

Internationale, englischsprachige Publikationen deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen von 2000 bis 2005

Forschungsthemen und internationale Rezeption

Marc Solga, Gabriel Schui, Gerhard Blickle und Günter Krampen

Zusammenfassung. Dieser Beitrag untersucht die Forschungsthemen, die internationale Rezeption und einige methodische Aspekte von Publikationen deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen, die in den Jahren 2000 bis 2005 in englischer Sprache in internationalen Zeitschriften und Jahresperiodika veröffentlicht wurden. Dabei werden einige inhaltliche Schwerpunkte deutlich, z. B. Belastung und Beanspruchung in der Arbeit/Stress, Eignungsdiagnostik/Personalauswahl, Führung, organisationales Commitment oder berufliche Selbstständigkeit/Unternehmertum. Die Zitationsanalysen zeigen, dass die englischsprachig publizierten Arbeiten deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen international rezipiert und zitiert werden. Zitationsanalytische Indizes sind gleichwohl mit Vorsicht zu interpretieren; die zugrunde liegende Problematik wird ausführlich diskutiert. Schlüsselwörter: Arbeitspsychologie, Organisationspsychologie, Personalpsychologie, Berufspsychologie, wissenschaftliche Zeitschriften, englischsprachige Publikationen, Internationalität, Zitationsanalyse

International publications of German-speaking work and organizational psychologists, in English from 2000 to 2005: Research topics and international reception

Abstract. This paper analyzes research topics, international reception, and methodological aspects of German-speaking I/O psychologists' international publications written in English from the years 2000 to 2005. The analysis reveals some strong research topics, e.g., work load and stress, personnel selection, leadership, organizational commitment, and entrepreneurial activities. Citation analyses show that German speaking I/O psychologists' English publications are internationally well received and cited. In citation analysis, however, indices have to be interpreted with caution; problems of this kind of analysis are discussed. Key words: work psychology, organizational psychology, personnel psychology, vocational psychology, scientific journals, English publications, internationality, citation analysis

Die vorliegende Arbeit betrachtet die Publikationen deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen, soweit sie in den Jahren 2000 bis 2005 *in englischer Sprache* in *internationalen* Zeitschriften und Jahresperiodika veröffentlicht wurden. Drei Fragen stehen im Mittelpunkt dieses Beitrags:

- Zu welchen *Forschungsthemen* publizierten deutschsprachige Arbeits- und Organisationspsychologen international und in englischer Sprache?
- Wie ist es um die *internationale Rezeption und Sichtbarkeit* dieser Beiträge bestellt?
- Welches Bild ergeben die empirischen Arbeiten hinsichtlich wichtiger *forschungsmethodischer* Aspekte?

Dabei setzt die vorliegende Untersuchung fort, was mit Beiträgen von Wegge und Kleinbeck (2004) sowie Solga und Blickle (2006) begonnen wurde – eine Bilanzierung der aktuellen Forschungsarbeiten deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen.

Wegge und Kleinbeck (2004) lieferten eine *forschungsmethodisch* orientierte Analyse jener Beiträge, die in den Jahren 2002 und 2003 in den Zeitschriften für

Wir danken den Autoren der analysierten Beiträge für ihre Unterstützung und Peter M. Muck sowie Friedemann W. Nerdinger für ihre hilfreichen Anmerkungen. Christiane Karrer danken wir für ihre Hilfe bei der Beschaffung der durchgesehenen Publikationen.

Arbeits- und Organisations- (ZAO) sowie Personalpsychologie (ZPP) veröffentlicht wurden. Ihre Analyse galt folgenden Merkmalsaspekten:

- Ort der Forschung bzw. Datenerhebung: Feld vs. Labor,
- Stichprobengröße,
- Art der untersuchten Stichprobe(n): Dienstleister, in der Produktion Tätige, Führungskräfte, Schüler und Auszubildende, Studierende, Arbeitslose, Kunden, Unternehmen, gemischte Stichproben,
- Analyseebene(n): Individuum, Gruppe, Organisation.

Die Übersicht von Solga und Blickle (2006) galt sämtlichen Beiträgen zur Arbeits- und Organisationspsychologie, die in den Jahren 2004 und 2005 in deutschsprachigen wissenschaftlichen Zeitschriften veröffentlicht wurden. Dabei ist die forschungsmethodisch orientierte Analyse (im Sinne des soeben beschriebenen Vorgehens) um eine forschungsthematische ergänzt worden: Sämtliche Beiträge wurden einem *Klassifikationssystem arbeits-, personal-, organisations- und berufspsychologischer Forschungsthemen* zugeordnet. Die Autoren wurden in 14 Zeitschriften fündig; ihre Untersuchung hatte 164 Arbeiten zum Gegenstand.

Tabelle 1 zeigt die Befunde der forschungsthematischen Klassifikation von Solga und Blickle (2006), die jedoch für die vorliegende Arbeit ergänzt wurde um die in 2006 und 2007 in der ZAO und der ZPP erschienenen deutschsprachigen Beiträge¹. Die hinzugefügten Arbeiten, 61 insgesamt, werden im Anhang aufgeführt (Tabelle 8) und dort anhand der forschungsmethodischen Kriterien von Wegge und Kleinbeck (2004) beschrieben (analog zur Darstellung bei Solga und Blickle, 2006; vgl. deren Anhang, Tabelle 5).

Im vorliegenden Beitrag werden die erörterten Analyseperspektiven – die forschungsmethodische und die forschungsthematische – nunmehr auf englischsprachige Publikationen bezogen und darüber hinaus um *Zitationsanalysen mithilfe des Social Sciences Citation Index (SSCI)* ergänzt. Ziel dieser Zitationsanalysen ist es, die *internationale Rezeption* deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen einschätzbar zu machen.

Vorgehen

Unsere Analyse sollte sämtliche Beiträge von deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologen aus

¹ In den Jahren 2006 und 2007 sind in beiden Zeitschriften, insbesondere aber in der ZPP, auch Arbeiten in englischer Sprache erschienen – mit und ohne Beteiligung deutschsprachiger Autoren (Dang & Ilgen, 2006; Furnham & Chamorro-Premuzic, 2007; Judge, Fluegge, Woolf, Hurst & Livingston, 2006; Melchers, Henggeler & Kleinmann, 2007; Ones & Viswesvaran, 2007; Riketta, Van Dick & Rousseau, 2006). Diese Beiträge wurden, weil englischsprachig, nicht in die Auswertung mit einbezogen.

Deutschland, Österreich und der Schweiz umfassen, die in den Jahren 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 und 2005 in englischer Sprache in internationalen wissenschaftlichen Zeitschriften und Jahresperiodika veröffentlicht wurden. Um eine möglichst vollständige Liste der relevanten Arbeiten zu erhalten, haben wir unterschiedliche, einander ergänzende Strategien verfolgt:

- Per E-Mail wurden sämtliche Mitglieder der Fachgruppe *Arbeits- und Organisationspsychologie* in der *Deutschen Gesellschaft für Psychologie* über das Projekt informiert und um ihre Teilnahme – d.h. um Nennung, Klassifikation (mithilfe des beigefügten Kategoriensystems; vgl. Tabelle 3) und Zusendung ihrer eigenen englischsprachigen Publikationen bzw. der englischsprachigen Publikationen ihrer Arbeitsgruppe(n) – gebeten.
- Auf Basis des *Psychologenkalenders* (Hogrefe-Verlag) haben wir die via Internet verfügbaren *Publikationslisten* deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen durchgesehen und ferner die Datenbanken *PsycINFO* und *ISI Web of Science* konsultiert, um einschlägige Beiträge deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen zu identifizieren (dabei wurden die Namen der Autoren als Suchbegriffe verwendet).
- Schließlich haben wir die sechs Jahrgänge 2000 bis 2005 der wichtigsten englischsprachigen Journals (u. a. *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Applied Psychology: An International Review*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *International Journal of Selection and Assessment*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Applied Social Psychology*, *Journal of Management*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Vocational Behavior*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *Personnel Psychology*) und Jahresperiodika (u. a. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *Research in Organizational Behavior*, *Research in Personnel and Human Resources Management*, *Trends in Organizational Behavior*) für arbeits- und organisationspsychologische Forschungsarbeiten durchgesehen, um zu prüfen, ob Arbeiten deutschsprachiger Autoren enthalten waren.

Die so durchgeführte Recherche ergab insgesamt 391 Beiträge². Im ersten Analyseschritt wurden die Arbeiten der erwähnten forschungsthematischen Taxonomie zugeordnet. Wir sind hierbei zunächst von den Selbsteinschätzungen der Autoren ausgegangen. Wenn eine solche nicht mitgeteilt wurde (das war bei 24% der Arbeiten der Fall), haben wir die entsprechende Zuordnung selbst getroffen, und zwar auf der Grundlage einer Sichtung des

² Gern stellen wir eine Liste dieser Publikationen zur Verfügung. Interessierte Leser werden gebeten, die Autoren zu kontaktieren.

Tabelle 1. Themen der arbeits-, personal-, organisations- oder berufspsychologischen Publikationen in deutschsprachigen wissenschaftlichen Zeitschriften aus 2004 und 2005 nach Solga & Blickle (2006), ergänzt um die ZAO- und ZPP-Beiträge aus 2006 und 2007

Forschungsfeld	abs. Anzahl	Anzahl in % ¹	Anzahl in % ²
0. <i>Bedeutung und Selbstverständnis der AO-Psychologie</i>	11	4.6	100
1. <i>Arbeitspsychologie</i>	44	18.3	100
1.1 Arbeitstätigkeit, Handlungsregulation	8	3.3	18.2
1.2 Analyse, Bewertung, Gestaltung von Arbeit	9	3.8	20.5
1.3 Belastung und Beanspruchung in der Arbeit, Stress	21	8.7	47.7
1.4 Arbeits- u. Gesundheitsschutz, betr. Gesundheitsförderung	2	0.8	4.5
1.5 psychologische Ergonomie	1	0.4	2.3
1.6 sonstige arbeitspsychologische Themen	3	1.3	6.8
2. <i>Personalpsychologie</i>	62	25.8	100
2.1 Personalmarketing	0	0.0	0.0
2.2 Anforderungsanalyse	1	0.4	1.6
2.3 Eignungsdiagnostik, Personalauswahl	43	17.8	69.4
2.4 Personalbeurteilung	3	1.3	4.8
2.5 Personalentwicklung	10	4.2	16.1
2.6 Personalfreisetzung, Outplacement	0	0.0	0.0
2.7 sonstige personalpsychologische Themen	5	2.1	8.1
3. <i>Organisationspsychologie</i>	90	37.5	100
3.1 Kommunikation und Kooperation, auch interkulturelle	9	3.8	10.0
3.2 Einfluss, Konflikte, Mikropolitik	3	1.3	3.3
3.3 Führung	14	5.8	15.6
3.4 Arbeitsgruppe	12	5.0	13.3
3.5 Motivation u. Zufriedenheit, Identifikation u. Commitment	17	7.1	18.9
3.6 produktives und kontraproduktives Extra-Rollenverhalten	10	4.2	11.1
3.7 Organisationsdiagnose, Mitarbeiterbefragung	5	2.1	5.6
3.8 organisationales Lernen und Organisationsentwicklung	2	0.8	2.2
3.9 Innovation und Wissensmanagement	5	2.1	5.6
3.10 sonstige organisationspsychologische Themen	13	5.3	14.4
4. <i>Berufspsychologie</i>	33	13.8	100
4.1 Berufswahl	4	1.8	12.1
4.2 Ausbildung und Training, beschäftigungsvorbereitend	2	0.8	6.1
4.3 berufliche Entwicklung und Berufserfolg	8	3.3	24.2
4.4 Work-Life-Balance	8	3.3	24.2
4.5 berufliche Selbstständigkeit, Unternehmertum	10	4.2	30.3
4.6 berufliche Krisen und Erwerbslosigkeit	1	0.4	3.0
4.7 sonstige berufspsychologische Themen	0	0.0	0.0

Anmerkungen. Es wurden insgesamt 225 Publikationen klassifiziert; der Gesamtwert von 240 ergibt sich durch doppelt klassifizierte Beiträge (insgesamt 15); ¹ relativ zur Gesamtanzahl aller Beiträge überhaupt; ² relativ zur Anzahl der Beiträge innerhalb der jeweiligen Hauptforschungskategorie Arbeits-, Personal-, Organisations- oder Berufspsychologie.

Abstracts, der Schlüsselwörter und des Einleitungsteils der fraglichen Arbeiten. Dabei haben wir versucht, Mehrfachkategorisierungen zu vermeiden. Beiträge, die von Seiten der Autoren zwei- oder (in seltenen Fällen) dreifach kodiert wurden, sind von uns mit dem Ziel gelesen worden, die Anzahl der Zuordnungen nach Möglich-

keit zu reduzieren. Einige Beiträge – insgesamt 39 (d. h. 10% der untersuchten Arbeiten) – behielten zwei Kodierungen, sechs Arbeiten gingen dreifach kodiert in die forschungsthematische Analyse ein. Die forschungsmethodische Untersuchung fußt auf einer genauen Durchsicht der Methodenteile der empirischen Arbeiten.

Tabelle 2. Internationale Publikationen deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen in englischer Sprache von 2000 bis 2005: Indizes der Rezeption insgesamt und Indizes der internationalen Rezeption, sortiert nach Hauptforschungsgebieten

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Teilgebiet	Anzahl d. Publikationen	Zitationen insgesamt, d. h. Zitationen mit und ohne Beteiligung deutschsprachiger (Ko-)Autoren				internationale Zitationen, d. h. Zitationen ausschließlich ohne Beteiligung deutschsprachiger (Ko-)Autoren				Anteil Zit. ohne dtsh. Btlg. an Zit. insgesamt in %
		Anzahl d. Zitationen	Zit.-Rate ¹	MD	MAX ²	Anzahl d. Zitationen	Zit.-Rate ¹	MD	MAX ²	
Arbeitspsychologie	179	656	3.7 (9.4)	1	87	494	2.8 (7.7)	1	71	75.3
Personalpsychologie	45	122	2.7 (4.8)	1	25	88	2.0 (4.1)	0	23	72.1
Organisationspsychol.	139	591	4.3 (6.1)	2	28	421	3.0 (4.6)	1	22	71.2
Berufspsychologie	35	154	4.4 (5.6)	2	21	107	3.1 (4.4)	1	15	69.5
Sonstiges ³	18	15	0.8 (1.7)	0	7	11	0.6 (1.3)	0	5	73.3
Gesamt	391 ⁴	1 398 ⁴	3.6 (7.6)	1	87	1 023	2.6 (6.1)	1	71	73.2

Anmerkungen. ¹ durchschnittliche Zitationshäufigkeit je Beitrag, *SD* in Klammern; ² maximale Zitationshäufigkeit; ³ in dieser Kategorie sind Beiträge versammelt, die von deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologen geschrieben wurden, ohne im engeren Sinne arbeits- und organisationspsychologischen Inhalts zu sein; ⁴ aufgrund von Doppelklassifikationen ergibt die Summe der Publikationsanzahlen bzw. der Zitationshäufigkeiten einen größeren Wert als den hier als Gesamtsumme angegebenen.

Mithilfe des *Social Sciences Citation Index* (SSCI) haben wir anschließend einige Zitationsanalysen durchgeführt, um die internationale Rezeption der Arbeits- und Organisationspsychologie aus dem deutschsprachigen Raum zu quantifizieren. Dabei haben wir sämtliche Zitationen berücksichtigt, die im Zeitraum 2000 bis September 2007 (Zeitpunkt unserer Erhebung) registriert wurden. Die *Selbstzitationen* der deutschsprachigen Autoren wurden hierbei grundsätzlich ausgeschlossen. Wir haben sowohl *Maße der Gesamtrezeption* als auch *Maße des internationalen Rezipiertwerdens* berechnet. Erstere gehen auf sämtliche Zitationen zurück, die sich in den Schriften deutschsprachiger und nichtdeutschsprachiger Autoren haben auffinden lassen; letztere basieren ausschließlich auf solchen Zitationen, die ohne die Beteiligung eines deutschsprachigen (Mit-)Autors zustande kamen. Dies wurde unter Rückgriff auf das SSCI-Feld *Country* realisiert, welches über die Geschäfts- und Korrespondenzadressen der Autoren informiert. Es ergibt sich eine gewisse Unschärfe, da nicht in allen Datensätzen die Adressen sämtlicher Autoren hinterlegt sind; in einigen Fällen mag deshalb ein Beitrag nicht ausgeschlossen worden sein, obwohl ein Autor aus dem deutschsprachigen Raum beteiligt war.

Ergebnisse

Zunächst ein kurzer Blick auf die *Beitragsarten* ($N=391$ Arbeiten): Naturgemäß überwiegt der Anteil der empirischen Forschungsstudien (Primäruntersuchungen; 72.4%) deutlich. 2.8% der Arbeiten präsentieren meta-analytische Auswertungen. 19.2% der Beiträge stellen

narrative Zusammenfassungen oder Theoriebeiträge dar (inklusive jener Editorials, die Forschungsergebnisse und Theorieentwicklungen skizzieren). Über die Entwicklung eines Messinstruments berichten 5.0% der publizierten Arbeiten; 0.6% sind Diskussionsbeiträge.

Es folgt ein Blick auf die behandelten *Forschungsthemen*. Tabelle 2 (Spalte 2) zeigt die Besetzungshäufigkeiten auf der Ebene der Hauptkategorien des forschungsthematischen Klassifikationssystems; Tabelle 3 (Spalte 2) informiert darüber hinaus über die Anzahl der Beiträge auf der Ebene der *Subkategorien* desselben. Die Analyse zeigt deutliche forschungsthematische Schwerpunkte:

- 37.3% der arbeitspsychologischen Publikationen fallen in die Subkategorie *Belastung und Beanspruchung in der Arbeit/Stress*.
- 49.9% der personalpsychologisch orientierten Arbeiten betreffen Aspekte der *Eignungsdiagnostik/Personalauswahl*.
- In der Organisationspsychologie machen die Beiträge aus den Bereichen *Führung* (20.7%), *Arbeitsgruppe* (16.4%) und *Arbeitsmotivation/Arbeitszufriedenheit/Commitment und Identifikation in bzw. mit Organisationen* (22.5%) weit mehr als die Hälfte der Publikationen aus.
- Innerhalb der Berufspsychologie dominieren die Arbeiten zu *beruflicher Selbstständigkeit/Unternehmertum* (34.3%).

Die Befunde der *Zitationsanalysen* ergeben folgendes Bild: Die 391 untersuchten Beiträge wurden insgesamt 1 398-mal zitiert. Das entspricht einer Zitationsrate³ von 3.6 ($SD=7.6$; $MD=1$). 151 Beiträge (38.6%)

Tabelle 3. Internationale Publikationen deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen in englischer Sprache von 2000 bis 2005: Indizes der Rezeption insgesamt und Indizes der internationalen Rezeption, sortiert nach forschungsthematischen Subkategorien

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Themenbereiche	Zitationen insgesamt ¹						internationale Zitationen ²				
	abs. Anzahl d. Publ.	Anzahl d. Publ. in % ³	abs. Anzahl d. Zit.	Anz. d. Zit. in % ³	Zit.-Rate	MD	abs. Anzahl d. Zit.	Anz. d. Zit. in % ³	Zit.-Rate	MD	
<i>1. Arbeitspsychologie</i>											
1.1	Arbeitstätigkeit, Handlungsregulation	29	15.0	89	12.8	3.1	2	62	12.1	2.1	1
1.2	Analyse, Bewertung, Gestaltung von Arbeit	14	7.3	21	3.0	1.5	0.5	9	1.8	0.6	0
1.3	Belastung und Beanspruchung in der Arbeit, Stress	72	37.3	460	66.0	6.4	2	354	69.3	4.9	1.5
1.4	Arbeits- u. Gesundheitsschutz, betr. Gesundheitsförderung	38	19.7	73	10.5	1.9	0.5	50	9.8	1.3	0
1.5	psychologische Ergonomie	33	17.1	51	7.3	1.5	1	33	6.5	1.0	0
1.6	sonstige arbeitspsychologische Themen	7	3.6	3	0.4	0.4	0	3	0.6	0.4	0
<i>2. Personalpsychologie</i>											
2.1	Personalmarketing	1	2.2	1	0.8	1.0	n.a.	1	1.1	1.0	n.a.
2.2	Anforderungsanalyse	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0
2.3	Eignungsdiagnostik, Personalauswahl	23	49.9	57	46.7	2.5	1	40	45.5	1.7	0
2.4	Personalbeurteilung	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0
2.5	Personalentwicklung	13	28.2	30	24.6	2.3	1	20	22.7	1.5	0
2.6	Personalfreisetzung, Outplacement	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0
2.7	sonstige personalpsychologische Themen	9	19.5	34	27.9	3.8	0	27	30.7	3.0	0
<i>3. Organisationspsychologie</i>											
3.1	Kommunikation und Kooperation, auch interkulturelle	10	6.1	16	2.3	1.6	0.5	12	2.4	1.2	0.5
3.2	Einfluss, Konflikte, Mikropolitik	7	4.3	29	4.1	4.1	3	25	5.0	3.6	2
3.3	Führung	34	20.7	59	8.4	1.7	1	47	9.4	1.4	0.5
3.4	Arbeitsgruppe	27	16.4	129	18.3	4.8	3	95	18.9	3.5	1
3.5	Motivation u. Zufriedenheit, Identifikation u. Commitment	37	22.5	280	39.7	7.6	4	173	34.5	4.7	3
3.6	produktives und kontraproduktives Extra-Rollenverhalten	10	6.1	80	11.3	8.0	6.5	62	12.4	6.2	4
3.7	Organisationsdiagnose, Mitarbeiterbefragung	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0
3.8	organisationales Lernen und Organisationsentwicklung	5	3.0	6	0.8	1.2	1	6	1.2	1.2	1
3.9	Innovation und Wissensmanagement	11	6.7	56	7.9	5.1	1	39	7.8	3.5	0
3.10	sonstige organisationspsychologische Themen	23	14.0	51	7.2	2.2	0	43	8.6	1.9	0
<i>4. Berufspsychologie</i>											
4.1	Berufswahl	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0
4.2	Ausbildung und Training, beschäftigungsvorbereitend	6	17.1	21	13.6	3.5	0.5	13	12.1	2.2	0
4.3	berufliche Entwicklung und Berufserfolg	8	22.9	41	26.6	5.1	4.5	25	23.4	3.1	1
4.4	Work-Life-Balance	8	22.9	57	37.0	7.1	5	40	37.4	5.0	3
4.5	berufliche Selbstständigkeit, Unternehmertum	12	34.3	20	13.0	1.7	0.5	18	16.8	1.5	0.5
4.6	berufliche Krisen und Erwerbslosigkeit	1	2.9	15	9.7	15.0	n.a.	11	10.3	11.0	n.a.
4.7	sonstige berufspsychologische Themen	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0.0	0

Anmerkungen. ¹ Zitationen mit und Zitationen ohne Beteiligung deutschsprachiger (Ko-)Autoren; ² Zitationen ausschließlich ohne Beteiligung deutschsprachiger (Ko-)Autoren; ³ relativ zur Gesamtanzahl der Beiträge innerhalb der jeweiligen Hauptforschungskategorie Arbeits-, Personal-, Organisations- oder Berufspsychologie; aufgrund von Doppel- und Dreifachklassifikationen ergibt die Summe der Publikationsanzahlen bzw. der Zitationshäufigkeiten einen größeren Wert als den hier als Gesamtsumme angegebenen.

sind bis September 2007 (Zeitpunkt der Zitationsanalysen) unzitert geblieben. Die am häufigsten zitierte Arbeit wurde 87-mal erwähnt.

Tabelle 2 zeigt die *Zitationshäufigkeiten auf der Ebene der Hauptforschungsgebiete* (siehe die Spalten 3 bis 11). Dabei informieren die ersten vier Spalten (3 bis 6) über die weltweite *Gesamtrezption der Beiträge*, soweit sich diese aus den Daten des SSCI schätzen lässt⁴ (Gesamtanzahl der Zitationen bis September 2007, Zitationsrate, Median und Maximalwert der Verteilung). Als Indizes der Gesamtrezption beinhalten diese Größen auch solche Zitationen, die auf deutschsprachige (Ko-)Autoren zurückgehen. Um die *internationale Rezeption* im engeren Sinne – d.h. ohne Beteiligung zitierender deutschsprachiger (Ko-)Autoren – einschätzbar zu machen, zeigen die Spalten 7 bis 10 dieselben Indikatoren, jetzt ausschließlich basierend auf Zitationen, an denen keinerlei deutschsprachige Arbeits- und Organisationspsychologen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz beteiligt waren. Spalte 11 informiert über den prozentualen Anteil der Zitationen *ohne* deutschsprachige (Ko-)Autorenschaft an der Gesamtanzahl der Zitationen durch deutsche und nichtdeutsche (Mit-)Autoren. Dabei zeigt sich für alle Hauptforschungsgebiete, dass deutlich mehr als zwei Drittel der Zitationen – im Hauptforschungsbereich *Arbeitspsychologie* sogar mehr als 75% – aus Arbeiten stammen, an denen keinerlei (Ko-)Autoren aus dem deutschsprachigen Raum beteiligt waren.

Tabelle 3 zeigt die *Zitationshäufigkeiten auf der Ebene der Subkategorien* des forschungsthematischen Klassifikationssystems. Auch dort werden Indizes der Gesamtrezption (Spalten 4 bis 7) und Indizes des internationalen Rezipiertwerdens (Spalten 8 bis 11) berichtet (absolute Zitationshäufigkeit je Subkategorie; prozentuale Zitationshäufigkeit je Subkategorie, bezogen auf die Gesamtzitationen innerhalb des jeweiligen Hauptforschungsgebiets; Zitationsrate; Median der Verteilung). Es zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Zitationshäufigkeiten und der Zitationsraten. Als vergleichsweise impactstärker – insgesamt und bei alleiniger Betrachtung der Zitationen ohne deutsche (Ko-)Autoren – erweisen sich die Arbeiten aus den Bereichen *Belastung und Beanspruchung in der Arbeit/Stress, Arbeitsmotivation und -zufriedenheit/organisationale(s) Identifikation und Commitment, produktives und kontraproduktives Extra-Rollenverhalten, Work-Life-Balance und berufliche Krisen und Erwerbslosigkeit*. Die Zitations-

raten der Subkategorien sind aber mit Vorsicht zu interpretieren; sie müssen an der Besetzungshäufigkeit der Untergruppen relativiert werden. Das zugrunde liegende Problem wird im Diskussionsteil ausführlicher erörtert.

Im Folgenden werden jene Arbeiten genauer betrachtet, die die oberen 5% der Zitationsverteilung ausmachen: Es handelt sich dabei um 20 Beiträge, von denen jeder einzelne 14 oder mehr Zitationen aufweist (Aycan, Kanungo, Mendonca, Yu, Deller, Stahl & Kurshid, 2000; Baer & Frese, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2000, 2001; Dormann & Zapf, 2002; Frese & Fay, 2001; Garst, Frese & Molenaar, 2000; Heimbeck, Frese, Sonnentag & Keith, 2003; Hertel, Kerr & Messé, 2000; Hertel, Niedner & Herrmann, 2003; Mohr, 2000; Riketta, 2002, 2005 a, 2005 b; Sonnentag, 2001, 2003; Spector et al., 2001; Spector, Zapf, Chen & Frese, 2000; Van Dick, Wagner, Stellmacher & Christ, 2004; Wiese, Freund & Baltes, 2000). Diese Top-5%-Arbeiten wurden insgesamt 522-mal zitiert; das entspricht ca. 37% der Zitationen, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit überhaupt erfasst wurden. Im Durchschnitt wurden diese Spitzenbeiträge 26.1-mal zitiert ($SD = 20.1$; $MD = 20.5$; $MAX = 87$; $MIN = 14$) – eine Zitationsrate, die die Gesamtzitationsrate der 391 untersuchten Arbeiten um mehr als das 7-Fache übersteigt (3.6 zu 26.1).

Tabelle 4 zeigt, in welchen Zeitschriften die Top-5%-Arbeiten publiziert wurden. Für jedes einzelne dieser Journals berichten wir die Zitationsrate jener von 2000 bis 2005 publizierten Arbeiten, an denen deutschsprachige (Ko-)Autoren beteiligt waren, und die Zitationsrate sämtlicher Arbeiten, die in der jeweiligen Zeitschrift von 2000 bis 2005 publiziert wurden. Es zeigt sich, dass die Arbeiten deutschsprachiger Autoren Zitationsraten erzielten, die die durchschnittliche Zitationshäufigkeit der Beiträge der jeweiligen Journals insgesamt z. T. sehr deutlich übersteigen (mit Ausnahme des *Journal of Personality and Social Psychology*).

Tabelle 4 informiert zudem über die durchschnittlichen offiziellen *ISI Journal-Impact-Faktoren* der aufgelisteten Zeitschriften (JIF) für die Jahre 2000 bis 2006⁵. Im Vergleich zu den von uns berechneten Zitationsraten wirken die JIF-Werte sehr gering. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass unser Zitationszeitfenster mit über 7 Jahren (2000 bis September 2007) im Vergleich zum JIF (ein Jahr) sehr viel größer ist, sodass entsprechend größere Zitationswerte entstehen. Anderer-

³ Der Begriff *Zitationsrate* wird in der Literatur nicht immer einheitlich verwendet. In dieser Arbeit ist stets die durchschnittliche Zitationshäufigkeit je Beitrag innerhalb einer definierten Gruppe von Beiträgen gemeint.

⁴ Zitationen aus Büchern und aus vielen nicht englischsprachigen Zeitschriften werden nicht im SSCI erfasst und sind deshalb auch nicht Gegenstand der nachfolgenden Auswertungen.

⁵ Der JIF wird jährlich und je Zeitschrift berechnet; er macht eine Aussage darüber, wie häufig innerhalb eines bestimmten Jahres *X* die Artikel der beiden Vorjahre zitiert wurden. Beispiel: Berechnung des JIF 2006 für die Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie: (Anzahl der Zitationen aller Artikel, die in 2004 und 2005 in der ZAO publiziert wurden)/(Anzahl der Artikel, die in 2004 und 2005 in der ZAO publiziert wurden). Um den durchschnittlichen JIF zu berechnen, haben wir den Mittelwert aus den offiziellen JIF der Jahre 2000 bis 2006 gebildet.

Tabelle 4. Zitationsanalyse der Top-5%-Artikel: Übersicht über publizierende Zeitschriften

Zeitschrift oder Jahresperiodikum	Anzahl publizierter Top-5%-Beiträge deutschsprachiger (Ko-)Autoren 2000–2005	Anzahl publizierter Arbeiten deutschsprachiger (Ko-)Autoren insges. 2000–2005	Zitationsrate d. Arbeiten deutschsprachiger (Ko-)Autoren ¹ 2000–2005	Zitationsrate sämtlicher Arbeiten (Gesamt-impact) ¹ 2000–2005	durchschnittl. ISI Journal-Impact-Faktor 2000–2006 ²
Journal of Personality and Social Psychology	1	2	10.0	20.5	3.92
Journal of Applied Psychology	3	10	15.1	12.3	2.50
Personnel Psychology	1	2	10.0	9.7	1.96
Journal of Vocational Behavior	1	4	14.0	7.2	1.84
Research Policy	1	1	28.0	6.9	1.55
Research in Organizational Behavior ³	1	1	21.0	8.1	1.50
Journal of Organizational Behavior	3	7	23.3	8.0	1.50
Journal of Occupational and Organizational Psychology	2	10	6.8	6.0	1.25
Journal of Advanced Nursing	1	2	16.0	4.7	0.99
Applied Psychology: An International Review	2	12	6.1	3.5	0.92
Journal of Occupational Health Psychology	1	16	4.9	– ⁴	0.78

Anmerkungen. Zeitschriften sortiert nach ISI Journal-Impact-Faktoren; ¹ zugrunde gelegt sind die Zitationen von 2000 bis 9/2007; ² basierend auf den insgesamt 7 Impact-Faktoren (2000–2006), wie sie in den *Journal Citation Reports* des *ISI Web of Knowledge* registriert wurden; Ausnahme: Für das *Journal of Occupational Health Psychology* wurde ein Impact-Faktor erstmalig in 2006 berechnet, hier wird anstelle eines Mittelwerts der Einzelwert berichtet; ³ Jahresperiodikum; ⁴ für diese Zeitschrift ist im SSCI im Untersuchungszeitraum keine vollständige Erfassung gegeben.

seits können gerade dort, wo nur sehr wenige Publikationen betrachtet werden (dies ist in Tabelle 4 z. B. für die Zeitschrift *Research Policy* der Fall), Beiträge mit sehr hohen Zitationszahlen die Zitationsrate stark nach oben treiben. Eine einzelne Publikation mit beispielsweise 20 Zitationen führt eben zu einer Zitationsrate von 20!

Die 522 Zitationen der Top-5%-Arbeiten gehen auf Beiträge (zitierende Arbeiten) aus insgesamt 190 Zeitschriften zurück. Tabelle 5 listet die 13 Journals auf, die 7 oder mehr Zitationen enthielten (in 62 Zeitschriften wurden die Artikel 2- bis 6-mal zitiert; 115 enthielten lediglich eine einzige Zitation). Auffällig ist die große Anzahl der Zitationen im *Journal of Applied Psychology*. Sie ist wesentlich darauf zurückzuführen, dass in dieser Zeitschrift deutlich mehr Beiträge pro Jahrgang erscheinen als in anderen Journals. Tabelle 6 zeigt, aus welchen Ländern die zitierenden Autoren stammen. Es wird deutlich, dass die Top-5%-Arbeiten hinsichtlich ihrer internationalen Rezeption beträchtliche Spannweiten erzielen konnten (Zitationen aus 33 Ländern außerhalb des deutschen Sprachraums). Lediglich 17.5% der zitierenden Autoren stammen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (12.3% aus Deutschland allein). Aus den USA stammen 25.4% der zitierenden Autoren. Weitere zitierende Autoren sind in den Niederlanden, Großbritannien, Kanada, Australien und in anderen europäischen Staaten beheimatet.

Soweit die Zitationsanalyse der Top-5%-Artikel. Abschließend ein Blick auf die *forschungsmethodischen* Merkmale der insgesamt 283 empirischen Primärstudien,

die im Rahmen der vorliegenden Arbeit gesichtet wurden. Wie Tabelle 7 zeigt, findet die international und in englischer Sprache publizierte empirische Forschung deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen ganz überwiegend im Felde statt (77.5%). Die untersuchten Stichproben sind mehrheitlich gemischte (31.7%) und solche aus dem Dienstleistungsbereich (31.9%). Auch Studierendenstichproben sind häufig vertreten (25.7%). Es dominieren die Arbeiten auf der individuellen Analyseebene (82.7%). Die Stichprobengröße variiert ganz erheblich (Range: 1–9520 Teilnehmer); der Median der Verteilung liegt bei 161 Untersuchungsteilnehmern.

Diskussion

Betrachtet man die Besetzungshäufigkeiten der forschungsthematischen Subkategorien in Tabelle 3, so werden inhaltliche Schwerpunkte sichtbar (*Belastung und Beanspruchung in der Arbeit/Stress, Eignungsdiagnostik/Personalauswahl, Führung, Arbeitsgruppe, Arbeitsmotivation/Arbeitszufriedenheit/Commitment und Identifikation in bzw. mit Organisationen, berufliche Selbstständigkeit/Unternehmertum*), die sich in ähnlicher Weise auch in der deutschsprachig publizierten Forschung zeigen (vgl. Tabelle 1). Sie sind offenbar charakteristisch für die arbeits- und organisationspsychologische Forschung der späten 1990er- und frühen bzw. mittleren 2000er-Jahre.

Tabelle 5. Zitationsanalyse der Top-5%-Artikel: Übersicht über zitierende Zeitschriften

Zeitschrift	abs. Anzahl d. Zitationen	Anzahl d. Zitationen in % ¹	durchschnittl. ISI Journal-Impact-Faktor 2000–2006 ²
Journal of Applied Psychology	43	8.2	2.50
Journal of Organizational Behavior	35	6.7	1.50
Journal of Occupational Health Psychology	19	3.6	0.78
Journal of Vocational Behavior	19	3.6	1.84
Work and Stress	18	3.4	1.15
Applied Psychology: An International Review	16	3.1	0.92
Journal of Occupational and Organizational Psychology	16	3.1	1.25
European Journal of Work and Organizational Psychology	12	2.3	–
Journal of Advanced Nursing	10	1.9	0.99
Scandinavian Journal of Work Environment & Health	8	1.5	–
British Journal of Management	7	1.3	1.01 ³
Journal of Applied Social Psychology	7	1.3	0.59
Social Science & Medicine	7	1.3	2.13

Anmerkungen. Zeitschriften sortiert nach Anzahl d. Zitationen; ¹ bezogen auf die Gesamtzahl der Zitationen (also 522 = 100%); 2 bis 6 Zitationen finden sich in 62 weiteren Zeitschriften, jeweils eine einzige in 115 weiteren; ² vgl. die entsprechenden Anmerkungen zu Tabelle 4; ³ das *British Journal of Management* wird seit 2002 gelistet, hier gehen 5 Werte in die Berechnung des durchschnittlichen JIF ein.

Tabelle 6. Zitationsanalyse der Top-5%-Artikel: Herkunftsländer der zitierenden Autoren

Land	Zitierende Autoren	Zitierende Autoren in %
USA	168	25.4
Niederlande	91	13.8
Deutschland	81	12.3
Großbritannien	60	9.1
Kanada	39	5.9
Australien	38	5.7
Schweiz	29	4.4
Schweden	22	3.3
Spanien	18	2.7
Finnland	13	2.0
Türkei	12	1.8
Dänemark	10	1.5
Norwegen	9	1.4
Frankreich	8	1.2

Anmerkungen. Die restlichen 9.5% stammen aus 22 weiteren Ländern, u. a. aus Österreich.

Die thematische Zuordnung der Arbeiten basierte ganz überwiegend auf einer Selbsteinschätzung der beteiligten (Ko-)Autoren. In 24% der Fälle haben wir selbst diese Zuordnung vornehmen müssen. Möglicherweise wäre ein anderes Team bei dem einen oder anderen Beitrag zu einer anderen inhaltlichen Einordnung gekommen. Wir haben jedoch den Eindruck, dass sich die thematischen Schwerpunkte der Arbeiten im Großen und Ganzen eindeutig haben festlegen lassen.

Tabelle 7. Übersicht über methodische Merkmale empirischer Forschungsstudien in englischer Sprache, publiziert von 2000 bis 2005

Merkmale der empirischen Forschungsstudien		prozentuale Häufigkeit
Forschungsort	Labor	22.5
	Feld	77.5
Stichprobenart	Dienstleistung	31.9
	Produktion	2.8
	Management	7.2
	Studierende	25.7
	Auszubildende und Schüler	0.0
Analyseebene	Arbeitslose	0.0
	Kunden	0.0
	Unternehmen	0.4
Stichprobengröße	gemischte Stichprobe	31.7
	Individuum	82.7
	Gruppe	10.0
Stichprobengröße	Organisation	7.3
	<i>M (MD)</i>	296.1 (161)
	<i>SD</i>	612.4
	<i>MIN</i>	1
	<i>MAX</i>	9 520

Anmerkungen. Basierend auf 283 untersuchten empirischen Primärstudien.

Deutlich mehr als zwei Drittel der registrierten Zitationen stammt aus Veröffentlichungen, an denen keinerlei deutschsprachige (Ko-)Autoren beteiligt waren. Wir sehen dies als einen Beleg dafür, dass die englischen

Publikationen deutschsprachiger Arbeits- und Organisationspsychologen international Beachtung finden. Was deutschsprachige Arbeits- und Organisationspsychologen international rezipierbar publizieren, wird international gelesen und zitiert.

Ferner zeigen die Zitationsanalysen deutliche Unterschiede des Rezipiertwerdens auf der Ebene der forschungsthematischen Subkategorien. Bei der Interpretation der entsprechenden Ergebnisse, insbesondere der Zitationsraten, ist gleichwohl Vorsicht geboten. Die durchschnittliche Zitationshäufigkeit kann zwar grundsätzlich im Sinne eines *Impacts* betrachtet werden; ihre Aussagekraft ist aber durch die schiefe, typischerweise *gespiegelt-J-förmige* Zitationsverteilung (Pareto-Verteilung) eingeschränkt: Es liegen sehr viele gar nicht bzw. selten zitierte Arbeiten und sehr wenige sehr häufig zitierte Beiträge vor – in dieser Konstellation kann ein einziger sehr hoch zitierter Beitrag den Mittelwert unverhältnismäßig stark nach oben treiben. Je kleiner die Bezugsgruppe, desto stärker der beschriebene Effekt. Bei Gruppenvergleichen suggerieren die Mittelwerte oftmals Unterschiede, die lediglich auf das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein einzelner hoch zitierter Publikationen zurückzuführen sind. Der Median liefert weniger plakative Hinweise zur Rezeption der Arbeiten innerhalb eines untersuchten Bereichs; er repräsentiert die Gesamt tendenz jedoch insgesamt treffender (siehe die Tabellen 2 und 3). Die Zitationsrate ist somit stets an der Zahl untersuchter Arbeiten und am Median der Verteilung zu relativieren (vgl. Schui & Krampen, 2006, für eine genauere Diskussion der Problematik).

Diese generelle Problematik ist auch für die vorliegenden Zitationsanalysen von Bedeutung. Denn auf der Ebene der forschungsthematischen Subkategorien sind einige Unterbereiche nur sehr schwach besetzt. Der enorme Einfluss weniger Arbeiten, die sehr häufig zitiert werden, zeigt sich selbst noch in der Subkategorie *Belastung und Beanspruchung in der Arbeit/Stress*, die mit 72 Beiträgen insgesamt stark und im Kontext der vorliegenden Untersuchung sogar am stärksten besetzt ist. Hier resultiert eine Zitationsrate von 6.4 pro Arbeit. Unter den 72 Arbeiten befinden sich die beiden meistzitierten der untersuchten Population (Demerouti et al., 2001; Spector et al., 2000) mit 77 bzw. 87 Zitationen. Gäbe es diese Arbeiten nicht, käme der Bereich auf eine deutlich geringere – im Gesamtkanon aber immer noch recht hohe – Zitationsrate von 4.2, während der Median unverändert bei 2 bleibt. Im Bereich *sonstige personalpsychologische Themen* ist die Zitationsrate mit 3.8 bei 9 untersuchten Publikationen gerade für eine Restkategorie ungewöhnlich hoch. Wird der hier eingeordnete, vergleichsweise häufig zitierte Beitrag von Aycan et al. (2000; 25 Zitationen) entfernt, sinkt die Zitationsrate auf 1.1 (Median auch hier unverändert bei 0) und ist damit im Bereich der anderen Restkategorien. Dieses letzte Beispiel zeigt deutlich, wie stark die Ergebnisse der Zitationsanalyse vom themati-

schen Klassifikationssystem und den entsprechenden Zuordnungsentscheidungen abhängig sind; die thematische Zuordnung einer viel zitierten Arbeit kann die Mittelwerte und Rangreihen nicht unwesentlich verändern.

Vergleicht man die Zitationsraten jener Arbeiten, an denen deutschsprachige (Ko-)Autoren beteiligt waren, mit den Zitationsraten sämtlicher Arbeiten innerhalb der aufgeführten Zeitschriften (jeweils von 2000–2005; vgl. Tabelle 4), so wird deutlich, dass die Arbeiten deutschsprachiger Autoren überdurchschnittlich hohe Zitationsraten erzielen konnten. Hierfür scheint uns folgende Erklärung plausibel zu sein: Deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologen stellt sich nach Abschluss eines Forschungsprojekts stets aufs Neue die Frage, ob die Forschungsergebnisse auf Deutsch oder Englisch publiziert werden sollen. Diese Entscheidung wird von Relevanz- und Qualitätskriterien abhängig gemacht. Was deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologen zur Veröffentlichung in einer hochrangigen internationalen Zeitschrift geeignet erscheint, ist thematisch von internationaler Bedeutung und forschungsmethodisch von hoher Qualität. Die entsprechenden Beiträge werden besonders sorgfältig erstellt und revidiert, wenn *friendly pre-reviews* eine Überarbeitung empfehlen; das Journal wird sorgfältig ausgewählt. Folglich gelingt es diesen Beiträgen, überdurchschnittlich hohe *Impacts* zu erzielen – sie sind thematisch relevant, methodisch exzellent und strategisch gut platziert.

Ohne weiterführende Untersuchungen bleibt diese Überlegung allerdings eine bloße Ad-hoc-Erklärung. Für Arbeits- und Organisationspsychologen aus Frankreich, Spanien, Polen etc., deren Muttersprache gleichfalls nicht das Englische ist, sollte sich Ähnliches zeigen lassen.

Das Ziel von Zitationsanalysen kann u. a. darin bestehen, Hinweise zur Optimierung von Publikationsstrategien zu geben. Es ist sinnvoll zu wissen, in welchen Zeitschriften hoch zitierte Artikel erscheinen und in welchen Zeitschriften diese Arbeiten zitiert werden. Die Tabellen 4 und 5 liefern entsprechende Hinweise. Die dort verzeichneten Journals verschaffen potenziell eine große Sichtbarkeit. Es zeigt sich aber auch, dass keine Zeitschrift als *veröffentlichendes* Journal in Bezug auf die untersuchten Top-5%-Artikel übermäßig stark vertreten ist.

Auffällig ist die große Anzahl der Zitationen der untersuchten Arbeiten durch das *Journal of Applied Psychology*, die im Wesentlichen auf die hohe Anzahl von Beiträgen zurückzuführen sein dürfte, die pro Jahrgang in dieser Zeitschrift erscheinen. Zieht man ferner den durchschnittlichen Journal-Impact-Faktor 2000–2006 von 2.50 in Betracht, so wird deutlich, dass das *Journal of Applied Psychology* das internationale Forum arbeits- und organisationspsychologischer Spitzenforschung darstellt. Arbeiten, die hier veröffentlicht bzw. von den hier veröffentlichten Arbeiten zitiert werden, erzielen die größtmögliche Sichtbarkeit.

Oftmals wird in erster Linie der ISI Journal-Impact-Faktor als Kriterium herangezogen, um eine Zeitschrift für die Veröffentlichung auszuwählen. Davon ist jedoch abzuraten. Denn ein hoher Impact-Faktor kann u. U. lediglich bedeuten, dass einige wenige Artikel der betreffenden Zeitschrift sehr hoch zitiert wurden; er liefert keine Garantie dafür, dass der eigene Artikel ebenfalls hoch zitiert wird – insbesondere dann nicht, wenn er aufgrund seiner thematischen Ausrichtung besser in eine andere Zeitschrift (möglicherweise mit einem niedrigeren Impact-Faktor) hineinpassen würde. Dort jedoch würde er u. U. eher von den *richtigen* Leuten gelesen und entsprechend häufiger zitiert. Des Weiteren kann der Impact-Faktor einer Zeitschrift von Jahr zu Jahr beträchtlich schwanken, da das Zeitfenster für die Berechnung mit zwei Jahren recht eng gewählt ist (ausführliche Betrachtungen zum Impact-Faktor finden sich z. B. bei Egloff, 2006; Jokić & Ball, 2006, S. 80 ff., oder Montada, 1998). Unabhängig von der Größe des Impact-Faktors wird freilich bereits die Auswertung einer Zeitschrift für das *ISI Web of Science* durch *Thomson Scientific* – Voraussetzung für die Existenz eines Impact-Faktors – als ein Qualitätsmerkmal angesehen, insofern recht strenge Anforderungen bezüglich Peer-Review-Prozess, Regelmäßigkeit der Veröffentlichung, Internationalität, Formalia etc. von Seiten der registrierten Zeitschriften erfüllt sein müssen (siehe den Beitrag *The Thomson Scientific Journal Selection Process* unter <http://scientific.thomson.com/knowledgelinek/frames/frameset-essays/>). Dass diese Selektion von einem Unternehmen mit kommerziellen Interessen durchgeführt wird, ruft allerdings auch Kritik hervor (vgl. Weingart, 2003, S. 8).

Eher instruktiv ist die Betrachtung, in welchen Zeitschriften viel zitierte Arbeiten von Kollegen/innen aus dem deutschsprachigen Bereich (unabhängig vom Impact-Faktor) erscheinen und in welchen Themenbereichen diese angesiedelt sind. Auf diese Art und Weise lassen sich erfolgreiche Themen- bzw. Autorencluster identifizieren, was für die Ausrichtung der eigenen Forschungsarbeit fruchtbarer sein könnte als der alleinige Blick auf den Impact-Faktor.

Wie Tabelle 7 zeigt, findet die englischsprachig publizierte empirische Forschung ganz überwiegend im Felde statt (77.5%). Im Bereich der deutschsprachigen Publikationen ist der Feldstudienanteil aber nochmal deutlich höher (89.0%; vgl. Solga & Blickle, 2006). Feldstudienforschung ist eng an den Einsatz von Fragebögen gebunden. Für Autoren, die ihre mithilfe deutschsprachiger Instrumente erhobenen Forschungsdaten international publizieren wollen, besteht eine besondere Herausforderung darin, die Validität dieser Instrumente nachzuweisen. In der Laborforschung spielt der Einsatz von Fragebögen eine ungleich kleinere Rolle. Folglich verschiebt sich das Verhältnis von Feld- und Laborstudien in der englischsprachigen Literatur zugunsten der Laboruntersuchungen. Diese Erklärung ist auch da-

mit konsistent, dass im Bereich der englischsprachigen Veröffentlichungen Studierendenstichproben häufiger vertreten sind als im Bereich der deutschsprachigen (25.7% zu 12.6%; vgl. Solga & Blickle, 2006). In aller Regel ist die Untersuchung einer solchen Stichprobe mit einem Laborforschungsansatz verbunden.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die englischsprachigen Publikationen der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz international sichtbar sind und jenseits der Grenzen des deutschen Sprachraums rezipiert werden. Eine noch größere Anzahl qualitativ hochwertiger englischsprachiger Beiträge wäre gleichwohl wünschenswert. Sie ließe sich beispielsweise über Workshops und Mentoringprogramme erzielen, in welchen die international erfolgreichen Autoren ihre jüngeren Kollegen von ihren Erfahrungen und ihrem Know-how profitieren lassen. Anregungen für einen solchen Wissenstransfer finden sich beispielsweise in der von Krampen, Montada, Müller und Schui (2005, vgl. S. 39 ff) durchgeführten Interviewstudie mit international erfolgreichen Kollegen, die sich allerdings nicht speziell auf die Arbeits- und Organisationspsychologie bezieht. Workshops *Internationales Publizieren* haben z. B. auf den Fachgruppentagungen *Arbeits- und Organisationspsychologie* in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Bonn (2005) und Trier (2007) stattgefunden. Wir schlagen vor, entsprechende Veranstaltungen und Programme zukünftig weiter zu institutionalisieren.

Literatur

- Alberternst, C. & Moser, K. (2007). Vertrauen zum Vorgesetzten, organisationales Commitment und die Einstellung zum Mitarbeitergespräch. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 116–127.
- Andreßen, P. & Konradt, U. (2007). Messung von Selbstführung: Psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version des Revised Self-Leadership Questionnaire. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 117–128.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G. & Kurshid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices. A 10-country comparison. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 192–221.
- Baer, M. & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45–68.
- Bamberg, E. & Busch, C. (2006). Stressbezogene Interventionen in der Arbeitswelt. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 215–226.
- Bierhoff, H.-W., Schülken, T. & Hoof, M. (2007). Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer (SEEH). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 12–27.
- Boerner, S. & von Streit, C. (2006). Gruppenstimmung (group mood) als Erfolgsbedingung transformationaler Führung: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 3–8.

- Borg, I., Züll, C. & Beckstette, C. (2007). Kommentare in Mitarbeiterbefragungen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 49–59.
- Brandstätter, H. & Riedl, J. (2006). Schulleiterauswahl: Eine Evaluationsstudie im Spannungsfeld der Bildungs- und Personalpolitik. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 16–22.
- Bruchmüller, S. & Deller, J. (2006). Einstellung von außertariflich bezahlten Fach- und Führungskräften. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 60–67.
- Dang, C. C. & Ilgen, D. R. (2006). Team Personality: A dynamic, contextualized view. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 177–185.
- Deller, J. & Albrecht, A.-G. (2007). Wie ein Fisch im Trockenen? Zur Praxisrelevanz publizierter Forschungsbeiträge. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 150–159.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 454–464.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Dormann, C. & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation, and depression: Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 33–58.
- Egloff, B. (2006). Einige Anmerkungen zum Impact-Factor. *Psychologische Rundschau*, 57, 116–118.
- Ellwart, T. & Konradt, U. (2007). Wissensverteilung und Wissenskoordination in Gruppen: Überprüfung deutschsprachiger Skalen unter computergestützter Gruppenarbeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 128–135.
- Emrich, M. & Diehl, M. (2007). Flexibel versus charakterstark. Die Effekte situativen und dispositionellen Self-Monitorings im Assessment Center. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 2–11.
- Erke, A. & Bungard, W. (2006). Erfahrungen mit Zielvereinbarungen bei Teilautonomer Gruppenarbeit – Ergebnisse einer Expertenbefragung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 155–162.
- Felfe, J. (2006a). Validierung einer deutschen Version des „Multifactor Leadership Questionnaire“ (MLQ Form 5 × Short) von Bass und Avolio (1995). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 61–78.
- Felfe, J. (2006b). Transformationale und charismatische Führung – Stand der Forschung und aktuelle Entwicklungen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 163–176.
- Felfe, J., Schmook, R. & Six, B. (2006). Die Bedeutung kultureller Wertorientierung für das Commitment gegenüber der Organisation, dem Vorgesetzten, der Arbeitsgruppe und der eigenen Karriere. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 94–107.
- Fisseni, H.-J. (2006). Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz: Büro- und kaufmännische Tätigkeiten (AZUBI-BK). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 186–191.
- Frese, M. & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 23 (pp. 133–187). Oxford, UK: Elsevier.
- Furnham, A. & Chamorro-Premuzic, T. (2007). Self-assessed intelligence and confidence for the acquisition of skills. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 28–36.
- Garst, H., Frese, M. & Molenaar, P. C. M. (2000). The temporal factor of change in stressor-strain relationships: A growth curve model on a longitudinal study in East Germany. *Journal of Applied Psychology*, 85, 417–438.
- Greitemeyer, T., Fischer, P., Nürnberg, C., Frey, D. & Stahlberg, D. (2006). Psychologische Erfolgsfaktoren bei Unternehmensfusionen: Der Zusammenhang von aktueller Übernahmeposition, Identifikation mit der Organisation, erlebter Kontrolle und subjektivem Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 9–16.
- Häusler, J. & Sommer, M. (2006). Neuronale Netze: Nichtlineare Methoden der statistischen Urteilsbildung in der psychologischen Eignungsdiagnostik. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 4–15.
- Heimbeck, D., Frese, M., Sonnentag, S. & Keith, N. (2003). Integrating errors into the training process: The function of error management instructions and the role of goal orientation. *Personnel Psychology*, 56, 333–361.
- Heinitz, K. & Rowold, J. (2007). Gütekriterien einer deutschen Adaptation des Transformational Leadership Inventory (TLI) von Podsakoff. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 1–15.
- Hell, B., Ptok, C. & Schuler, H. (2007). Methodik zur Ermittlung und Validierung von Anforderungen an Studierende (MEVAS): Anforderungsanalyse für das Fach Wirtschaftswissenschaften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 88–95.
- Hertel, G., Kerr, N. L. & Messé, L. A. (2000). Motivation gains in performance groups: Paradigmatic and theoretical developments on the Köhler effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 580–601.
- Hertel, G., Niedner, S. & Herrmann, S. (2003). Motivation of software developers in open source projects: An internet-based survey of contributors to the Linux kernel. *Research Policy*, 32, 1159–1177.
- Heuer, H. (2007). Wohin soll sich die Fachkultur der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickeln? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 32–34.
- Hossiep, R. & Bräutigam, S. (2007). Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen (IBES) von B. Marcus. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 85–90.
- Hülshager, U. R., Maier, G. W., Stumpp, Th. & Muck, P. (2006). Vergleich kriteriumsbezogener Validitäten verschiedener Intelligenztests zur Vorhersage von Ausbildungserfolg in Deutschland: Ergebnisse einer Metaanalyse. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 145–162.
- Hülshager, U., Specht, E. & Spinath, F. (2006). Validität des BIP und des NEO-PI-R. Wie geeignet sind ein berufsbezogener und ein nicht explizit berufsbezogener Persönlichkeitstest zur Vorhersage von Berufserfolg? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 137–147.
- Inceoglu, I. & Bartram, D. (2007). Die Validität von Persönlichkeitsfragebögen: Zur Bedeutung des verwendeten Kriteriums. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 160–173.
- Jokić, M. & Ball, R. (2006). *Qualität und Quantität wissenschaftlicher Veröffentlichungen* (Reihe Bibliothek/Library). Jülich: Schriften des Forschungszentrums Jülich.
- Kanning, U. P. (2006). Psychologie zwischen Elfenbeinturm und Praxis: Eine Frage der Werte. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 23–27.
- Kanning, U. P. & Bergmann, N. (2006). Bedeutung sozialer Kompetenzen für die Kundenzufriedenheit: Zwei Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 148–154.
- Kanning, U. P., Pöttker, J. & Gelléri, P. (2007). Assessment Center-Praxis in deutschen Großunternehmen: Ein Vergleich zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Realität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 155–167.

- Kauffeld, S. (2006). Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas (FEO) von K. Daumenlang, W. Müskens und U. Harder. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 68–71.
- Kauffeld, S. (2007). Jammern oder Lösungsexploration? Eine sequenzanalytische Betrachtung des Interaktionsprozesses in betrieblichen Gruppen bei der Bewältigung von Optimierungsaufgaben. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 55–67.
- Kluge, A. & Krings, F. (2007). Altersdiskriminierung – (k)ein Thema der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 180–189.
- Konradt, U. & Rack, O. (2006). Personalrekrutierung im Internet: Einfluss der Qualität von Recruiting-Sites auf die Arbeitgeberattraktivität. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 53–59.
- Krampen, G., Montada, L., Müller, M. M. & Schui, G. (2005). *Internationalität und Internationalisierung der deutschsprachigen Psychologie: Fakten, Bewertungen, Erfahrungen und Empfehlungen von Experten*. Göttingen: Hogrefe.
- Krampen, G. & Schui, G. (2006). ZPID-Monitor 2004 zur Internationalität der Psychologie aus dem deutschsprachigen Bereich: Der Kurzbericht. *Psychologische Rundschau*, 57, 254–255.
- Lehr, U. & Kruse, A. (2006). Verlängerung der Lebensarbeitszeit – eine realistische Perspektive? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 240–247.
- Leitl, J. & Zempel-Dohmen, J. (2006). Die Bedeutung des Arbeitsumfelds für die Veränderung der Transfermotivation. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 92–102.
- Lohmann, A. & Prümper, J. (2006). Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro (FdP-B). Ergebnisse zur Reliabilität und Validität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 119–134.
- Marcus, B. (2007). Neuere Erkenntnisse zum Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen (IBES). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 120–132.
- Melchers, K. G., Henggeler, C. & Kleinmann, M. (2007). Do within-dimension ratings in assessment centers really lead to improved construct validity? A meta-analytic reassessment. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 141–149.
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337–359.
- Mojzisch, A. (2007). Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 137–142.
- Montada, L. (1998). Fug und Unfug in der Bewertung von Impactfaktoren für Zeitschriften. *Psychologische Rundschau*, 49, 228–230.
- Muck, P. (2007). AIST-R-Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R) – Revision. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 26–31.
- Neubach, B. & Schmidt, K.-H. (2006). Selbstkontrolle als Arbeitsanforderung – Rekonzeptualisierung und Validierung eines Messinstruments. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 103–109.
- Neuberger, O. (2006). Mikropolitik: Stand der Forschung und Reflexion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 189–202.
- Ones, D. & Viswesvaran, C. (2007). Labor market influences on personality scale scores among job applicants: Four field studies in personnel selection settings. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 71–84.
- Otto, B., Lang, A. & Schmitz, B. (2007). Selbstregulation in der Verhandlungsführung: Evaluation eines Trainings zur Förderung von Verhandlungskompetenz. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 68–78.
- Pfeiffer, F., Schönborn, S., Mojzisch, A. & Schulz-Hardt, S. (2007). Der Einfluss einer uneindeutigen Informationslage auf eskalierendes Commitment: Ein Test der „Decision Dilemma Theory“. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 168–179.
- Pundt, A., Böhme, H. & Schyns, B. (2006). Moderatorvariablen für den Zusammenhang zwischen Commitment und transformationaler Führung: Führungsdistanz und Kommunikationsqualität. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 108–120.
- Rammsayer, T., Stahl, J. & Schmiga, K. (2006). Grundlegende Persönlichkeitsmerkmale und individuelle Stressverarbeitungsstrategien als Determinanten der Mobbing-Betroffenheit. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 41–52.
- Rheinberg, F., Manig, Y., Kliegl, R., Engeser, S. & Vollmeyer, R. (2007). Flow bei der Arbeit, doch Glück in der Freizeit. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 105–115.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257–266.
- Riketta, M. (2005 a). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490–510.
- Riketta, M. (2005 b). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
- Riketta, M., Van Dick, R. & Rousseau, D. M. (2006). Employee attachment in the short and long run: Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 85–93.
- Rosenstiel, L. von & Kanning, U. P. (2007). Reaktion auf Herbert Heuers Diskussionsbeitrag „Wohin soll sich die Fachkultur der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickeln?“ *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 34–35.
- Roth, C., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2007). Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 99–116.
- Schmidt, K.-H. (2006). Haupt- und Moderatoreffekte der affektiven Organisationsbindung in der Belastungs-Beanspruchungs-Beziehung. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 121–130.
- Schmidt, K.-H., Neubach, B. & Heuer, H. (2007). Arbeitseinstellungen, Wohlbefinden und Leistung. Eine Zusammenhangsanalyse auf Organisationsebene. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 16–25.
- Schmidt-Atzert, L. (2006). Rezension des PAI30: Test zur Praktischen Alltagsintelligenz von Mariacher und Neubauer (2005). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 163–165.
- Schmidt-Atzert, L. (2007). Analyse des Schlussfolgernden und Kreativen Denkens von Schuler und Hell (ASK). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 37–41.
- Schütze, M. & Ulbricht, S. (2006). Einsatz verschiedenartiger Arbeitsmittel in den frühen Phasen der Produktentwicklung – eine ergebnis- und prozessorientierte Analyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 79–91.

- Schui, G. & Krampen, G. (2006). Bibliometrische Indikatoren als Evaluationskriterien: Möglichkeiten und Grenzen. In G. Krampen & H. Zayer (Hrsg.), *Didaktik und Evaluation in der Psychologie* (S. 11–26). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2006). Stand und Perspektiven der Personalpsychologie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 176–188.
- Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H. & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 60–70.
- Solga, M. & Blickle, G. (2006). In deutschsprachigen wissenschaftlichen Zeitschriften der Jahre 2004 und 2005 publizierte Forschungsbeiträge zur Arbeits- und Organisationspsychologie: Eine empirische Analyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 28–42.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196–210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement and proactive behavior: A new look at the interface between work and non-work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–528.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sparks, K., Sanchez, J. I., Büssing, A., Dewe, P., Lu, L., Miller, K., de Moraes, L. F. R., O'Driscoll, M., Pagon, M., Pitariu, H., Poelmans, S., Radhakrishnan, P., Salgado, J., Siu, O. L., Stora, J. B., Vlerick, P., Westman, M., Widerszal-Bazyl, M. & Wong, P. (2001). An international study of the psychometric properties of the Hofstede Values Survey Module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 269–281.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y. & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79–95.
- Stegmaier, R. & Kersting, J.-M. (2006). Rezension des „Tätigkeitsbewertungssystem – Geistige Arbeit für Arbeitsplatzinhaber“ von Richter und Hacker (2003). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 43–48.
- Stock, A. (2006). Psychologie im Beruf: Eine Bestandsaufnahme der Wichtigkeit ausgewählter psychologischer Kompetenzen für den A&O-Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 5, 23–30.
- Trapmann, S. (2006). Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test Revision (AIST-R/UST-R). *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5, 131–134.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171–191.
- Volmer, J. & Staufenbiel, Th. (2006). Entwicklung und Erprobung eines Interviews zur internationalen Personalauswahl. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 17–22.
- Wegge, J. & Kleinbeck, U. (2004). Forschung in der Arbeits- und Organisationspsychologie: Rückblick und Ausblick. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 36–43.
- Weingart, P. (2003). Evaluation of research performance: the danger of numbers. In Forschungszentrum Jülich GmbH, *Bibliometric analysis in science and research: Applications, benefits and limitations. 2nd Conference of the Central Library: Conference proceedings* (Reihe Bibliothek/Library; pp. 7–19). Jülich: Schriften des Forschungszentrums Jülich.
- Wiese, B. S. (2007). Elternzeit: Ein Risiko für die Karriere? Experimentelle Studien zur sozialen Urteilsbildung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 79–87.
- Wiese, B. S., Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2000). Selection, optimization, and compensation: An action-related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 273–300.

Dr. Marc Solga

Universität Bonn
Institut für Psychologie
Römerstraße 164
53117 Bonn
E-Mail: marc.solga@uni-bonn.de

Anhang

Tabelle 8. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie (ZAO) und Zeitschrift für Personalpsychologie (ZPP): deutschsprachige* Beiträge der Jahrgänge 2006 und 2007

Zeitschrift	Beitrag	Forschungsfeld ¹	Beitragsart ²	Stichprobengröße(n)	Forschungsort ³	Stichprobenart ⁴	Analyseebene ⁵
ZAO	Alberterst & Moser (2007)	2.4	E	421	F	D	I
ZAO	Bamberg & Busch (2006)	1.3	Ü	–	–	–	–
ZAO	Boerner & von Streit (2006)	3.3	E	208	F	D	I, G
ZAO	Ellwart & Konradt (2007)	3.4	I	90	L	S	G
ZAO	Erke & Bungard (2006)	3.4	E	44	F	G	O
ZAO	Felfe (2006 a)	3.3	I	1 740, 145, 504, 205, 185, 141, 96, 130, 139, 295	für alle: F	für alle: G	für alle: I
ZAO	Greitemeyer, Fischer, Nürnberg, Frey & Stahlberg (2006)	3.10	E	155	F	D	I
ZAO	Heinitz & Rowold (2007)	3.3	I	404, 267	F	G, G	I
ZAO	Hell, Ptok & Schuler (2007)	2.2	E	113, 89, 27	für alle: F	S, S, D	für alle: I
ZAO	Heuer (2007)	0	D	–	–	–	–
ZAO	Hülshager, Specht & Spinath (2006)	2.3	I	90	F	G	I
ZAO	Kanning & Bergmann (2006)	3.1	E	351, 192	für beide: F	für beide: G	für beide: I
ZAO	Kanning (2006)	0	D	–	–	–	–
ZAO	Kanning, Pöttker & Gelléri (2007)	2.3	E	97	F	G	O
ZAO	Kauffeld (2007)	3.4	E	372	F	G	G
ZAO	Kluge & Krings (2007)	3.10	Ü	–	–	–	–
ZAO	Lehr & Kruse (2006)	4.3	Ü	–	–	–	–
ZAO	Leitl & Zempel-Dohmen (2006)	2.5	E	163	F	G	I
ZAO	Lohmann & Prümper (2006)	3.7	I	1 354	F	G	I, O
ZAO	Mojzisch (2007)	3.4	I	–	–	–	–
ZAO	Muck (2007)	4.1	I	–	–	–	–
ZAO	Neubach & Schmidt (2006)	1.2	I	288	F	D	I
ZAO	Neuberger (2006)	3.2	Ü	–	–	–	–
ZAO	Otto, Lang & Schmitz (2007)	2.5	E	42	F	G	I
ZAO	Pfeiffer, Schönborn, Mojzisch & Schulz-Hardt (2007)	3.10	E	120	L	S	I
ZAO	Rheinberg, Manig, Kliegl, Engeser & Vollmeyer (2007)	1.6	E	101	F	G	I
ZAO	Schmidt, Neubach & Heuer (2007)	3.5	E	5261	F	G	I, O
ZAO	Schmidt-Atzert (2006)	2.3	I	–	–	–	–
ZAO	Schuler (2006)	2.7	Ü	–	–	–	–
ZAO	Schütze & Ulbricht (2006)	1.1	E	66	L	S	I
ZAO	Solga & Blickle (2006)	0	Ü	–	–	–	–
ZAO	Stegmaier & Kersting (2006)	1.2	I	–	–	–	–
ZAO	Volmer & Staufenbiel (2006)	2.3	I	66	F	S	I
ZAO	von Rosenstiel & Kanning (2007)	0	D	–	–	–	–
ZAO	Wiese (2007)	4.3	E	105, 120, 203	F	G, S, S	für alle: I
ZPP	Andressen & Konradt (2007)	1.1	I	310, 109, 431	für alle: F	G, S, AZ	für alle: I
ZPP	Bierhoff, Schülken & Hoof (2007)	2.7	I	247, 121, 204	für alle: F	G, G, S	für alle: I
ZPP	Borg, Züll & Beckstette (2007)	3.7	E	748, 24342	F	G	I
ZPP	Brandstätter & Riedl (2006)	2.3	E	1 621	F	G	I
ZPP	Bruchmüller & Deller (2006)	2.7	E	71	F	G	I
ZPP	Deller & Albrecht (2007)	0	D	–	–	–	–
ZPP	Emrich & Diehl (2007)	2.3	E	152	F	S	I
ZPP	Felfe (2006 b)	3.3	Ü	–	–	–	–
ZPP	Felfe, Schmoock & Six (2006)	3.5	E	349	F	D	I
ZPP	Fisseni (2006)	2.3	I	–	–	–	–
ZPP	Häusler & Sommer (2006)	2.3	E	322	F	AZ	I
ZPP	Hossiep & Bräutigam (2007)	2.3	I	–	–	–	–
ZPP	Hülshager, Maier, Stumpp & Muck (2006)	4.2	M	–	–	–	–
ZPP	Inceoglu & Bartram (2007)	2.3	E	244	F	M	I
ZPP	Kauffeld (2006)	3.7	I	–	–	–	–
ZPP	Konradt & Rack (2006)	2.3	E	65	F	S	I
ZPP	Marcus (2007)	2.3	I	–	–	–	–
ZPP	Pundt, Böhme & Schyns (2006)	3.3, 3.5	E	155, 538	für beide: F	für beide: G	für beide: I
ZPP	Rammsayer, Stahl & Schmiga (2006)	1.3	E	309	F	G	I
ZPP	Roth, Wegge & Schmidt (2007)	2.7	Ü	–	–	–	–
ZPP	Schmidt (2006)	1.3, 3.5	E	349	F	D	I
ZPP	Schmidt-Atzert (2007)	2.3	I	–	–	–	–
ZPP	Schuler, Hell, Trapmann, Schaar & Boramir (2007)	2.3	E	125	F	G	O
ZPP	Stock (2006)	2.3	E	80	F	G	O
ZPP	Trapmann (2006)	4.1	I	–	–	–	–

Anmerkungen. ¹ Kodierung des Forschungsfeldes siehe Tabelle 1; ² Beitragsart: E = empirische Forschungsstudie, M = Metaanalyse, Ü = Übersichtsreferat oder Theorieartikel, D = Diskussionsbeitrag, I = Instrumentenentwicklung und -darstellung; ³ Forschungsort: F = Feld, L = Labor; ⁴ Stichprobenart: D = Dienstleistung, P = Produktion, M = Management, S = Studierende, AZ = Auszubildende und Schüler, AB = Arbeitslose, K = Kunden, G = gemischte Stichprobe; ⁵ Analyseebene: I = Individuum, G = Gruppe, O = Organisation; * beachte Fußnote 1.