zusatzaufwand
  - d. vermindern riskantes Handeln
123. Amnesty International ist eine...
- a. normative Organisation
  - b. Zwangsorganisation
  - c. utilitaristisch-normative Organisation
  - d. normative Organisation
124. Welche Zielvorgaben führen nach der Zielsetzungstheorie zu guten Leistungen?
- a. komplexe
  - b. individuell angepasste
  - c. allgemeine
  - d. spezifische und schwierige
  - e. mittelschwere
125. Nach der Herrschaftslogik der Organisation wird ein Beschäftigter in einer Organisation gesehen als ein...
- a. Unterstellter
  - b. Mikropolitiker
  - c. Arbeitskraftanbieter
  - d. Mitarbeiter
126. Ein relationaler psychologischer Kontrakt ist...
- a. kurzfristig
  - b. nur finanziell orientiert
  - c. offen und sich entwickelnd
  - d. selbstdestruktiv
127. Für den objektiven Karriereerfolg am Laufbahnanfang ist...
- a. ein Mentor wichtiger als Intelligenz
  - b. Networking wichtiger als ein Mentor
  - c. ein Mentor wichtiger als Networking
  - d. Intelligenz wichtiger als Networking

128. Die Verstärkungstheorie berücksichtigt bei Erklärung von Motivation die subjektiven Erwartungen der beschäftigten Person
- a. stark
  - b. teilweise
  - c. etwas
  - d. nicht
129. was versteht man unter Absentismus?
- a. bezahlten Urlaub nehmen
  - b. am Wochenende nicht arbeiten
  - c. in der Einarbeitungszeit kündigen
  - d. nach der Einarbeitungszeit kündigen
  - e. trotz Arbeitsfähigkeit an Arbeitstagen nicht bei der Arbeit erscheinen**
130. Das Motivationspotential des Arbeitsplatzes bezieht sich auf...
- a. Art der objektiven Bedingungen am Arbeitsplatz
  - b. Interaktionsmöglichkeiten am Arbeitsplatz
  - c. das individuelle Selbstentfaltungsmotiv in der Arbeit
  - d. die Kontextbedingungen der Arbeit
  - e. den Führungsstil am Arbeitsplatz
131. Aus einem hohen Motivationspotential am Arbeitsplatz resultiert...
- a. automatisch eine hohe intrinsische Arbeitsmotivation
  - b. automatische eine hohe Arbeitsteilung
  - c. erst in Kombination mit weiteren Faktoren ein hohes Selbstentfaltungsmotiv
  - d. erst in Kombination mit weiteren Faktoren eine hohen intrinsische Arbeitsmotivation
132. Kritische psychologische Erlebniszustände sind nicht
- a. erlebtes Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung
  - b. erlebte Verantwortung für Ergebnisse der Tätigkeit
  - c. erlebte Bedeutsamkeit der eigenen Tätigkeit
  - d. Wissen über aktuelle Arbeitsergebnisse und Qualität