

Inhalt

Vorworte	9
1. Einführung	15
1.1. Zum Gegenstand der Organisationspsychologie – Skizzenhafte Ausdifferenzierung der Inhalte	15
1.1.1. Ziele – Kriterien organisationswissenschaftlichen Handelns	15
1.1.2. Situation und Person – Bedingungen organisationswissenschaftlichen Handelns (zugleich: Übersicht über die weiteren Kapitel)	19
1.2. Allgemeine Merkmale der Organisationspsychologie	22
1.2.1. Zum Ort der Organisationspsychologie – Nachbardsdisziplinen	22
1.2.2. Ausgewählte methodische Implikationen – das Problem »Komplexität« Weiterführende Literatur	26 28
Fragen	29
2. Organisationspsychologie – Grundlegende Variablen und Prozesse	31
2.1. Überdauernde Merkmale der Situation	31
2.1.1. Zum Problem des Gestaltungsspielraums	31
2.1.2. Zur Dynamik und Genese der Situation	33
2.1.3. Handlungsmöglichkeiten	40
Weiterführende Literatur	42
Fragen	42
2.2. Überdauernde Merkmale der Person (Motivation und Fähigkeiten) ..	43
2.2.1. Begriffliche Klärungen der Motivation – Probleme der Motivklassifikation	43
2.2.2. Inhaltstheorien der Motivation	46
2.2.3. Prozeßtheorien der Motivation	58
2.2.4. Volition	66
2.2.5. Fähigkeiten und Fertigkeiten	67
Weiterführende Literatur	71
Fragen	71
2.3. Zur Wechselwirkung zwischen Situation und Person – Aktuelle Prozesse in der Arbeit	72
2.3.1. Der Vollzug der Arbeitstätigkeit	72

2.3.2.	Prozesse der Erklärung und Bewertung von Handlungsergebnissen – Attributions- und Gleichheitstheorie	75
2.3.3.	Aspekte der Arbeitszufriedenheit	80
2.3.4.	Zur Dynamik der Arbeitszufriedenheit	83
2.3.5.	Korrelate und Folgen der Arbeitszufriedenheit	87
2.3.6.	Bindung an die Organisation (Organizational Commitment)	96
	Weiterführende Literatur	97
	Fragen	98
2.4.	Sozialisation – Längerfristige Prozesse in der Arbeit	98
2.4.1.	Zur Vermittlung von Handlungskompetenzen	99
2.4.2.	Bedingungen der Motiv-Vermittlung	103
2.4.3.	Betrachtungen im zeitlichen Längsschnitt	112
	Weiterführende Literatur	118
	Fragen	118
3.	Organisationspsychologie – Gesichtspunkte zur Gestaltung der Situation	119
3.1.	Gestaltung der Arbeitsaufgabe	119
3.1.1.	Arbeitsaufgabe, Belastung und Beanspruchung – Streß	119
3.1.2.	Spezifische Arten der Belastung: Ungewißheit und Einflußlosigkeit ... Weiterführende Literatur	131
	Fragen	141
3.2.	Arbeitsgruppe	141
3.2.1.	Kohäsion und Konformität in Arbeitsgruppen – Bedingungen und Folgen	141
3.2.2.	Gesichtspunkte zum Leistungsvorteil der Gruppe – Gruppen-Problemlösen	148
3.2.3.	Kommunikation und soziale Unterstützung	154
3.2.4.	Konflikte in Arbeitsgruppen	159
3.2.5.	Bearbeitung von Konflikten	164
3.2.6.	Vertrauen, Macht und Mikropolitik	169
3.2.6.1.	Vertrauen	169
3.2.6.2.	Macht und Mikropolitik	177
	Weiterführende Literatur	184
	Fragen	185
3.3.	Führung	185
3.3.1.	Der personalistische Ansatz	185
3.3.2.	Führungsverhalten und Führungserfolg	191
3.3.3.	Zur Berücksichtigung der Situation	200
3.3.3.1.	Situationstheorien der Führung	200
3.3.3.2.	Zielorientierte Führung	213
3.3.4.	Symbolische Führung	217
3.3.5.	Visionär-charismatische (transformationale) Führung	219
3.3.6.	Führung mit Zielen	227
3.3.6.1.	Management by Objectives	227
3.3.6.2.	Persönliche berufliche Ziele	229

3.3.6.3.	Pay for Performance-Effekte	233
	Weiterführende Literatur	238
	Fragen	238
4.	Organisationspsychologie – Ansatzpunkte zum Handeln	241
4.1.	Psychologie als Wissenschaft – Anwendungsorientierte Forschung – Forschungsgeleitete Praxis	242
4.1.1.	Wissenschaft-Praxis-Probleme in der Organisationspsychologie	247
4.1.2.	Der Prozeß forschungsgeleiteten Handelns in der Organisation	250
4.1.3.	Zielorientierung und Abhängigkeit des Organisationspsychologen ...	253
	Weiterführende Literatur	257
	Fragen	257
4.2.	Messung und Intervention bei der Person	257
4.2.1.	Zielabhängigkeit der Strategien	259
4.2.1.1.	Anpassung des einzelnen an die Arbeit	259
4.2.1.2.	Gesundheit und autonomes Handeln	260
4.2.2.	Eignungsdiagnostik und Personalentscheidung	260
4.2.2.1.	Anforderungsanalyse	260
4.2.2.2.	Psychodiagnostische Instrumentarien	263
4.2.2.3.	Entscheidungsrelevante Information und Entscheidungsregeln	267
4.2.3.	Die Assessment-Center-Technik	270
4.2.4.	Systematische Personalbeurteilung	280
4.2.5.	Training: Aus-, Fort- und Weiterbildung	284
4.2.5.1.	Bildungsbedarfsanalyse	287
4.2.5.2.	Aufbau motorischer Fertigkeiten	289
4.2.5.3.	Erweiterung kognitiver Möglichkeiten	291
4.2.5.4.	Entwicklung interkultureller Kompetenz	292
4.2.5.5.	Messung und Modifikation des Führungsverhaltens	298
4.2.5.6.	Training der Motivation	303
4.2.5.7.	Training der Volition	306
4.2.5.8.	Abbau von Angst und Aufbau von Selbstsicherheit	307
4.2.5.9.	Erhaltung und Wiederherstellung der psychischen Gesundheit	309
4.2.5.10.	Integration von Frauen in qualifizierte Fach- und Führungsaufgaben .	313
	Weiterführende Literatur	319
	Fragen	320
4.3.	Messung und Intervention bei der Situation	321
4.3.1.	Messung und Intervention bei der Aufgabe	321
4.3.1.1.	Die Aufgabe – psychologisch gesehen	321
4.3.1.2.	Psychologische Arbeitsanalyse	323
4.3.1.3.	Arbeitsstrukturierung	326
4.3.1.4.	Grenzen für die Psychologie	336
4.3.1.5.	Qualitätszirkel und Lernstatt	340
4.3.1.6.	Neuere Trends in der Tätigkeitsgestaltung	344
4.3.1.7.	Weitere Möglichkeiten für die Psychologie	352
4.3.2.	Messung und Intervention bei der Gruppe und der Organisation	354
4.3.2.1.	Ansätze für die Messung	356
4.3.2.1.1.	Messung der Arbeitszufriedenheit	359

4.3.2.1.2.	Messung des Gruppen- und Organisationsklimas	364
4.3.2.1.3.	Messung der organisationalen Verbundenheit	369
4.3.2.1.4.	Zum Stellenwert psychologischer Organisationsdiagnostik	371
4.3.2.2.	Ansätze zur Veränderung in Gruppen und Organisationen	372
4.3.2.2.1.	Teamentwicklung	375
4.3.2.2.2.	Organisationsentwicklung	380
4.3.2.2.2.1.	Modelle und Vorgehensweisen der Organisationsentwicklung	382
4.3.2.2.2.2.	Klassifikation der Vorgehensweisen	387
4.3.2.2.2.3.	Kriterien und Wirkungen	391
4.3.2.2.3.	Organisationskultur	394
4.3.2.3.	Intervention in der Organisation und Umweltbezug	398
4.3.2.4.	Change Management – Umgang mit Widersprüchen	401
	Weiterführende Literatur	409
	Fragen	410
Antworten zu den Kontrollfragen		411
Literatur		419
Autorenregister		465
Sachregister		473