

Anhang

I. Fragenkomplex Einstiegsfragen
<ul style="list-style-type: none">• Vorstellung, Hinweise zu Datenschutz und Anonymität• Datum / Uhrzeit:• Anmerkungen zu Atmosphäre, Umgebung• Frage nach dem Alter:• Seit wann arbeiten Sie für den DB Konzern:• In welchem GF waren Sie bisher tätig:• Wie lange haben Sie dort gearbeitet:• Dauer im Bestand und Zugangsgrund:
II. Fragenkomplex Psychologischer Vertrag
Arbeitsplatzsicherheit
<ul style="list-style-type: none">• Welche Erwartungen hatten Sie an die DB bzgl. ihrer beruflichen Entwicklung, bevor Sie in den DB JobService wechselten? (Aufstiegchancen, stringenter Karriereverlauf, vorhersehbare Perspektiven)
<ul style="list-style-type: none">• ...bzgl. Ihrer Arbeitsinhalte und –aufgaben. (standardisiert und vorhersehbar, bahnspezifisches Wissen / Fachwissen, ...)
<ul style="list-style-type: none">• ... bzgl. Ihrer Arbeitsbedingungen? (Einsatzorte, Beschäftigungsdauer, Lernmöglichkeiten, Qualifizierungsbedarfe, Wechseldienst...)
<ul style="list-style-type: none">• Wie haben Sie, ausgehend von diesen Erwartungen, den Übergang in den JobService erlebt? (Verletzung, Enttäuschungen, Anerkennung)
<ul style="list-style-type: none">• Wie schätzen Sie Ihre künftige Situation ein - welche Erwartungen haben Sie an die DB und können diese durch den JobService erfüllt werden?
Loyalität
<ul style="list-style-type: none">• Was verstehen Sie unter dem Begriff Loyalität? (Alimentationspflichten, Fürsorgepflichten)?
<ul style="list-style-type: none">• Welche diesbezüglichen Erwartungen hatten Sie bis zu Ihrem Wechsel in den JobService an die DB? (amtsangemessene Alimentation, nicht-schriftliche Fürsorgepflichten, ...)
<ul style="list-style-type: none">• Wie haben Sie, ausgehend von diesen Erwartungen, den Wegfall Ihres Arbeitsplatzes und den Übergang in den JobService erlebt? (Verletzung, Enttäuschungen...)
<ul style="list-style-type: none">• Wie schätzen Sie Ihre künftige Situation ein - welche Erwartungen haben Sie an die DB und können diese durch den JobService erfüllt werden?
Mediatorenvariablen
<ul style="list-style-type: none">• Bitte beschreiben Sie wie Sie den Übergang von Ihrem alten Geschäftsfeld in den Bestand des JobService erlebt haben?

<ul style="list-style-type: none"> • Welche Gründe wurden Ihnen für Ihren Arbeitsplatzwechsel mitgeteilt? (persönliche / geschäftliche Gründe) • Erscheinen Ihnen die genannten Gründe fair und nachvollziehbar?
<ul style="list-style-type: none"> • Wann wurden Sie über Ihren Arbeitsplatzverlust informiert? (frühzeitig vs. spät) • Wie wurden Sie in diese Übergangsphase eingebunden?
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützung haben Sie während des Arbeitsplatzwechsels erfahren? (Begleitung durch altes GF, DB JS, Kollegen, Personaler...) • Welche Perspektiven wurden Ihnen aufgezeigt?
III. Fragenkomplex Aufgabencharakteristika
Ganzheitlichkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Möglichkeiten haben Sie sich in die Festlegung von Zielen und persönlichen Förderplänen einzubringen sowie die inhaltlichen Anforderungen an Beschäftigungen und Qualifizierungen mitzubestimmen?
<ul style="list-style-type: none"> • Inwiefern finden Sie diese Punkte in späteren Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmöglichkeiten wieder?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie nützlich schätzen Sie die für Sie zugänglichen Informationen für die Aufnahme von Beschäftigungen ein? • Erfolgt eine Überprüfung und Anpassung vereinbarter Ziele? Wenn ja wie?
Anforderungsvielfalt
<ul style="list-style-type: none"> • Welche beruflichen Fähigkeiten, Kompetenzen oder Talente können Sie in Qualifizierungen und Beschäftigungen anwenden (fachliche Kenntnisse; soziale und personale Kompetenzen; geistige Herausforderungen)? • Hätten Sie gerne eine größere Vielfalt? In welcher Hinsicht?
Bedeutsamkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Wie schätzen Sie Ihre bisherigen Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungen bzgl. ihrer Bedeutung für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit ein?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie werden Sie durch die Geschäftsfelder sowie durch potenzielle externe Arbeitgeber wahrgenommen? (Vorurteile, Gleichberechtigt auf Augenhöhe, ...)
<ul style="list-style-type: none"> • Wie schätzen Sie die Möglichkeiten und persönlichen Notwendigkeiten ein, sich mit anderen Bestandsmitarbeitern auszutauschen?

<ul style="list-style-type: none"> • Wie empfinden Sie die fachliche und menschliche Betreuung durch Ihren Referenten?
Autonomie
<ul style="list-style-type: none"> • Welche Möglichkeiten haben Sie persönliche Rahmenbedingungen (z. B. Schichtdienst, Dauer von Beschäftigungen und Qualifizierungen, Ortsgebundenheit, soziale Hintergründe, Ängste, Fähigkeiten, Bedürfnisse) in die Suche und Auswahl von Qualifizierungen oder Beschäftigungen einfließen zu lassen? • Hätten Sie gerne mehr Möglichkeiten der Einflussnahme? In welcher Hinsicht?
<ul style="list-style-type: none"> • Welche (tatsächlichen) Möglichkeiten haben Sie zwischen verschiedenen Qualifizierungen und Beschäftigungen zu wählen? • Hätten Sie gerne mehr Wahlmöglichkeiten? In welcher Hinsicht?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie schätzen Sie insgesamt die Möglichkeiten ein, sich eigeninitiativ in den Gesamtprozess einbringen zu können? (d. h. Rollenverteilung Referent - MA; eigene Bewerbung auf offene Stellen; Zu- oder Absage zu Veranstaltungen,...) • Hätten Sie gerne mehr Möglichkeiten des Handelns? In welcher Hinsicht?
Rückmeldungen / Austausch
<ul style="list-style-type: none"> • Wie intensiv würden Sie den Austausch mit Ihrem betreuenden Referenten, Vorgesetzten, Kollegen während oder nach Qualifizierungen und Beschäftigungen einschätzen? • Hätten Sie gerne ein intensiveres Feedbackverfahren? In welcher Hinsicht?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie schätzen Sie die Form der Rückmeldungen ein (mündlich, schriftlich, Email)?
<ul style="list-style-type: none"> • Wie nützlich empfinden Sie die Inhalte der Rückmeldungen bzgl. Ihrer Leistungen in Qualifizierungsmaßnahmen oder Beschäftigungen durch Referenten, Vorgesetzte und Kollegen?

Tab. 32: Interviewleitfaden
(eigene Darstellung)

Literaturverzeichnis

- Aichner, M.: Organisationsklima, Arbeitszufriedenheit und Commitment aus der aus der Perspektive älterer Beschäftigter. In: Wirtschaftspsychologie. Heft 3 / 2009, S. 69-89
- Anger, C., Esselmann, I., Fischer, M., Plünnecke, A.: Bildungsmonitor 2012. Infrastruktur verbessern – Teilhabe sichern – Wachstumskräfte stärken. Forschungsbericht. 2012. URL: http://www.insmbildungsmonitor.de/pdf/Forschungsbericht_BM_Langfassung.pdf (03.09.2012)
- Antoni, M., Arbeit als betriebswirtschaftlicher Grundbegriff. Band 369, Reihe 5. Volks- und Betriebswirtschaft der Europäischen Hochschulschriften. Frankfurt am Main. 1982
- Augustynek, M.: Arbeitskulturen in Großkonzernen. Eine kulturanthropologische Analyse organisatorischer Transformationsdynamik in Mitarbeiterperspektive. 1. Auflage. Münster. 2010
- Barghorn, K.: Einstellungen und Verhalten von Mitarbeitern in betrieblichen Veränderungsprozessen. 2010. Dissertation Osnabrück: Universität
- Becke, G.: Soziale Erwartungsstrukturen in Unternehmen. Zur psychosozialen Dynamik von Gegenseitigkeit im Organisationswandel. 1. Auflage. Berlin. 2008
- Becker, M.: Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 5. Auflage. Stuttgart. 2009
- Behrens, M.: Der psychologische Vertrag: Arbeit - Erwartungen - Anerkennung. Eine betriebliche Fallstudie zu Erwartungen von Beschäftigten in reziproken Austauschbeziehungen. Universität Bremen. artec Forschungszentrum Nachhaltigkeit. artec-paper Nr. 163. 2009

Benz, D.: Motivation und Befinden bei betrieblichen Veränderungen. Zur Bedeutung unterschiedlicher Facetten von Arbeitsplatzunsicherheit. 1. Auflage. Weinheim, Basel. 2002

Berner, W.: Loyalität: Wie viel Treue sollte man und darf man erwarten. 2012.
URL: <http://www.umsetzungs-beratung.de/lexikon/loyalitaet.php> (15.09.2012)

Beschäftigungssicherungstarifvertrag (BeSiTV). 2005.
URL: http://www.boeckler.de/pdf/ta_tvg60_2005_deutsche_bahn_besitv.pdf (10.07.2012)

Blicke, G, Schneider, P., B.: Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft angesichts des Wandels der Arbeit. In: Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D. Serie III: Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie. Band 1 Arbeitspsychologie. 2010, S. 431-465

Brians, A. :Kritische Faktoren bei Restrukturierungen in Unternehmen. Theoretische Betrachtung - Empirische Studie - Ausblick. 2007.
URL: <http://madoc.bib.uni-mannheim.de/madoc/volltexte/2007/1418/pdf/brians.pdf> (20.06.12)

Buettner, R.: Zu den Einflussfaktoren der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit: Eine empirische Studie zu Herzbergs 2-Faktoren-Theorie. Projektbericht. Hochschule fuer Ökonomie & Management. 2010

(o.A.): Qualität und Effizienz im Beschäftigtentransfer. Positionspapier. Düsseldorf: Bundesverband der Träger im Beschäftigtentransfer (BVTB), 2011

Conway, N., Briner, R. B.: Understanding Psychological Contracts At Work. A Critical Evaluation Of Theory And Research. Oxford. 2005

Deutsche Bahn: Geschäftsbericht 1994.
URL: http://www1.deutschebahn.com/file/1645494/data/1994_gb_dbkonzern.pdf (29.06.2012)

Deutsche Bahn: Geschäftsbericht 1997.

URL: http://www1.deutschebahn.com/file/1491420/data/1997_gb_dbkonzern.pdf (06.07.2012)

Deutsche Bahn: Geschäftsbericht 2003.

URL: http://www1.deutschebahn.com/file/1491204/data/2003_gb_dbkonzern.pdf (06.07.2012)

Deutsche Bahn: Geschäftsbericht 2011.

URL: http://www1.deutschebahn.com/file/2350468/data/2011_gb_dbml.pdf (29.06.2012)

Deutsche Bahn JobService GmbH: 22. (ordentliche) Sitzung des Aufsichtsrates Berlin, 26. Januar 2012. Bericht der Gesellschaft zur Lage der Gesellschaft. 2012 (unveröffentlicht)

Deutsche Bahn: Zukunft bewegen. Konzernpräsentation 2011a. (unveröffentlicht)

Dieckmann, A.: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 20. Auflage. Reinbeck bei Hamburg. 2009

Dörre, K.: Wiederkehr der Unsicherheit - Konsequenzen für die Arbeitspolitik. In: Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg. 2005, S. 73-103

Dunkel, W.: Vom Schaffner zum Zugbegleiter – die Privatisierung der Deutschen Bahn und ihre Konsequenzen für das Personal. 2003. URL: http://www.isf-muenchen.de/pdf/dgs_dunkel6.pdf (02.11.12)

Eichhorst, W., Kuhn, A., Thode, E., Zenker, R.: Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnisse auf dem Rückzug. Bertelsmann Stiftung. 2008

Eisenbahnkultur.de: Vergänglichkeit. (o. J.)

URL: <http://www.eisenbahnkultur.de/html/vergaenglichkeit.html> (02.11.12)

Fahr, R., Mammel, P.: Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit - Empirische Evidenz für Deutschland auf Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels. 2007

URL: http://www.econbiz.de/archiv1/2009/98732_arbeitsorganisation_arbeitszufriedenheit_panels.pdf (24.09.2012)

Freiling, T., Hammer, V.: Qualifizierung älterer Arbeitsloser - Besonderheiten, Strategien, Umsetzungsbeispiele aus dem Pakt50 für Nürnberg [Praxisbericht]. 2006.

URL: <http://www.bildungsforschung.org/index.php/bildungsforschung/article/view/39/37> (24.09.2012)

Frese, M.: Arbeitslosigkeit: Was wir aus psychologischer Perspektive wissen und was wir tun können. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 40-41 / 2008, S. 22-25

Frey, M., Hüning, H., Nickel, H., M.: Entgrenzung, Vermarktlichung und Subjektivierung - Formwandel von Arbeit und betriebliche Geschlechterverhältnisse. Empirische Fallstudien aus der Deutschen Bahn AG und einer kommunalen Verwaltung. 2004

URL: http://db.gender.hu-berlin.de/w/files/ztgbulletintexte27/1_freynickel_huening_end.pdf (10.10.2012)

Gibbons, R., Katz, L., F.: Layoffs and Lemons. In: Journal of Labour Economics 9 (4). 1991, S. 351–380

Grube, A., Hertel, G.: Altersbedingte Unterschiede in Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und emotionalem Erleben während der Arbeit. In: Wirtschaftspsychologie. Heft 3 / 2008, S. 18-29

Guest, D. E., Conway, N.: Communicating the psychological contract: an employer perspective. In: Human Resource Management Journal. Volume 12, Issue 2, 2002, S. 22-38

Hacker, W.: Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. 1. Auflage. Bern, Göttingen. 1998

- Hauff, S.: Flexibilisierung von Beschäftigung und die Erosion psychologischer Verträge aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Heft 1, Jg.16, 2007, S. 36-53
- Häcker, H., Kleinbeck, U.: Arbeitsmotivation. In: Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. 2. Auflage. Weinheim. 1995, S. 113-118
- Heinen, E.: Betriebswirtschaftliche Führungslehre: Grundlagen - Strategien - Modelle. 2. Auflage. Wiesbaden. 1992
- Herriot, P., Pemberton, C.: Facilitating new deals. In: Human Resource Management Journal. Volume 7, Issue 1, 1997, S 45-56
- Herriot, P., Manning, W., E., G., Kidd, J., M.: The content of the psychological contract. In: British Journal of Management. Volume 8, Issue 2, 1997a, S. 151-162
- Herold, D. M.; Fedor, D. B.; Caldwell, S. D.: Beyond Change Management: A Multilevel Investigation of Contextual and Personal Influences on Employee's Commitment to Change. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 92 (4), 2007, S. 942-951
- Holtgrewe, U.: Meinen Sie, da sagt jemand danke, wenn man geht? Anerkennungs- und Missachtungsverhältnisse im Prozess organisationaler Transformation. In: Anerkennung und Arbeit. Konstanz. 2000, S. 63-84
- Hüttges, A.: Eigenverantwortung und Verhandlungsautonomie für innovatives und gesundes Arbeitshandeln. 2010. Dissertation Dresden: Technische Universität
- Kersting, J.-M.: Handeln in organisationalen Veränderungen: Zur Bedeutung selbstregulativer Prozesse für ein ressourcenorientiertes Change-Management. 2005. Inaugural-Dissertation Heidelberg: Ruprecht-Karls-Universität

Kil, M., Leffelsend, S., Metz-Göckel, H.: Zum Einsatz einer revidierten und erweiterten Fassung des Job Diagnostic Survey im Dienstleistungs- und Verwaltungssektor. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. Vol. 44, No. 3, 2000, S. 115-128

Kirpal, S., Mefebue, A. B.: Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz, aber keinen Job. Veränderung psychologischer Arbeitsverträge unter Bedingung von Arbeitsmarktflexibilisierung und organisationaler Transformation. ITB Forschungsberichte 25 / 2007.

URL: http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Forschungsberichte/FB_25.pdf (29.06.2012)

Kirsch, J., Mühge, G.: Unternehmensinterne Arbeitsvermittlung als Alternative zur Entlassung. Erste Fallstudien zur Wirksamkeit interner Arbeitsmärkte. Institut Arbeit und Qualifikation. Universität Duisburg-Essen. Blaue Reihe 2008-01

Klages H.: Wertorientierung im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen. Frankfurt am Main; New York. 1984

Klages, H.: Führung und Arbeitsmotivation in der öffentlichen Verwaltung. Vorläufige Ergebnisse eines Projektes. In: Öffentliche Verwaltung im Umbruch - neue Anforderungen an Führung und Arbeitsmotivation. Gütersloh. 1990, S. 7-31

Kleinbeck, U., Kleinbeck, T.: Arbeitsmotivation. 1. Auflage. Lengerich. 2009

Koch, A., Pölking, R.: Organisationspsychologie I: Individuelle und teambezogene Perspektiven. SRH FernHochschule Riedlingen. 2010

Krüger, D.: Veränderungsprozesse in der Arbeits- und Personalpolitik vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung: Handlungsansätze für die betriebliche Praxis. 2006. Dissertation Kassel: Universität

Kuckartz, R., B.: Zur betrieblichen Sozialisation von Führungsnachwuchs unter besonderer Berücksichtigung von „Organizational Commitment (OC)“ Eine

- qualitative Längsschnittanalyse anhand von Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fakultäten in Trainee-Programmen. 2007. Inaugural-Dissertation Hagen: FernUniversität
- Marahrens, T.: Mitarbeiterbindung: Möglichkeiten der Personalentwicklung. 1. Auflage. Norderstedt. 2009
- Mayring, P.: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken. 5. Auflage. Weinheim und Basel. 2002
- Mayring, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage. Weinheim und Basel. 2010
- Mertel, B.: Arbeitszufriedenheit - Eine empirische Studie zu Diagnose, Erfassung und Modifikation in einem führenden Unternehmen des Automotives. 2006. Inaugural-Dissertation Bamberg: Universität
- Molter, B.: Auswirkungen personaler und kontextualer Faktoren auf Anpassungs- und Arbeitsleistung von Mitarbeitern vor dem Hintergrund betrieblicher Veränderungen. 2011. Inaugural-Dissertation Heidelberg: Universität
- Mühge, G.: Betriebliche Beschäftigungssicherung durch interne Personalvermittlung. In: WSI-Mitteilungen 64 (2), 2011, S. 69-75
- Negri, C.: Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Konzepte und Methoden für Bildungsmanagement, betriebliche Aus- und Weiterbildung. 1. Auflage. Heidelberg. 2010
- Nerdinger, F., Blickle, G., Schaper, N.: Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage. Heidelberg. 2011
- Nerdinger, F.: Motivation und Handeln in Organisationen. Eine Einführung. 1. Auflage. Stuttgart. 1995
- Ng, T., W., H., Feldman, D., C., Lam, S., S., K.: Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: a la-

- tent growth modeling approach. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 95 (4), 2010, S. 744-751
- Nicholson, N.: Organisationaler Wandel. In: Greif, S. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen. 2. Auflage. Weinheim. 1995, S. 336-340
- Niewerth, C., Mühge, G.: Abteilungen zur internen Personalvermittlung: Effektive Beschäftigungssicherung und Herausforderung für das Personalmanagement. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Universität Duisburg-Essen. IAQ-Report 02-2012.
- Otto, K.: Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft im Berufsverlauf: Der Einfluss von Persönlichkeit, sozialem Umfeld und Arbeitssituation. 2004. Dissertation Halle: Universität
- Pascale, R.; Millemann, M.; Gioja, L.: Changing the way we change. In: Harvard Business Review, Nov-Dec., 1997, S. 127–139.
- Raeder, S., Grote, G.: Der psychologische Vertrag. Analyse und Gestaltung der Beschäftigungsbeziehung. Praxis der Personalpsychologie, Band 26. 2012
- Raeder, S., Grote, G.: Neue psychologische Verträge. In: Frey, D., v. Rosenstiel, L., Hoyos, C. (Hrsg.): Handbuch für Angewandte Psychologie, Band II, Wirtschaftspsychologie. 1. Auflage. Weinheim. 2005, S. 304-309.
- Raeder, S., Grote, G.: Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Konstrukte und neue Formen persönlicher Identität. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Heft 4, Jg. 10, 2001, S. 352-364
- Raeder S., Grote, G.: Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und psychologischer Kontrakt - Neue Formen persönlicher Identität und betrieblicher Identifikation. 2000

- Reiß, M., Steffens, D.: Personalentwicklung in Veränderungsprozessen. In: Schwuchow, K., Gutmann, J. (Hrsg.): Jahrbuch Personalentwicklung 2011. Ausbildung, Weiterbildung, Management Development. 2011. Köln. 1. Auflage. S. 209-218
- Reinhardt, R.: Qualitative und Quantitative Verfahren. Riedlingen. SRH Fern-Hochschule Riedlingen. 2010
- Renz, J.: Wahrnehmung und Auswirkung von Arbeitsplatzunsicherheit. 2003. Dissertation Freiburg i. d. Schweiz: Universität
- Roehling, M. V.: The origins and early development of the psychological contract construct. In: Journal of Management History. Vol. 3, Issue 2, 1997, S. 204-217
- Rousseau, D. M.: Psychological and Implied Contracts in Organizations. In: Employee Responsibilities and Rights Journal. Vol. 2, No. 2, 1989, 121-139
- Rousseau, D. M.: The `problem` of the psychological contract considered. In: Journal of Organizational Behavior. Vol. 19. Issue S1, 1998, S. 665-671
- Schaper, N.: Gestaltung altersgerechter Lernprozesse im Beruf - Grundlagen und Maßnahmen. 2008.
 URL: http://kw.uni-paderborn.e/fileadmin/psychologie/download/publikationen/Schaper_Gestaltung_altersgerechter_Lernprozesse_im_Beruf.pdf
 (11.09.2012)
- Schein, E., H.: Organisationspsychologie. 3. Auflage. Wiesbaden. 1980
- Schneider, N., Wilkes, J., Grandt, M., Schlick, C., M.: Altersgerechte Individualisierung der Mensch-Rechner-Schnittstelle? In: Wirtschaftspsychologie. Heft 3 / 2008, S. 106-119
- Schumacher, U.: Lohn und Sinn. Individuelle Kombination von Erwerbsarbeit und freiwilligen Engagement. 1. Ausgabe. Opladen. 2003

Sichler, R.: Autonomie in der Arbeitswelt. 1.Auflage. Göttingen. 2006

Stegmaier, R., Noefer, K., Sonntag, K.: Innovations- und Anpassungsfähigkeit von Mitarbeitern: Altersneutrale und altersdifferenzierte Effekte der Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung. In: Wirtschaftspsychologie. Heft 3 / 2008, S. 72-82

Stegmann, S., van Dick, R., Ulrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., Wu, T.T.C.: Der Work Design Questionnaire. Vorstellung und eine erste Validierung einer deutschen Version. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. Vol. 54, No. 1, S. 1-28

Steiger, T., Hug, B.: Veränderungsmanagement. In: Steiger, T. (Hrsg.): Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen. Band II. 2. Auflage. Berlin. 2003, S. 257-318

Stock-Homburg, R.: Nichts ist so konstant wie die Veränderung. Ein Überblick über 16 Jahre empirische Change Management-Forschung. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Jg. 77 (7/8), 2007, S. 795–861

Straka, G., A.: Haben das BMBF und die KMK ihr Kompetenzkonzept auf dem Altar der EU geopfert? 2007.

URL: http://www-user.uni-bremen.de/~los/pdf/2007-4-ab%2027_5_07_Anmerkungen%20zu%20EQF-BMBF-KMK-Stellungnahme.pdf (24.09.2012)

Sutter, W.: Motivation. In: Steiger, T. (Hrsg.): Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte. Führungskompetenz und Führungswissen. Band II. 2. Auflage. Berlin. 2003, S. 132-142

Tekleab, A. G. & Taylor, M. S.: Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. In: Journal of Organizational Behaviour, Vol. 24, Issue 5, 2003, S. 585-608

Uen, J.-f., Chien, M.,S., Yen, Y.,F.: The mediating effects of psychological contracts on the relationship between Human Resource systems and role behav-

iors: A multilevel analysis. In: Journal of Business and Psychology, Vol. 24, No. 2, 2009, S. 215-223

Ulrich, E.: Arbeitspsychologie. 7. Auflage. Stuttgart. 2011

Umbach, C.: Die Bedeutung der Einstellung zur Arbeit für Individuum und Organisation. Eine multidisziplinäre Analyse vor historischem Hintergrund. 1. Auflage. Aachen. 2000

Vahs, D.: Organisation. Einführung in die Organisationstheorie und -praxis. 5. Auflage. Stuttgart. 2005

v. Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C., Wagner, U.: Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie. Vol. 45, No. 2, 2001, S. 74-92

v. Rosenstiel, L: Grundlagen der Organisationspsychologie. 4. Auflage. Stuttgart. 2000

v. Rosenstiel, L.: Grundlagen der Organisationspsychologie. 5. Auflage. Stuttgart. 2003

Weinert, A., B.: Leistungsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Klages, H. (Hrsg.): Öffentliche Verwaltung im Umbruch - neue Anforderungen an Führung und Arbeitsmotivation. Gütersloh. 1990, S. 32-55

Wittmann, S.: Den „Return on Mitarbeiterpotenzial“ erhöhen - Die Erneuerung des psychologischen Vertrages als Ansatzpunkt. In: Human Capital Management für die Praxis. Newsletter des Zentrums Human Capital Management 2 / 20, 2006, S. 2-4.

URL: http://www.som.zhaw.ch/fileadmin/user_upload/management/zhcm/das_zentrum/newsletter/pdf/zhcm_newsletter5.pdf (18.06.2012)

Bund, K., Tatje, C.: Neben der Spur. Wer ist schuld am Chaos auf deutschen Schienen? Nachgefragt bei den Bahnchefs der vergangenen 20 Jahre. 2011. URL: <http://www.zeit.de/2011/05/Deutsche-Bahn> (02.11.12)

Zenglein, C., Lohs, M., Kevenoglu, F.: Feedback gestalten - Entwicklung fördern: Einflussgrößen zur Qualitätssicherung von Feedback und deren Implikationen für die Praxis. In: *Wirtschaftspsychologie*. Heft 2 / 2010, S. 66-75

Zimbardo, P., G., Gerrig, R., J.: *Psychologie*. 18. Auflage. München. 2008