



Universität
Zürich ^{UZH}

Psychologisches Institut

DoMaKo

Abstractband

Virtueller Masterstudierenden- und
Doktorierenden-Kongress des
Psychologischen Instituts

Dienstag, 1. Juni 2021

Dynamik Gesunden Alterns



Grusswort der Institutsdirektorin zum MaDoKo

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Virtuellen MaDoKo 2021

So schnell kann es gehen – aus einer Ausnahme-situation, wie dies der erste virtuelle MaDoKo 2020 noch darstellte, wird fast so etwas wie Routine. Wir alle haben im Corona-Jahr 2020/2021 unsere Arbeitsweise sehr grundlegend angepasst, die komplette Lehre, ein Grossteil der Forschung, unsere Teamtreffen, Forschungsk Kooperationen und eben auch Konferenzen und Workshops werden online abgehalten. So ist es nur konsequent, dass sich die Institutsversammlung in ihrer Sitzung am 6. März 2021 dafür ausgesprochen hat, den MaDoKo 2021 nochmals online stattfinden zu lassen und nicht abzusagen.

Das freut mich sehr, und ich danke vor allem den Präsentierenden (Masterstudierenden und Doktorierenden), aber auch allen Jurorinnen und Juroren sowie Moderatorinnen und Moderatoren für ihre aktive Mitwirkung am MaDoKo 2021. Sehr herzlich danke ich Claudia Hagmayer (UFSP Dynamik Gesunden Alterns) und Urs Klarer (Psychologisches Institut) für die wieder so engagierte und professionelle Gestaltung des MaDoKos 2021. Mein grosser Dank auch an Maike Krannich (Doktorat Psychologie), die die Jurymitglieder für die Posterbewertung gewinnen konnte.

Ich wünsche uns allen vielfältige Einblicke in die Forschung am Psychologischen Institut, den Präsentierenden wünsche ich, dass die Teilnahme am virtuellen MaDoKo 2021 für sie eine lehrreiche und angenehme Erfahrung sein wird. Der Apéro nach dem Posterkongress, bei dem wir auch immer die Preisträgerinnen und Preisträger gefeiert haben, muss leider auch dieses Jahr ausfallen, umso mehr freuen wir uns auf das nächste Jahr, wenn aus manchen Masterstudierenden am PSYCH vielleicht Doktorierende am PSYCH geworden sind ...

Veronika Brandstätter-Morawietz
Direktorin des Psychologischen Instituts

Kongressprogramm

- 14.00 Uhr** Virtuelle Kongresseröffnung und Begrüssung
Anschliessend virtuelle Posterpräsentationen in 4 Gruppen
- 16.30 Uhr** Ende Posterpräsentationen
- 19.00 Uhr** Virtuelle Preisverleihung

Organisation

Organisationskomitee:

**Prof. Dr. Veronika Brandstätter-Morawietz,
Dr. Claudia Hagmayer, Urs Klarer und
Dr. Maike Krannich**

Sponsoren:

**Wir bedanken uns herzlich für die
grosszügige Unterstützung**





Abstracts

Alphabetische Reihenfolge

101 (Master): Psychische Gesundheit in Zeiten von Covid-19: Längsschnittstudie zu Emotionsregulationsstrategien, psychischer Gesundheit und dem dorsolateralen präfrontalen Kortex

Aruchelvam, J., Dimanova, P., Borbás, R., Schnider, C.V., Fehlbaum, L.V. & Raschle, N.M.

Betreuung: Prof. Dr. Nora Maria Raschle, MSc Plamina Dimanova, MSc Réka Borbás

Fachrichtung: Psychologie der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen

Restriktionen bedingt durch Covid-19 werden global mit negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit assoziiert. Kinder und Familien scheinen besonders stark betroffen. Um langfristige Auswirkungen von Covid-19 zu untersuchen, bedarf es Längsschnittstudien, die mögliche Risiko- und Schutzfaktoren identifizieren. Untersucht wurde die Variabilität der eigenen und der dyadischen psychischen Gesundheit. Zudem wurde bei Erwachsenen untersucht, in welchem Zusammenhang Emotionsregulationsstrategien und psychische Gesundheit mit den vor der Pandemie erhobenen Hirnstrukturen stehen. 69 Teilnehmende (43 Erwachsene; 26 Mutter-Kind-Dyaden) wurden nach Lockdown sieben Mal im Zeitraum von März bis Dezember 2020 zu ihrer psychischen Gesundheit online befragt. ANOVA mit Messwiederholung, dyadische Analyse mittels APIM und Mediationsmodelle wurden zur Beantwortung der Fragen berechnet. Es wurden signifikante Variationen in der psychischen Gesundheit von Erwachsenen (Ängstlichkeit, Depression) und Kindern (emotionale und verhaltensbezogene Probleme) beobachtet. Psychische Belastung der Mutter anfangs Pandemie sagte ihre eigene psychische Belastung als auch die emotionalen und verhaltensbezogenen Probleme des Kindes Ende Jahr vorher. Bei Kindern konnte nur ein Stabilitätseffekt gefunden werden. Während adaptive Strategien am häufigsten eingesetzt wurden, klärten maladaptive Strategien den höchsten Anteil der

Varianz der psychischen Gesundheit auf. Adaptive Strategien waren mit einer Ausnahme negativ und maladaptive Strategien positiv mit Ängstlichkeit und Depression assoziiert. Die kortikale Dicke des rechten dorsolateralen präfrontalen Kortex war positiv mit Ängstlichkeit und Depression assoziiert, wobei dieser Zusammenhang von maladaptiven Strategien vermittelt wurde. Psychische Gesundheit anfangs Pandemie sagte psychische Gesundheit Ende Jahr vorher. Die Ergebnisse befürworteten frühzeitige Interventionen, um psychische Gesundheitsfolgen bedingt durch Covid-19 zu minimieren.

201 (Doctorate): Fulfillment in Life: All the way from conceptualization to the development of a measure

Baumann, D., & Ruch, W.

Mentoring: Prof. Dr. Willibald Ruch

**Branch of study: Persönlichkeits-
psychologie und Diagnostik**

Leading a fulfilling life seems to be a desire for most persons and at various life stages. As scientific research on fulfillment has been virtually non-existent, we have recently established a theoretical conceptualization (Baumann & Ruch, 2021). In addition, we developed and evaluated a multidimensional measure: the Fulfilled Life Scale (FLS). The subjective assessment of a fulfilled life entails the whole life from retrospect and comprises a cognitive and affective component. In a first study, we could provide evidence for the factorial, convergent and discriminant validity. For cognitive fulfillment, a three-factor structure has been identified. The scales were positively intercorrelated and showed high internal consistency. In the present study, we aimed to (1) confirm the factor structure and assess reliability with a new sample; and (2) provide further evidence for convergent validity using theoretically related constructs (retrospective life satisfaction, fulfilled life rating, and eudaimonic well-being), as well as for criterion validity employing several criterion measures (current and prospective life satisfaction, mental well-being, self-perceptions of aging, and calling). The replication sample included 406 German-speaking adults aged 40-85. Through exploratory and confirmatory factor analyses the robustness of the factor structure could be demonstrated. Overall, the FLS showed theoretically expected associations with related constructs and criterion variables. The availability of a reliable

and valid measure can pave the way for future research and make an important contribution to areas of optimal functioning and aging well. On a practical level, the instrument allows individuals to track stock of their lives, to gain valuable personal information, and to obtain indications on pathways towards a more fulfilling life.

102 (Master): Führung während der COVID-19 Pandemie: Prädiktoren und Konsequenzen von Führungsverhalten in einer Krisensituation

Baumgartner, D.

Betreuung: Dr. Anna Luca Heimann

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Konstruktives Führungsverhalten von Führungskräften beeinflusst die Leistung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und dient somit dem Erfolg von Organisationen. Besonders entscheidend ist das Führungsverhalten in Krisensituationen, welche schnellen, unerwarteten Wandel und Ängste mit sich führen. Diese Arbeit untersucht, ob und wie sich bisherige Erkenntnisse aus der Krisen- und Führungsforschung auf die Krisensituation während der ersten Welle der COVID-19 Pandemie im Frühjahr 2020 transferieren lassen. Während dieser wurden zahlreiche Schutzmassnahmen, wie beispielsweise eine Kontaktbeschränkung verordnet. Es wird dazu überprüft, wie sich verschiedene Führungsstile (aufgabenorientiert, beziehungsorientiert und veränderungsorientiert) während der Krisensituation verändern, was mögliche Prädiktoren dieser Führungsstile sein könnten und welche Konsequenzen diese Stile für die Mitarbeitenden haben. Zwei Stichproben, bestehend aus 286 Führungskräften und 568 geführten Personen aus dem deutschsprachigen Raum, nahmen dazu im Frühjahr 2020 an einer quantitativen Umfrage über zehn Wochen teil. Die angenommenen Zusammenhänge konnten eher nicht bestätigt werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass während einer Krisensituation weniger Führungsverhalten als zuvor gezeigt wird und dieses auch weniger effektiv als ausserhalb einer Krisensituation zu sein scheint. Jedoch zeigten sich einzelne Prädiktoren auf Seiten der Führungskräfte als geeignet, um mehr kon-

struktives Führungsverhalten vorherzusagen. Dieses ging wiederum mit einer höheren Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden einher. Durch diese Studie konnten erste Erkenntnisse hinsichtlich des Führungsverhaltens während einer pandemiebedingten, globalen Krisensituation erhoben werden. Weitere Studien können an diese Befunde anknüpfen.

103 (Master): Seien Sie ganz Sie selbst: Authentizitätsverhalten und Authentizitätswirkung im Einstellungsinterview

Bytyqi, E.

Betreuung: Dr. Anna Luca Heimann

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Das Einstellungsinterview ist ein wichtiger Bestandteil des Selektionsprozesses für beinahe alle Arbeitsplätze. Es soll den Interviewenden ein genaues Bild von den Bewerbenden und deren Qualifikationen vermitteln, um die zukünftige Arbeitsleistung vorherzusagen zu können. Dazu ist es aus Arbeitgebersicht hilfreich, wenn sich Bewerbende im Einstellungsinterview möglichst authentisch verhalten. Authentizität kann dabei definiert werden als die Übereinstimmung zwischen dem, was eine Person sagt und tut und dem, was sie denkt und fühlt. Diese Masterarbeit unterscheidet zwischen dem Authentizitätsverhalten und der Authentizitätswirkung von Bewerbenden im Einstellungsinterview. Authentizitätsverhalten bezieht sich auf Handlungen der Bewerbenden, die dazu beitragen, den Interviewenden Informationen zum Innenleben der Bewerbenden zu vermitteln. Authentizitätswirkung bezieht sich hingegen darauf, wie ehrlich und echt eine Person von anderen wahrgenommen wird. Ziel dieser Masterarbeit ist es, die Bedeutung von Authentizitätsverhalten und Authentizitätswirkung im Einstellungsinterview besser zu verstehen. Dazu beantwortet diese Arbeit unter anderem folgende Fragestellung: Wie können Authentizitätsverhalten und Authentizitätswirkung im Interviewkontext erfasst werden und wie hängen die beiden Konstrukte zusammen? Dazu werden Skalen zur Messung von verbalem, paraverbalem und nonverbalem Authentizitätsverhalten und der Authentizitätswirkung konstruiert. Damit

leistet diese Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Praxis, indem Skalen bereitgestellt werden, die in Einstellungsinterviews angewendet werden können, um wahrgenommenes Authentizitätsverhalten in Beurteilungen einfließen lassen zu können.

104 (Master): Was verrät der erste Eindruck über das Verhalten von Führungskräften? Ein Vergleich von schemabasierten und verhaltensbasierten Beurteilungsprozessen

Calasso, L.

Betreuung: Dr. Anna Luca Heinmann

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Um Beurteilungen im Assessment Center (AC) vorzunehmen, müssen Assessoren/innen eine Vielzahl an Informationen Führungskraft berücksichtigen. Dabei spielen zwei Arten von Beurteilungsprozessen eine Rolle: der schemabasierte und der verhaltensbasierte Prozess. Unklar ist, wie stark AC-Beurteilungen jeweils vom schemabasierten bzw. verhaltensbasierten Prozess geprägt sind. Ziel dieser Studie war es, die beiden Beurteilungsprozesse einander gegenüber zu stellen, mit der Annahme das verhaltensbasierte Prozesse mehr Varianz in den AC-Beurteilungen erklären als schemabasierte Prozesse. Zusätzlich wurden Bedingungen (Ermüdung der Assessoren/innen und die Art der AC-Übung) untersucht, unter welchen der Einfluss von ersten Eindrücken auf AC-Beurteilungen besonders gross ist. Untersucht wurden die ersten Eindrücke mit 2-minütigen Videoaufnahmen von AC-Übungen und anschliessenden Adjektivlisten, die ausgefüllt wurden. Die Verhaltenskodierungen wurden abgegeben aufgrund von den AC-Übungen, die auf Video aufgenommen wurden. Bei den Verhaltenskodierungen wurde das gesamte Video betrachtet. Die Ergebnisse zeigen, dass schemabasierte und verhaltensbasierte Prozesse gleich viel Varianz in den AC-Beurteilungen erklären. Der erklärte Anteil ist jedoch distinkt voneinander, denn verhaltensbasierte

Prozesse können über die ersten Eindrücke hinaus Varianz erklären. Der Einfluss der ersten Eindrücke auf die AC-Beurteilungen konnte nicht durch Ermüdung und der Art der AC-Beurteilung moderiert werden. Zukünftige Forschung sollte die Bedingungen, unter welchen AC-Bedingungen zustande kommen, weiter untersuchen und erforschen, welchen Einfluss der schemabasierte, bzw. verhaltensbasierte Prozess auf die Arbeitsleistung der Führungskräfte haben.

105 (Master): «Was ist Ihnen als Führungsperson wichtig?» Messung von persönlichen Werten im Führungsinterview

Cornaz, Ch.

Betreuung: Dr. Anna Luca Heimann

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Persönliche Werte umfassen Eigenschaften und Verhaltensweisen, welche eine Person als erstrebenswert oder moralisch gut betrachtet. Sie dienen als Leitlinien im Alltag, an denen eine Person ihr Verhalten orientiert. Persönliche Werte können in fünf Dimensionen unterteilt werden: Offenheit für Wandel, Bewahrung des Bestehenden, Selbststärkung, Selbstüberwindung und Kollektivismus. In der Führungsforschung wird angenommen, dass die persönlichen Werte einer Führungsperson ihr Führungsverhalten beeinflussen und damit auch das Arbeitsklima und das Verhalten der Mitarbeitenden, weshalb es hilfreich sein könnte, persönliche Werte von Führungspersonen im Rahmen der Führungsdiagnostik zu erfassen. Ein (Führungs-)interview könnte sich als Methode zur Erfassung von persönlichen Werten im Kontext der Führungsdiagnostik eignen. In (strukturierten) Interviews werden die interviewten Personen meist gefragt, wie sie sich in arbeitsbezogenen Situationen verhalten haben oder würden und warum sie dieses Verhalten gezeigt haben oder zeigen würden. Aus den offenen Antworten der interviewten Personen auf die Interviewfragen lässt sich möglicherweise ableiten, an welchen persönlichen Werten sie ihr Verhalten in arbeitsbezogenen Situationen orientieren. Ziel dieser Masterarbeit ist es, neue Erkenntnisse über die Bedeutung von persönlichen Werten im personalpsychologischen Anwendungskontext, speziell bei der Beurteilung von Führungspersonen anhand eines Interviews, zu gewinnen. In einem ersten Schritt wird

ein Ratingschema entwickelt, um persönliche Werte anhand der Aussagen von Führungspersonen in einem strukturierten Interview zum Führungsverhalten zu messen. In einem zweiten Schritt wird untersucht, inwiefern die mittels Ratingschema gemessenen Werte das vorhersagen können. Diese Arbeit leistet einen Beitrag zur Führungsforschung, indem sie das Potential von persönlichen Werten als Prädiktoren im Führungskontext untersucht.

202 (Doctorate): The Language of the Covid-19 Pandemic - Associations between official communication and collective emotional responses across countries

Dworakowski, O., Meier, T., Boyd, R., Mehl, M., Nussbeck, F., Horn, A.

Mentoring: Prof. Dr. Mike Martin

Branch of study: Gerontopsychology and Gerontology

Background:

Even though the Covid-19 pandemic has changed the lives of people everywhere, experiences of individuals living in different countries might be very different. While political leaders of different countries communicated similar contents (e.g., hand washing, social distancing), they did so in remarkably different ways. The aim of this project is to investigate, for the first time, how political leaders' language styles are associated with collective emotional responses during times of crisis as reflection of social co-regulatory processes.

Methods:

Language style of the political leaders of USA, Switzerland, Germany, and UK during the first 187 days of the Covid-19 pandemic was assessed in transcripts of their statements. Language use in Twitter posts including Covid-related hashtags over the 187 day period in the respective countries were considered as collective emotional reaction. Language was analyzed using LIWC2015.

Results:

Preliminary results show differences in language style between political leaders, and indicate different patterns of associations with linguistic markers of collective emotional responses. Correlations were found between specific language markers of each

countries' leader and the collective emotion on Twitter.

Discussion:

The covariation of language markers over time may indicate some kind of co-regulation, which seem to be specific to each country. Further research is needed to deepen the understanding of how political leaders' speech is associated with collective emotional responses during a crisis.

106 (Master): Das Streben, das Beste aus dem eigenen Leben zu machen. Effekte einer Selbstmitgefühls-Intervention

Freihofer, A., Ghassemi, M., & Bernecker, K.

**Betreuung: Dr. phil. Mirjam Ghassemi &
Dr. phil. Katharina Bernecker**

**Fachrichtung: Allgemeine Psychologie
(Motivation)**

Diese Arbeit untersucht das Streben, das Beste aus dem eigenen Leben zu machen. In vorangehenden Studien war dieser Anspruch an das eigene Leben bei Studierenden stark ausgeprägt und mit der Angst verknüpft, diesem nicht gerecht zu werden. Die Angst, hinter den eigenen Ansprüchen zurückzubleiben, war mit einer niedrigeren Lebenszufriedenheit verbunden, beeinträchtigte also das Wohlbefinden der Personen. Das Hauptziel der vorliegenden Masterarbeit war es, die Angst mithilfe einer Selbstmitgefühls-Intervention zu reduzieren und dadurch das subjektive Wohlbefinden zu steigern. Selbstmitgefühl bedeutet, sich selbst mit Freundlichkeit und Fürsorge zu begegnen, so wie man das bei seinen Freunden tun würde. Die Effekte der Selbstmitgefühls-Intervention wurden anhand von Varianzanalysen mit Messwiederholung und Mehrebenenanalysen an einer Stichprobe von $N = 71$ (mehrheitlich studierenden) Personen überprüft. Die Studie wurde online durchgeführt und bestand aus einem Baseline-Fragebogen, einer je fünftägigen Kontroll- und Interventionsphase sowie einem Fragebogen nach Abschluss der Intervention. Die Selbstmitgefühls-Übungen führten zu einer Abnahme der Angst, die auch 1-3 Tage nach der Intervention noch sichtbar war, und einer Zunahme des Wohlbefindens jeweils direkt im Anschluss an die Übungen. Die Steigerung des Wohlbefindens wurde, wie erwartet, durch die Reduktion der Angst vermittelt. Die Entwicklung von Selbstmitgefühl scheint hilfreich zu sein, damit eigene Ansprüche

ohne grosse Ängste verfolgt werden und so zu unserem Wohlbefinden beitragen können. Stärken und Limitationen der Arbeit werden diskutiert und Ideen für die zukünftige Forschung abgeleitet.

107 (Master): Wer hat Schuld am (Miss-) Erfolg? Attributionsstile im Einstellungsinterview als Prädiktoren von Berufserfolg.

Giani, L.

Betreuung: Dr. Anna Luca Heimann

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Menschen legen Wert darauf, die Ursachen für wichtige Ereignisse in ihrem Leben zu kennen und zu verstehen. Dabei spielen Attributionsstile eine zentrale Rolle, da sie die Art und Weise beeinflussen, wie Menschen positive und negative Situationen interpretieren sowie wie sie auf die jeweilige Situation reagieren. Trotz der Relevanz von Attributionsstilen, kommt dieses Konstrukt in der Arbeits- und Organisationspsychologie kaum zu Einsatz obschon diesem eine wichtige aber bis dato unterschätzte Rolle im Bezug auf den Berufserfolg zugesprochen werden kann. Insbesondere im Kontext der Personalauswahl könnte es hilfreich sein, Attributionsstile zu erfassen, weil es als Unternehmung wichtig ist, zu evaluieren, wie eine Person attribuiert, um einerseits bestimmte Personen gar nicht als Mitarbeitende für eine Stelle auszuwählen und andererseits, um mögliche Motivations- und Leistungseinbussen zu antizipieren und gegensteuernde Massnahmen zu initiieren. Diese Masterarbeit verfolgt das Ziel, Attributionen im Kontext der Personalauswahl zu untersuchen. Dazu setzt sich diese Arbeit mit den Fragen auseinander, (a) ob anhand von Aussagen im Einstellungsinterview erfasst werden kann, wie Personen attribuiieren und (b) welche Konsequenzen im Einstellungsinterview erfasste Attributionsstile für den Berufserfolg haben. Konkret wird in einem ersten Schritt eine Ratingskala zur Messung von Attributionsstilen für Interviewende entwickelt, welche es ermöglichen soll,

den Attributionsstil in Einstellungsinterviews zu erfassen. In einem zweiten Schritt wird untersucht, wie die erfassten Attributionsstile zum einen mit der Persönlichkeit der interviewten Personen und zum anderen mit deren Berufserfolg zusammenhängen. Final ist das Ziel dieser Arbeit, Erkenntnisse aus der Sozialpsychologie im Kontext der Personalauswahl anzuwenden und durch die Entwicklung einer Rating-skala ein Tool für Forschung und Praxis zur Beurteilung von Attributionsstilen zu bieten.

108 (Master): Cue-reactivity task in patients with alcohol use disorder – an fMRI study

Gubser, L.

Mentoring: MSc. Nathalie Rieser

Branch of study: Neuropsychology

Neural reactivity in response to alcohol-related cues is believed to contribute to the understanding of the neurobiology of alcohol use disorder (AUD). It is therefore an important factor for developing effective treatments by finding critically involved brain regions. The cue-reactivity paradigm in combination with functional neuroimaging is a common method to investigate neural correlates of AUD. This thesis is part of a larger Phase II clinical trial where clinical and mechanistic effects of psilocybin administration in AUD is investigated.

We aimed to examine cue-induced brain activity in individuals with AUD by using functional magnetic resonance imaging (fMRI) and a cue-reactivity task. Seven detoxified, treatment-seeking patients (3 women, 4 men) were assessed before they underwent the study intervention.

Patients showed increased brain activity in response to alcohol-related stimuli compared to neutral stimuli in the following brain regions: parahippocampal gyrus, medial frontal gyrus, thalamus, putamen, and globus pallidus.

Our results corroborate previous findings for neural reactivity in individuals with AUD by partly replicating significantly increased brain regions. Implications of these brain regions for treatment will be further investigated in the course of the study.

109 (Master): Erfolgreiche Führungskräfte identifizieren: Zusammenhänge von Assessment Center Beurteilungen und unterschiedlichen Indikatoren von Führungserfolg

Hertig, N.

Betreuung: Dr. Anna Luca Heimann

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Das Assessment Center (AC) zählt zu den am häufigsten eingesetzten Instrumenten in der Personaldiagnostik. Die Kriteriumsvalidität der ACs konnte mehrfach bestätigt werden. Bislang wurde als Führungserfolgskriterium vorwiegend die aufgabenbezogene Leistung der Führungskraft herangezogen. Führungserfolg drückt sich aber auch im allgemeinen positiven Wohlbefinden sowie auf Ebene der Mitarbeitenden aus. Die vorliegende Arbeit untersucht daher, ob die AC-Gesamtbeurteilung von Führungskräften die aufgabenbezogene Leistung und das allgemeine positive Wohlbefinden der Mitarbeitenden und der Führungskräfte selbst vorhersagen kann. Weiter wird geprüft welcher Führungserfolgsindikator am besten vorhergesagt werden kann. Es wird zudem beleuchtet, ob unterschiedliche AC-Dimensionen in der Vorhersage der Führungserfolgsindikatoren gleichermaßen wichtig sind. Dazu wurden Zusammenhänge von AC-Beurteilungen von Führungskräften (n = 65) und Beurteilungen von Führungserfolgsindikatoren der Leistungs- und Beziehungsfacette durch Mitarbeitende (n = 251) und Vorgesetzte (n = 27) mittels Korrelations- und Regressionsanalysen untersucht. Es zeigte sich, dass die AC-Gesamtbeurteilung keine Führungserfolgsindikatoren signifikant vorhersagen kann.

Führungserfolgsindikatoren der Leistungs- und Beziehungsfacette auf Ebene der Führungskraft hingegen besser vorhergesagt werden konnten. Weiter implizieren die Ergebnisse, dass veränderungsorientierte AC-Dimensionen vergleichsweise mehr Varianz in Führungserfolgsindikatoren der Leistungsfacette auf Ebene der Führungskraft sowie der Beziehungsfacette auf Ebene der Mitarbeitenden und der Führungskraft erklären können. Anhand der vorliegenden Arbeit wurde die Methode AC erstmals vollumfänglich anhand unterschiedlicher Führungserfolgsindikatoren validiert. Die Arbeit leistet daher mehrere Beiträge zur psychologischen AC-Forschung. Stärken und Schwächen der Studie werden vorgestellt sowie Implikationen für die Forschung und Praxis diskutiert.

203 (Doctorate): Ongoing left frontal alpha EEG power predicts Digits-in-Noise recognition

Houweling, T., Becker, R.,
Hervais-Adelman, A.

Mentoring: Prof. Dr. Alexis Hervais-Adelman

Branch of study: Neurolinguistics

Rather than being a static information-processing device, the brain's constant oscillatory flux, arising from the temporal synchronisation in the activity of populations of neurons, strongly determines how incoming stimuli are encoded. Across sensory domains, several properties of ongoing oscillatory activity not only predict variability in event-related responses to a stimulus, but also in its perceptual fate (e.g., whether a near-threshold stimulus is detected or how an ambiguous stimulus is classified). Below, we present an experiment aimed at investigating whether pre-stimulus brain activity predicts moment-to-moment variability in Speech-in-Noise (SiN) recognition.

Thirty-two participants were asked to identify words (spoken German digits) embedded in speech-shaped noise (SSN) while undergoing 128-channel EEG recording. Individual differences in SiN recognition were minimised by individual calibration of signal-to-noise ratio. SSN-filled pre-target EEG was analysed to determine whether components of the state of the brain prior to stimulus presentation is predictive of success in identifying the digit.

Trial-level analyses indicated that enhanced pre-target frontal alpha (8-12Hz) activity predicted a higher probability of correct responses. A follow-up analysis in source space including permutation testing for multiple comparisons correction showed that this association is observed in superior frontal (max $b=.1$;

min $p<.05$), anterior cingulate (max $b=.07$; min $p<.05$), entorhinal (max $b=.09$; min $p<.001$), and inferior frontal (max $b=.07$; min $p<.05$) cortices in the left hemisphere, and in right orbitofrontal cortex (max $b=.07$; min $p<.05$).

Momentary fluctuations in comprehension can be predicted by left-lateralised frontal alpha activity. Since this region is involved in several attentional – including auditory – networks, the effect observed here may reflect moments of relatively enhanced and decreased top-down attentional control on downstream auditory areas.

204 (Doctorate): Dyadic resource activation for people over 65: Study protocol of a community-based intervention RCT

Huber, Z., Hering, A., Mérillat, S., Meier, T.,
Kliegel, M., Martin, M. & Horn, A. B.

Mentoring: Prof. Dr. Mike Martin

**Branch of study: Gerontopsychology and
Gerontology**

Background: During the COVID-19 pandemic social-distancing and other regulations may result in limited access to social and other resources and activities for individuals aged 65 and older. However, social activities and interpersonal connectedness are known to be essential for cognitive, social and emotional trajectories of healthy aging. The ongoing CoCoCap65+-Study aims to investigate the possibilities of cognitive, affective and social resource activation with a study partner using self-applied, phone-based and digital interventions in 65+ year old participants.

Methods: Dyads are randomly assigned to one of three treatment conditions focusing on activating resources in either the (1) cognitive (mutually applied word fluency training), (2) affective (individual expressive writing and life-review), or (3) social (conversation topics) domain during a three-week study period. All three conditions include 14 phone conversations of the dyad applying different resource stimulating activities and a total of 18 daily diary questionnaires. The training has been developed with the participation of a focus-group of UZH3. Outcomes will be assessed online via questionnaires and cognitive tests before and after the training, with a 3-month-follow-up. The study protocol and hypotheses have been pre-registered, data collection is ongoing. Intervention effects will be analyzed in defined outcomes of the specifically trained domain as well as spill-over effects between domains. Furthermore, differences

between conditions regarding relationship quality of the tandem partners, depth of conversation and other training process variables will be investigated.

Results: Data will be analyzed implementing dyadic multilevel methods.

Discussion: The CoCoCap65+-Study aims to allow deeper insight into feasibility of the phone and community-based intervention approach, dyadic processes in older people and how relationship between the partners impacts changes across different resource domains.

110 (Master): Generationen im organisationalen Wissensdialog - Auswirkungen des Kontaktes intergenerationaler Dyaden auf deren Wissenstransfer

Hürzeler, P.

Betreuung: Julian Pfrombeck & Prof. Dr. Martin Kleinmann

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Noch nie haben so viele verschiedene Generationen gleichzeitig in einem Unternehmen gearbeitet. Einerseits besteht somit grosses Potenzial, dass junge und alte Generationen voneinander lernen können, indem sie sich austauschen und ihre unterschiedlichen Erfahrungen und Kenntnisse miteinander teilen. Andererseits kann es jedoch aufgrund von sozialer Kategorisierung zu negativen Stereotypen und Vorurteilen gegen die jeweils andere Altersgruppe kommen. Solche führen dazu, dass die Altersgruppen weniger Wissen miteinander teilen. Basierend auf der Kontakthypothese und dem Categorization-Elaboration-Model, habe ich in der vorliegenden Studie die Hypothese aufgestellt, dass intergenerationaler Kontakt positiv mit intergenerationalem Wissenstransfer zusammenhängt und dass Altersstereotype und – vorurteile diese Beziehung negativ mediiieren. Ausserdem vermutete ich, dass ein altersdiverses Klima die Zusammenhänge zwischen intergenerationalem Kontakt und Altersstereotypen sowie – vorurteilen stärken würde und Problemlöseanforderungen die Zusammenhänge zwischen Altersstereotype und -vorurteile und intergenerationalem Wissenstransfer schwächen würde. Mit einer Stichprobe von 113 altersdiversen Dyaden und einem zeitversetzten Design habe ich die vorliegenden Hypothesen mittels Pfadanalyse getestet. Es zeigte sich, dass intergene-

rationaler Kontakt positiv mit intergenerationalem Wissenstransfer zusammenhängt. Allerdings wurde diese Beziehung nicht durch Altersstereotype und -vorurteile mediiert. Das altersdiverse Klima schwächte die Beziehung zwischen intergenerationalem Kontakt und den Mediatoren (Altersstereotype und -vorurteile) bei der jüngeren Dyadenhälfte wider Erwarten ab, aber zeigte keinen signifikanten Einfluss bei der älteren Dyadenhälfte. Auch ein moderierender Einfluss der Problemlöseanforderungen konnte nicht gefunden werden. Zuletzt habe ich diese Resultate diskutiert, Vorschläge für zukünftige Forschung gegeben und praktische Implikationen berichtet.

205 (Doctorate): We're All in This Together: Cooperative Self-Control in Public Support for Behavioral Climate Policy

Kukowski, C. A., Bernecker, K., von der Heyde, L., Boos, M., & Brandstätter, V.

Mentoring: Prof. Dr. Veronika Brandstätter, Dr. Katharina Bernecker

Branch of study: Psychology of Motivation, Volition, and Emotion

Drastic reductions in greenhouse gas emissions are necessary for successful climate change mitigation. Individual environmental behavior is central to this change (e.g., Nielsen, 2017). Given that environmental behavior necessitates 1) effortful individual self-control and 2) cooperation by others and can be difficult to implement, public policy may constitute an attractive instrument for regulating one's own as well as others' environmental behavior. Framing climate change mitigation as a cooperative self-control problem, we explore the incremental predictive power of self-control and beliefs surrounding others' cooperation beyond established predictors of policy support in high-powered study 1 using machine-learning (N = 610). Based on study 1, we systematically test the effects of self-control and beliefs surrounding others' cooperation in study 2 (N = 270). Both studies showed that personal importance of climate change mitigation and perceived insufficiency of others' cooperation predict policy support, while there was mixed evidence for a negative association between own-self control success and policy support. These results emerge beyond the effects of established predictors, such as environmental attitudes and beliefs, risk perception (study 1), and social norms (study 2). Together, these findings indicate that individuals may indeed leverage policy as a behavioral enactment constraint to control others' but not necessarily their own environmental behavior.

206 (Doctorate): Action crises within goal hierarchies: Does the number of ways to achieve a goal matter?

Marion-Jetten, A.S., Brandstätter, V.

Mentoring: Prof. Dr. Veronika Brandstätter

Branch of study: Psychology of Motivation, Volition, and Emotion

Action crises are the intrapsychic conflicts people face when hesitating between continuing and giving up an important person goal. They are detrimental to goal pursuit and psychological health (e.g., Brandstätter et al., 2013). One factor that might influence the incidence of action crises but has yet to be researched is the number of subgoals one perceives to have to achieve a higher order, superordinate goal. For instance, if a student perceives the only way to become a doctor is to obtain the best grades possible in all her courses, she might more readily experience an action crisis towards her career goal (superordinate goal) if she starts to struggle in her chemistry course (subgoal). We aimed to replicate Kruglanski et al.'s (2011) finding that the more subgoals one has, the higher one's superordinate goal commitment tends to be (H1). Also based on Kruglanski et al. (2011), we expected those with one subgoal to have higher subgoal commitment levels as opposed to those with three subgoals (H2). We further hypothesized that those with one subgoal, as opposed to three, would rate their superordinate goal as less desirable (H3a) and attainable (H3b), and would have higher levels of action crises for it (H3c) following an obstacles scenario presenting difficulties with their subgoal. A scenario-based experimental study (N=180) tested these hypotheses by assigning participants to a one vs. three subgoals condition, and then to an obstacles vs. smooth subgoal pursuit scenario condition. A one-way ANOVA supported hypothesis H2. Two-way

ANOVAs also partly supported hypotheses H3b and H3c; a main effect was found such that participants in the obstacles condition rated the superordinate goal as less attainable and had higher action crisis levels for it, regardless of the number of subgoals participants were told they had. Implications and future directions will be discussed.

111 (Master): Mit Interviewer*in, Avatar oder doch allein? Ein systematischer Vergleich verschiedener Interviewformate zur Vorhersage von Counterproductive Work Behavior

Minas, K.

Betreuung: MSc Valerie Schröder

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Mittels eines systematischen Methodenvergleichs wurde untersucht, welches von drei Interviewformaten (face-to-face, virtuell und schriftlich) zur Erfassung von Gewissenhaftigkeit, Emotionaler Stabilität und Ehrlichkeit-Bescheidenheit sich am besten zur Vorhersage von Counterproductive Work Behavior (CWB) eignet (Barrick et al., 2001; Colbert et al., 2004; Salgado, 2002). Da das face-to-face Interview am ressourcenintensivsten ist, wurde getestet, ob dieses über die Persönlichkeitsmessungen im virtuellen und schriftlichen Interview hinaus Varianz aufklären kann. Die strukturierten Persönlichkeitsinterviews wurden im Rahmen eines eintägigen Bewerbungstrainings mit 128 Teilnehmenden durchgeführt. Die Resultate zeigten, dass durch die Hinzunahme der Persönlichkeitsmessungen mittels des face-to-face Interviews sowohl beim Vergleich mit dem virtuellen wie auch mit dem schriftlichen Interview zusätzliche Varianz von CWB vorhergesagt werden konnte. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass die Messungen mittels virtuellen und schriftlichen Interviews allein keine Varianz aufklären konnten. Die geringe Varianzaufklärung könnte durch

die kleine Stichprobe und die allgemein unerwartet tiefen Korrelationen zwischen den Persönlichkeitsdimensionen und CWB in der Studie zustande gekommen sein. Einzig die Korrelation zwischen Emotionaler Stabilität gemessen im face-to-face Interview konnte hier Signifikanz erreichen, jedoch entgegen der in den Hypothesen postulierten Richtung. Die vorliegenden Daten unterstützen die Annahmen zur Eignung der Interviewformate für die Vorhersage von CWB. Eine erneute Testung der Hypothesen mit einer grösseren Stichprobe, sowie weitere Forschung zum Vergleich der verschiedenen Interviewformate ist jedoch angezeigt.

207 (Doctorate): The effects of real-time fMRI neurofeedback on supraliminal and subliminal response inhibition: preliminary fMRI results

Popovova, J., Mazloum, R., Macaуда, G., Stämpfli, P., Vuilleumier, P., Frühholz, S., Gassert, R., Menon, V., Scharnowski, F. & Michels, L.

Mentoring: PD Dr. Lars Michels

Branch of study: Cognitive and Affective Neuroscience

Cognitive control processes allow humans to overrule and inhibit habitual responses to optimize performance in new and complex situations. In this context, the Go/NoGo task allows to measure response inhibition. Neuroimaging studies have consistently revealed fronto-parietal cortex activation related to response inhibition. The association with prefrontal brain activation has led to the assumption that response inhibition reflects a conscious cognitive process. However, it has been shown that even subliminally presented NoGo stimuli elicit brain responses similar to the ones evoked by supraliminal stimuli. The exact neural differences between supraliminally and subliminally triggered cognitive stimuli are still under debate. In this study, we use a multimodal imaging approach to better understand the neurophysiological processes for response inhibition during subliminal and supraliminal perception. We simultaneously record EEG and fMRI while participants perform a Go/NoGo task with supra- and subliminally presented stimuli. Based on previous studies, we expect to see prefrontal activation for subliminally presented NoGo stimuli, especially in the right anterior Insula (rAIC). In a second step, we will try to modulate the activation patterns by the means of rAIC-based real-time fMRI neurofeedback training, resulting in higher response inhibition functionality. In our preliminary analysis we were able to reveal the previous described subliminal response inhibition

brain network. Furthermore, participant's ability to voluntarily upregulate RAIC activity, paralleled by increased performance in response inhibition suggests that RAIC activity plays a crucial role in response inhibition. This will hopefully be emphasized once we completed data collection and analysis.

112 (Master): The effect of workplace incivility on career-related attitudes and the choice of coping strategies from a gender perspective

Preiswerk, M.

Mentoring: Dr. Levke Henningsen & Dr. Grégoire Bollmann

Branch of study: Social and Business Psychology

While overt deviant behavior in the work environment is declining, more subtle forms of interpersonal mistreatment, such as workplace incivility, are much more prevalent. Workplace incivility refers to low-intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target, for example interrupting someone, making demeaning or condescending remarks, or rolling one's eyes at someone's comment. Experiencing incivility in the workplace has been described as a significant stressor for employees which can lead to various negative outcomes for targets. To date, little is known about the short-term effects of incivility on targets and about effective strategies to cope with rude behavior in the workplace. Therefore, this study aims to explore the effects of day-to-day incivility on target's career-related attitudes (daily job satisfaction and daily career satisfaction) over the period of ten continuous work-days, while also focusing on different coping strategies as mediators. Thereby, the focus lies on two categories of coping strategies, active coping strategies (e.g., social support seeking) and passive coping strategies (e.g., avoidance) and their respective effectiveness to mitigate negative effects on career-related outcomes.

To do justice to the dynamic process of coping with stressors, a daily diary design is applied to measure intra-individual differences over time. Participants were asked to complete two online surveys per day to report instances of workplace incivility, their coping

response employed for each instance, and their career-related attitudes.

In a second step, the choice of coping strategies is analyzed from a gender perspective. Based on the selective incivility framework and on social identity theory it is proposed that, for female targets, strength of gender identification moderates the choice of either active or passive coping strategies.

In order to test the proposed moderated mediation model, multilevel modeling in R is conducted.

113 (Master): Who cares about climate? Der Zusammenhang zwischen umweltrelevanten persönlichen Werten und Einstellungen sowie deren Beitrag zur Vorhersage der Unterstützung von Klimagesetzen

**Riedener, C., Kukowski, C.
& Brandstätter, V.**

Betreuung: MSc Charlotte Kukowski

**Fachrichtung: Allgemeine Psychologie
(Motivation)**

Die erfolgreiche Einführung von Climate Policies wie Gesetzen zur Regelung umweltrelevanten Verhaltens von Einzelpersonen gilt als eine Schlüsselkomponente in der Klimapolitik, hängt jedoch entscheidend von der Unterstützung in der Bevölkerung ab.

Umweltrelevante persönliche Werte und Einstellungen haben sich in der Forschung als fundamentale Prädiktoren zur Vorhersage der Unterstützung von Klimagesetzen erwiesen. Auch wenn diese beiden Variablen eine hohen gemeinsamen Varianzaufklärung bzgl. der Unterstützung von Klimagesetzen aufweisen, bleibt bisher unklar, durch welche Mechanismen dieser Effekt zustande kommt. In der geplanten korrelativen Querschnittsstudie wird als Hypothese angenommen, dass die Selbst-erhöhenden Wertedimensionen "Egoismus" und "Hedonismus" negativ und die Selbst-transzendenten Wertedimensionen "Biosphärik" und "Altruismus" positiv mit einer umweltfreundlichen Einstellung sowie mit der Unterstützung von allgemeinen und spezifischen Klimagesetzen korrelieren. Weiter wird davon ausgegangen, dass eine umweltfreundliche Ein-

stellung zu einer höheren Unterstützung von Klimagesetzen führt. Zur Testung dieser Annahmen wird eine Online-Befragung durchgeführt, wofür ein Sample aus mind. 130 Angehörigen der Universität Zürich rekrutiert wird. Die geplante Studie bietet Einblicke in die Zusammenhänge zwischen umweltrelevanten persönlichen Werten, Einstellungen und der Unterstützung von Klimagesetzen und testet die zentralen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Mediation, wobei persönliche Werte als Prädiktorvariablen, die Umwelteinstellung als Mediatorvariable und die Unterstützung von Klimagesetzen als Kriteriumsvariable fungieren. Des Weiteren liefert die Studie wertvolle Inputs für weiterführende Forschung und schafft Evidenzgrundlage, aus der sich werte- und einstellungsbasierte Massnahmen (z.B. zielgruppenspezifische Kampagnen) zur Förderung der Akzeptanz von klimapolitischen Massnahmen in der Bevölkerung ableiten lassen.

208 (Doctorate): Backup Planning Does not Negatively Affect Academic Goal Pursuit in First-Year Students.

Schmid, L. G. & Freund, A. M.

Mentoring: Prof. Dr. Alexandra M. Freund

**Branch of study: Applied Psychology:
Life-Management**

The transition from high school to university is challenging and may trigger doubts about academic abilities and performance. Such worries may prompt first-year students to develop a backup plan for their goal of passing the exams in the first semester and achieving a bachelor's degree. Two central questions arise: (1) under which circumstances do students develop and hold a backup plan to their Plan A of achieving their academic goals in the first semester, and (2) does it help or hurt students to hold a backup plan? The aim of this longitudinal study was to identify the role of achievement motives (i.e., fear of failure and hope for success), self-efficacy, and goal focus (i.e., outcome and process focus) in backup planning, and to investigate the impact of backup planning on goal progress, performance, and performance satisfaction. A sample of $N = 322$ first-semester students participated in the study; they filled out a weekly questionnaire assessing achievement motivation, self-efficacy, goal focus, and backup planning regarding their academic goals. Weekly questionnaires covered 13 weeks and a final survey assessed the exam results. Due to drop-outs, the final sample consisted of $n = 211$ participants who provided a total of 2981 questionnaires. Results of a Bayesian multilevel model indicate that only fear of failure is

predictive of backup planning. There was no evidence for the hypothesized impact of backup planning on goal progress and performance satisfaction and its interaction with goal focus on goal performance. The association of fear of failure and backup planning may indicate that students use backup planning as a “safety net.” Furthermore, in the context of academic performance backup planning seems not to negatively affect goal pursuit, achievement, and achievement satisfaction.

114 (Master): Passt du zu uns? Ein Vergleich verschiedener Persönlichkeitsmethoden zur Vorhersage von arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Personen-Gruppen-Fit in der Personalauswahl

Suter, J.

Betreuung: Msc. Valerie Schröder

Fachrichtung: Arbeits- und Organisationspsychologie

Hintergrund: Persönlichkeit wird im Kontext der Personalauswahl vor allem als Prädiktor für Arbeitsleistung verwendet und mit herkömmlichen, leicht verfälschbaren Persönlichkeitsinventaren gemessen. Neben Arbeitsleistung kann Persönlichkeit auch arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Personen-Gruppen-Fit vorhersagen, welche auch zum Erfolg einer Organisation beitragen. Situational Judgment Tests (SJT) und Behavior Description Interviews (BDI) eignen sich als alternative Messinstrumente für Persönlichkeit. In dieser Masterarbeit wurden Persönlichkeitsmessungen mit diesen alternativen Messinstrumenten und mit einem herkömmlichen Persönlichkeitsinventar bezüglich ihrer Güte zur Vorhersage von arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Personen-Gruppen-Fit verglichen.

Methodik: Mittels (1) eines kontextualisierten Persönlichkeitsinventars, (2) eines SJTs und (3) eines BDIs wurden die Persönlichkeitsdimensionen des Big-Five Modells in einem within-subjects Design erfasst. Die Daten dieser Studie wurden anhand von 19 Bewerbungstrainings und einer Nachbefragung, drei Monate nach dem Training, gesammelt.

Ergebnisse: Die Stichprobe setzte sich aus $N = 117$ Teilnehmenden zusammen mit einem Durch-

schnittsalter von 30,1 Jahren ($SD = 6,77$) und einem Frauenanteil von 44,75%. Die angenommenen Zusammenhänge zwischen Persönlichkeit und den beiden Kriterien zeigten sich nur teilweise und vorwiegend, wenn Persönlichkeit mit einem SJT gemessen wurde. Im Vergleich der drei Messinstrumente konnte die Messung von Persönlichkeit mit dem kontextualisierten Persönlichkeitsinventar insgesamt am meisten Varianz der Kriterien aufklären. Vereinzelt erklärten die Items des SJTs zusätzliche Varianz der Kriterien, über das kontextualisierte Persönlichkeitsinventar hinaus. Bei dem Vergleich von SJT und BDI eigneten sich die Messungen mit dem SJT besser, um arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Personen-Gruppen-Fit vorherzusagen.

115 (Master): Make the Most of It – Machen hohe Anforderungen an das eigene Leben glücklich?

Varley, K.

**Betreuung: Dr. phil. Mirjam Ghassemi
Tabrizi & Dr. phil. Katharina Bernecker**

**Fachrichtung: Allgemeine Psychologie
(Motivation)**

Machen hohe Anforderungen an das eigene Leben glücklich? Die vorliegende Masterarbeit untersucht den Zusammenhang zwischen dem neu erstellten Konstrukt «Make the Most of It» und der Lebenszufriedenheit. Besonders junge Menschen zeigen eine hohe Tendenz, das Meiste aus ihrem Leben machen zu wollen (Weissberg, 2019). Diese Ansprüche gehen aber auch mit der Angst einher, diesen Anforderungen nicht gerecht zu werden, was negativ mit Wohlbefinden (z.B. Lebenszufriedenheit) korreliert. Mit der Durchführung einer Achtsamkeitsintervention im Rahmen dieser Masterarbeit wurde versucht, diese Angst zu reduzieren und zu sehen, ob damit auch eine Steigerung des Wohlbefindens möglich ist. Die Teilnehmer*innen (N=97) durchliefen innert zwei Wochen zuerst eine Kontrollphase mit nur Befragungen verschiedener Variablen und anschliessend eine Interventionsphase, in der sie fünf Tage lang 15-minütige Achtsamkeits-Übungen durchführten. Die Achtsamkeits-Intervention führte zu einer Abnahme der Angst und einer Zunahme des subjektiven Wohlbefindens. Die Steigerung des Wohlbefindens wurde über die Abnahme der Angst vermittelt, was darauf deutet, dass die Angst, seinen Anforderungen nicht gerecht zu werden, zu weniger Lebenszufriedenheit führen kann. Die Arbeit hilft also, den Zusammenhang zwischen dem Bestreben, das Meiste aus seinem Leben machen wollen und Wohlbefinden besser zu verstehen. Die Arbeit weist Stärken auf, die im

Anschluss hervorgehoben werden und Schwächen, die kritischer Betrachtung unterzogen werden. Theoretische und praktische Implikationen für das Bestreben, das Meiste aus seinem Leben machen zu wollen, werden hergeleitet.

116 (Master): Meine Stärken Tag für Tag: Die Beziehung zwischen Trait und State Charakterstärken

Waller, M., Vylobkova, V. & Ruch, W.

Betreuung: MSc Valentina Vylobkova & Prof. Willibald Ruch

Fachrichtung: Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik

Die positive Psychologie beschäftigt sich unter anderem mit Tugenden und Charakterstärken, die zu einem «guten Leben» und dem Wohl des Individuums und der Gesellschaft beitragen. Gemäss Peterson und Seligman (2004) gibt es 24 universelle Stärken, die sich jeweils einer der 6 Tugenden zuordnen lassen. Trotz stabiler Befunde der positiven Auswirkungen von Charakterstärken auf das Wohlbefinden ist bisher kaum erforscht, wie diese sich in konkreten, alltäglichen Verhaltensweisen widerspiegeln. In dieser Arbeit wurde der Frage nachgegangen, inwiefern sich Charakterstärken, die als relativ stabile Persönlichkeitseigenschaften gelten (= Traits), im alltäglichen Verhalten (= States) äussern bzw. wie diese zwei Ausprägungen zusammenhängen. Zentral hier ist der Density distribution approach von Fleeson (2001), welcher States und Traits in einer Theorie vereinigt. Die Masterarbeit wurde im Rahmen einer 7-tägigen Online-Tagebuchstudie durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus N = 149 arbeitstätigen Personen mit einem Mindestalter von 18 Jahren. Nebst den täglichen State-Fragebögen wurden eine Eingangs- (Trait) und eine Schlussbefragung ausgefüllt. Die Resultate zeigten für alle 24 Stärken signifikante positive State - Trait Korrelationen. Die Ergebnisse dieser Arbeit liefern Hinweise dafür, dass der Density distribution approach von Fleeson auch auf Charakterstärken angewendet werden kann. Das Wissen um den Zusammenhang zwischen State und Trait Charakterstärken erweitert unsere Kenntnisse über das Kon-

strukt der Charakterstärken und kann eine Rolle für die Konzeption und Durchführung von stärkenbasierten Interventionen spielen. Forschung zur täglichen Anwendung von Charakterstärken in verschiedenen Lebensbereichen und längsschnittliche Studiendesigns wie z.B. die Experience Sampling Methode (ESM) sind nötig, um die Beziehung zwischen State und Trait Charakterstärken weiter zu erforschen.

117 (Master): Using Debriefing Narratives for Teaching Debriefing Skills and Enhancing Self-efficacy

Weder, C.

Mentoring: PD Dr. Michaela Kolbe

Branch of study: Work and Organizational Psychology

Medical education increasingly includes narratives as a learning tool. The purpose of this field study was to compare debriefing skills and self-efficacy in debriefing after listening to a narrative of a participant in debriefing versus an expert in debriefing. We assumed that based on previous work two types of narratives differ in the nature of their cognitive mode: the narrative of a participant in debriefing follows the narrative mode whereas the narrative of an expert in debriefing follows the paradigmatic mode. The data collection for the study took place during a simulation training from University Hospital Zurich to develop basic debriefing skills. Using an experimental design, 31 debriefings were conducted with randomized group assignment to the narrative group (N= 17) and the paradigmatic group (N= 14). The debriefings were rated in relation of debriefing skills and self-efficacy in debriefing. The results revealed no difference between the narrative versus the paradigmatic group with respect to expert-rated and self-rated debriefing skills. There was a significant difference in self-efficacy of debriefing skills: listening to a narrative of a participant in debriefing showed significantly higher scores in self-efficacy in debriefing than listening to a narrative of an expert in debriefing.

118 (Master): Does Affect Guide Human Action? A Replication of the Hedonic Flexibility Principle

Wehrli, S., Bernecker, K., Ghassemi, M. & Brandstätter, V.

Mentoring: Dr. Katharina Bernecker & Dr. Mirjam Ghassemi Tabrizi

Branch of study: Psychology of Motivation, Volition, and Emotion

Research in the area of goal pursuit has focused strongly on long-term goals and neglected goals that generate immediate pleasure, so-called hedonic goals. However, both goal types are a vital part of well-being (Bernecker & Becker, 2021). Little is known about the processes that guide the initiation of goal pursuit in daily life. Taquet and colleagues (2016) found that peoples' activity initiation patterns followed the hedonic flexibility principle. The principle posits that when positive affect is low, people initiate the pursuit of pleasant activities and when positive affect is high, unpleasant activities are being pursued. The present study aimed to replicate and extend the findings by Taquet et al. (2016) with a sample of undergraduate students (N = 180), using experience sampling methodology. Multilevel analyses revealed that the findings by Taquet et al. (2016) could not be replicated, as affect did not significantly predict subsequent activity initiation. Additionally, affect was neither a mediator nor moderator concerning initiation patterns. Also, results did not differ when looking at the subsample of non-working students only. Rather the present results indicate that the initiation of hedonic and long-term goal pursuit is strongly dependent on daytime. During mornings, lunchtimes and afternoons the odds of long-term goal initiation were higher compared to even-

ings. The opposite pattern applied to the initiation of hedonic goals. Even though the hedonic flexibility principle was not supported by the present data, this particular principle is a first step in the direction of a more comprehensive picture regarding goal pursuit.

119 (Master): Auf der Suche nach anpassungsfähigen Mitarbeitenden: Welchen Einfluss hat die Kontextualisierung einer Personalauswahlmethode auf die Vorhersage von Adaptive Performance?

Wey, A.

Betreuung: MSc. Valerie Sophie Schröder

Fachrichtung: Arbeits- und
Organisationspsychologie

Adaptive Performance (kurz AP), die Fähigkeit sich anpassen zu können und selber Veränderungen zu initiieren, wird in der heutigen schnelllebigen Zeit zunehmend bedeutender für den Unternehmenserfolg. Entsprechend dürfte es für Unternehmen von hoher Relevanz sein, jene Bewerbende zu identifizieren, die stetigen Veränderungen standhalten können. Diese Masterarbeit untersucht, wie die Persönlichkeit im Personalauswahlkontext, mit AP, einer Facette von Arbeitsleistung, zusammenhängt. Dabei werden drei Personalauswahlmethoden (ein Persönlichkeitsinventar, ein kontextualisiertes Persönlichkeitsinventar und ein Situational Judgement Test) miteinander verglichen. Es wird untersucht, welche dieser Methoden am besten zur Vorhersage von AP geeignet ist und was für eine Rolle die Kontextualisierung dieser Methoden bei der Vorhersage spielt. Die Daten wurden in 19 eintägigen Bewerbungstrainings mit 131 berufstätigen Teilnehmenden erhoben. In vier Assessment-Center Übungen (Präsentationsübung, Rollenspiel, Gruppendiskussion und Unternehmensplanspiel) wurde das Verhalten der Teilnehmenden in Bezug auf AP direkt beobachtet. Zusätzlich füllten die Teilnehmenden und deren Führungskräfte vor dem Trainingstag einen Fragebogen zu ihrer Arbeitsleistung aus. Die Persönlichkeit wurde mit verschiedenen Fragebögen während des Trainingstages erhoben. Die Ergebnisse

weisen darauf hin, dass gewisse Persönlichkeitsdimensionen positiv mit AP zusammenhängen. Es zeigt sich, dass vor allem die Dimensionen emotionale Stabilität und Intellekt/Offenheit gute Prädiktoren für AP sind. Der angenommene positive Einfluss einer stärkeren Kontextualisierung einer Personalauswahlmethode auf die Vorhersage von AP, konnte nicht gefunden werden. Für die Praxis könnte das bedeuten, dass klassische Persönlichkeitsinventare im Personalauswahlkontext für die Vorhersage von AP durchaus Anwendung finden könnten. Weitere Implikationen für die Praxis und Forschung werden diskutiert.

209 (Doctorate): Detecting Bias in Questionnaires: New Methods for Power Analysis and Sample Size Planning

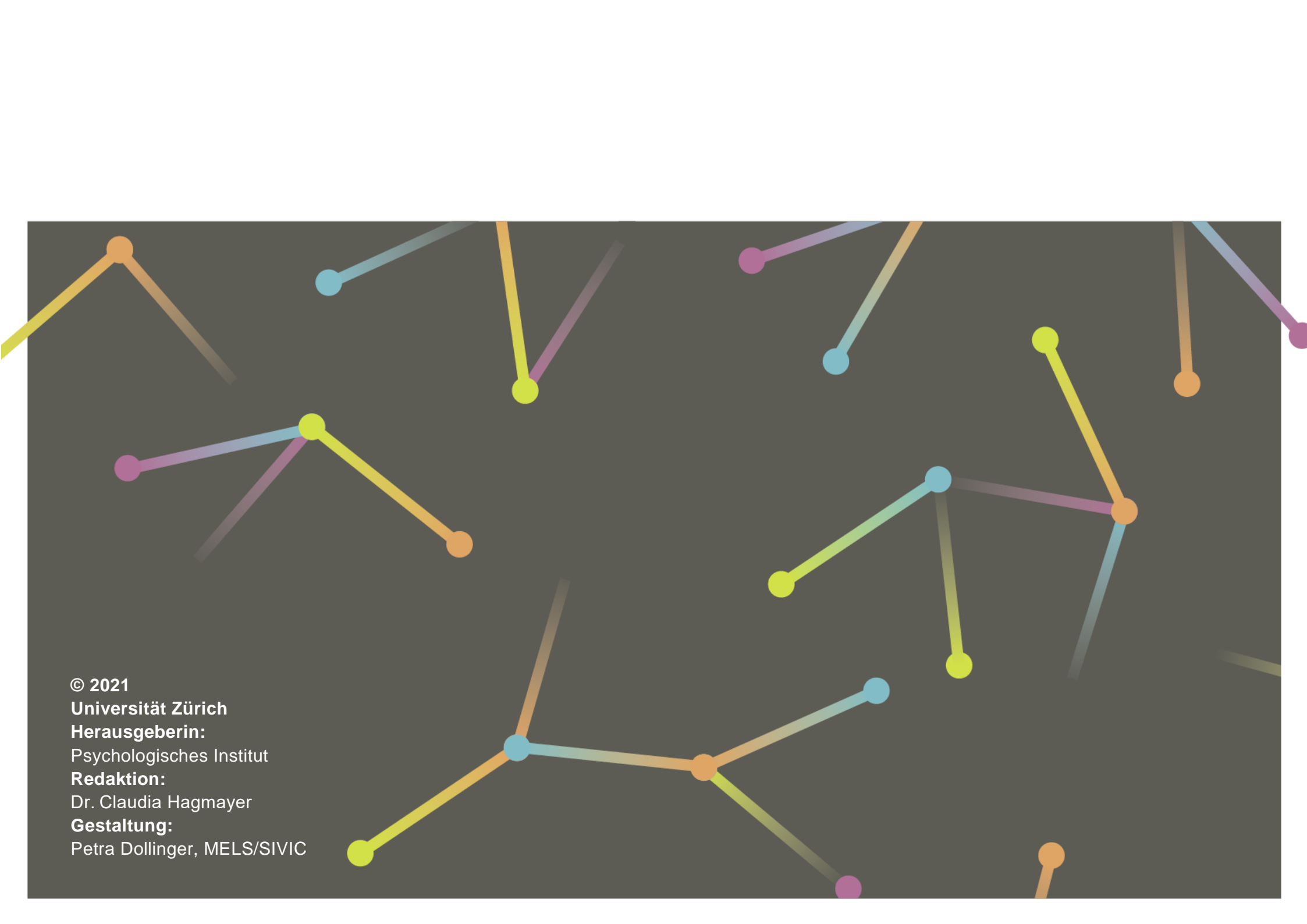
Zimmer, F., Draxler, C. & Debelak, R.

Mentoring: Dr. Rudolf Debelak

Branch of study: Psychological Methods, Evaluation, and Statistics

Item response theory (IRT) is regularly used to draw inferences from questionnaire data. One concern in this context is that individual items may contain biases related to groups such as age or gender ("differential item functioning"). To ensure the validity of conclusions by establishing that the fitted model describes the data well, statistical tests for bias can be applied. Power analysis methods are needed to determine if the sample size is sufficient to find possible biases with a reasonable probability. We present novel methods for power analysis and sample size planning, opening up their application to IRT models estimated with marginal maximum likelihood estimation. These apply to the framework of using the Wald, likelihood ratio, score, or gradient tests in combination with linear hypotheses. An analytical method uses the asymptotic distributions of the statistics under alternative hypotheses. For a larger number of items, we also provide a sampling-based method, which is necessary due to an exponentially increasing computational load of the analytical approach. To illustrate, we present our method in a toy example on data sets with different magnitudes of gender bias. If such a bias is not accounted for in the model, and remains undetected by statistical tests, one may infer an underlying difference in ability that is not actually present. We calculate the power of testing for such bias using random sets of item parameters. The results show that a power analysis can only provide a rough estimate if a priori

only the amount of bias but no specific item parameters are known. This highlights that even with our newly introduced methods, the use of parameters from previous data, e.g., from a pilot study, greatly increases the accuracy of sample size planning.

The background of the page is a dark grey color. It is decorated with an abstract pattern of thin, colorful lines and small circular dots. The colors used include shades of orange, yellow, light blue, purple, and pink. The lines and dots are scattered across the page, creating a sense of movement and connectivity. In the bottom left corner, there is a block of white text providing publication information.

© 2021
Universität Zürich
Herausgeberin:
Psychologisches Institut
Redaktion:
Dr. Claudia Hagmayer
Gestaltung:
Petra Dollinger, MELS/SIVIC