Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 5. Auflage V

Vorwort VII

1. Organisationspsychologie: Gegenstand und Methode 1

Lernziele des 1. Kapitels 1
1.1. Definition der Psychologie und der Organisationspsychologie 2
1.2. Entwicklung der Organisationspsychologie 9
1.3. Teilgebiete der Organisationspsychologie 14
1.4. Fragestellungen in der Organisationspsychologie 19
1.5. Nachbarwissenschaften der Organisationspsychologie 22
1.6. Forschungsmethoden der Organisationspsychologie 23
1.7. Die Organisationspsychologie als Angewandte Psychologie 34
1.8. Das Wertproblem in der Organisationspsychologie 37
1.9. Die Nutzung organisationspsychologischen Wissens in der Praxis 42
1.10. Der weitere Aufbau des Buches 45
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 1 47

2. Aufgabe 51

Lernziele des 2. Kapitels 51
2.1. Arbeit: Grundüberlegungen 52
2.1.1. Begriffsklärungen 59
2.1.2. Theorie der Aufgabe 61
2.1.3. Arbeit und Emotion 63
2.1.4. Belastung und Beanspruchung 65
2.1.5. Zeitkonstante und zeitvariable Leistungsvoraussetzungen 66

.2. Arbeitsanalyse 67
2.2.1. Methoden der Arbeitsanalyse 68
2.2.2. Im deutschen Sprachraum vorliegende Verfahren 72
2.2.2.1. Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA) 72
2.2.2.2. Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA) 73
2.2.2.3. Analyse der Regulationshindernisse in der Arbeitstätigkeit (RHIA) 74
2.2.2.4. Tätigkeitsanalyseinventar (TAI) 74
2.2.2.5. Subjektive Arbeitsanalyse (SAA) 75
.3. Psychologische Arbeitsgestaltung 76
2.3.1. Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf Motivation und Zufriedenheit 77
2.3.1.1. Die Zweifaktorentheorie von Herzberg 78
2.3.1.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung 84
2.3.2. Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf die Qualifikation 88
2.3.2.1. Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse 89
2.3.2.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung 91
2.3.3. Die »Neuen Techniken« 92
2.3.3.1. Die Bewertung der Technik 93
2.3.3.2. Chancen und Gefahren neuer Techniken 96
2.3.3.3. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung 98
2.3.4. Stress und Arbeitsgestaltung 100
2.3.4.1. Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse 100
2.3.4.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung 103
.4. Konzepte und Kriterien psychologischer Arbeitsgestaltung 105
2.4.1. Job Rotation 106
2.4.2. Job Enlargement 107
2.4.3. Job Enrichment 107
2.4.4. Teilautonome Arbeitsgruppen 107
2.4.5. Qualifizierende Gruppenkonzepte 112
2.4.5.1. Qualitätszirkel 112
2.4.5.2. Lernstatt 114
2.4.6. Weiterführende Überlegungen 115
elbstkontrollfragen zu Kapitel 2 123

3. Individuum 129

Lernziele des 3. Kapitels 129
3.1. Grundüberlegungen 131
3.1.1. Individuum und Organisation 131
3.1.2. Implizite und explizite Persönlichkeitstheorien 136
3.1.3. Die Anlage-Umwelt-Problematik 140
3.2. Personalauswahl 144
3.2.1. Anforderung und Eignung 145
3.2.2. Messinstrumente in der Eignungsdiagnostik 149
3.2.2.1. Theoretische Grundgedanken 152
3.2.2.2. Konstruktion von Testverfahren 153
3.2.2.3. Klassifikation psychologischer Testverfahren 156
3.2.3. Auswahlentscheidungen 157
3.2.4. Entwicklung von Entscheidungsregeln 163
3.2.5. Die personalistische Führungstheorie 165
3.2.5.1. »Führungseigenschaften« 166
3.2.5.2. Geschlechtszugehörigkeit und Führung 170
3.2.5.3. Assessment Center 182
3.2.6. Die systematische Personalbeurteilung 189
3.2.6.1. Personalbeurteilung als soziale Urteilsbildung 190
3.2.6.2. Fehlerebenen und Fehlerarten bei der Urteilsbildung 192
3.2.6.3. Techniken und Verfahren der Personalbeurteilung 199
3.2.6.4. Beurteilungskonsequenzen 204
3.3. Personalentwicklung 210
3.3.1. Aus-, Fort- und Weiterbildung in Organisationen 212
3.3.1.1. Bedarfsermittlung 214
3.3.1.2. Methoden der Aus-, Fort- und Weiterbildung 215
3.3.1.3. Selbstgesteuertes Lernen 217
3.3.2. Zum Problem des Lerntransfers 218
3.3.3. Beispiele 220
3.3.3.1. Einübung motorischer Fertigkeiten 220
3.3.3.2. Das Erlernen kognitiver Inhalte mit Hilfe Programmierter Unterweisungen 221
3.3.3.3. Das Training von Motivation und Volition 223
3.3.3.3.1. Grundüberlegungen 223

3.3.3.3.2. Theorie der Leistungsmotivation . 229
3.3.3.3.3. Messung der Leistungsmotivation 230
3.3.3.3.4. Das Training: Grundlagen und Vorgehen 231
3.3.3.3.5. Stützung von Motivation und Volition 232
3.3.3.4. Abbau von leistungsbehindernden Ängsten 236
3.3.3.4.1. Angst und Leistung 236
3.3.3.4.2. Feststellung der Angst 238
3.3.3.4.3. Vorgehen bei der Angstreduktion 238
3.3.3.5. Training des Selbstvertrauens 239
3.3.3.5.1. Theoretische Vorüberlegungen 240
3.3.3.5.2. Verhaltensanalyse 241
3.3.3.5.3. Aufbau selbstsicheren Verhaltens 242
3.3.3.6. Entwicklung der interkulturellen Kompetenz 244
3.3.3.7. Training des Führungsverhaltens 247
3.3.3.7.1. Führungsverhalten 250
3.3.3.7.2. Messung des Führungsverhaltens 255
3.3.3.7.3. Beispiele für Trainingsverfahren .. 259
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 3 263

4. Gruppe 270

Lernziele des 4. Kapitels 270
4.1. Grundüberlegungen 273
4.1.1. Begriffsbestimmung 273
4.1.2. Gruppenstruktur und Gruppenprozess 275
4.1.3. Gruppe und Organisation 276
4.2. Gruppennorm und Gruppenkohäsion als Determinanten des individuellen Verhaltens 280
4.2.1. Theoretische Grundlagen und empirische Forschungsergebnisse 280
4.2.2. Ermittlung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion 288
4.2.3. Beeinflussung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion 289
4.3. Formelle und informelle Strukturen und Prozesse 295
4.3.1. Begriffliche Klärung 295

4.3.2. Indikatoren formeller und informeller Strukturen und Prozesse ... 297
4.3.3. Beeinflussung formeller und informeller Strukturen und Prozesse ... 299
4.4. Soziale Konflikte ... 300
4.4.1. Begriffliche Klärungen ... 301
4.4.2. Konfliktdiagnostik ... 304
4.4.3. Konfliktprophylaxe und Konfliktlösung ... 306
4.5. Interpersonale Kommunikation ... 309
4.5.1. Grundbegriffe und empirische Befunde ... 310
4.5.2. Kommunikation in geschlechtsgemischten Gruppen 317
4.5.3. Diagnose von Defiziten ... 321
4.5.4. Verbesserung der Kommunikation in Gruppen ... 322
4.6. Führung in Gruppen ... 326
4.6.1. Empirische Befunde und theoretische Überlegungen 326
4.6.2. Diagnostik der Führungssituation ... 334
4.6.3. Ansätze zu einer Verhaltens- und Situationsmodifikation ... 337
4.6.4. Symbolische Führung ... 338
4.7. Gruppenarbeit und Leistung ... 340
4.7.1. Kriterien der Bewertung von Gruppenarbeit ... 341
4.7.2. Bedingungen der Gruppenleistung ... 342
4.7.3. Gruppenentscheiden und Gruppenproblemlösen als Beispiel ... 344
4.7.3.1. Begriffliche Klärung und theoretische Grundlagen ... 344
4.7.3.2. Gruppenarbeit oder Einzelarbeit? ... 350
4.7.3.3. Verbesserung von Gruppenproblemlösen und Gruppenentscheiden ... 352
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 4 ... 355

5. Organisation ... 362

Lernziele des 5. Kapitels ... 362
5.1. Grenzen einer psychologischen Sicht der Organisation ... 365
5.2. Die Organisation im Bewusstsein ihrer Mitglieder ... 366
5.2.1. Empirische Organisationsforschung ... 366
5.2.2. Betriebsklima und Organisationsklima ... 370
5.2.3. Unternehmenskultur ... 376
5.2.4. Organisationsdiagnostik ... 383

5.3. Grundüberlegungen zu psychologisch orientierten Veränderungsmaßnahmen in Organisationen 386
5.3.1. Motivation und Organisation 388
5.3.1.1. Determination des Leistungsverhaltens 388
5.3.1.2. Arbeitsmotive 390
5.3.1.3. Hierarchische Motivationsmodelle 393
5.3.1.3.1. Theorien von Maslow und Alderfer 393
5.3.1.3.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung 396
5.3.1.3.3. Wertewandel und Personalpolitik 397
5.3.1.4. VIE-Theorien 403
5.3.1.4.1. Theorie von Vroom und deren Abwandlungen 403
5.3.1.4.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung 409
5.3.1.5. Austauschtheorien 411
5.3.1.5.1. Theorie von Adams 411
5.3.1.5.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung 415
5.3.1.6. Ziele 416
5.3.1.7. Motivation und Arbeitsverhalten – einige Hinweise zum Motivationsmanagement 419
5.3.2. Arbeitszufriedenheit und Organisation 422
5.3.2.1. Begriffsklärung und theoretische Ansätze ... 423
5.3.2.2. Messung der Arbeitszufriedenheit 429
5.3.2.3. Folgen und Korrelate der Arbeitszufriedenheit 435
5.3.2.4. Beeinflussung der Arbeitszufriedenheit durch organisatorische Maßnahmen 438
5.3.2.5. Kritik am Konzept der Arbeitszufriedenheit 443
5.3.3. Organisationsentwicklung: Personale und strukturale Ansätze 445
5.3.4. Change Management 455
5.3.5. Lernende Organisation 460
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 5 463

Literaturverzeichnis 470
Bestlösungen der Selbstkontrollfragen 513
Autorenverzeichnis 514
Stichwortverzeichnis 525
Angaben zum Autor 537