

Inhalt

Vorwort

V

Teil I

Die Arbeits- und Organisationspsychologie als angewandte Wissenschaft

1	Herausforderungen der Arbeits- und Organisationspsychologie	3
1.1	Definition und Abgrenzung der Arbeits- und Organisationspsychologie	3
1.2	Arbeits- und Organisationspsychologie als Anwendungsfach	6
1.3	Gesellschaftspolitische und organisationale Veränderungen	9
1.4	Rück- oder Ausblick auf einen Wertewandel?	10
1.5	Resultierende Aufgaben der Arbeits- und Organisationspsychologie	12
1.6	Ziele und Struktur des Buches	13
1.7	Kernpunkte und Übungsaufgaben	15

Teil II

Organisationale Ebene

2	Theoretischer Blick auf Organisationen	19
2.1	Was ist (k)eine Organisation?	19
2.1.1	Gemeinsame Bestimmungsstücke	19
2.1.2	Abgrenzung	20
2.1.3	Verschiedene Blickwinkel auf Organisationen	20
2.2	Psychologische Fragestellungen auf organisationaler Ebene	21
2.2.1	Fragen der Gerechtigkeit	22
2.2.2	Fragen der Gestaltung	22
2.2.3	Fragen der psychologischen Wirksamkeit	24
2.3	Menschenbildannahmen	24
2.4	Organisationsmetaphern	26
2.5	Theoretische Strömungen und Organisationstheorien	27
2.6	Kritische Reflexionen und Visionen	30
2.7	Kernpunkte und Übungsaufgaben	33

3	Empirisch-analytischer Blick: die Organisationsanalyse	35
3.1	Empirische Erfassung von Organisationen	35
3.1.1	Die Begriffe Organisationsanalyse und -diagnostik	35
3.1.2	Ziele und Fallstricke empirischer Erhebungen	36
3.1.3	Methoden der Organisationsanalyse und -diagnostik	37
3.1.4	Befunde	39
3.2	Ablauf der Organisationsdiagnose: ein Fallbeispiel	39
3.3	Beschreibung von Organisationen: Aufbau und Design	40
3.3.1	Schlüsselemente	41
3.3.2	Strukturen traditioneller und moderner Organisationen	42
3.4	Strukturelement: Organisationskultur und -klima	44
3.5	Integration	45
3.6	Kernpunkte und Übungsaufgaben	46
4	Interventionsorientierter Blick: Organisationsentwicklung	48
4.1	Definitionen	48
4.2	Ziele und Ansätze	49
4.3	Grundannahmen, Strategien und Methoden	51
4.3.1	Annahmen der Organisationsentwicklung	51
4.3.2	Phasenmodelle	51
4.3.3	Ein Fallbeispiel	52
4.3.4	OE-Maßnahmen und -Techniken	53
4.3.5	Rolle des Beraters	55
4.4	Bedingungen erfolgreicher Organisationsentwicklung	56
4.5	Kritik	57
4.6	Anforderungen an eine erfolgreiche Organisationsentwicklung	58
4.7	Kernpunkte und Übungsaufgaben	60

Teil III

Interindividuelle Ebene

5	Personalauswahl: Eignung und Beurteilung	65
5.1	Personalauswahl: klassisches Feld der Organisationspsychologie	65
5.2	Personalauswahl: idealtypischer Verlauf und Fallstricke der Praxis	68
5.3	Klassische Auswahlstrategien	69
5.4	Reflexionen zur Personalauswahl	78
5.5	Kernpunkte und Übungsaufgaben	79
6	Personalentwicklung	81
6.1	Definition und Abgrenzung zu OE-Maßnahmen	81
6.2	Ziele und Ursachen der Personalentwicklung	83

6.3	Strategien und Methoden	84
6.3.1	Inhalte der Personalentwicklung	84
6.3.2	Phasenmodelle und Praxisbeispiel	84
6.3.3	Das Carry-over-Problem	87
6.4	Fort- und Weiterbildung als Kern von PE-Maßnahmen	88
6.4.1	Definitionen	88
6.4.2	Inhalte, Methoden und Verfahren	88
6.4.3	Potentiale und Grenzen von Weiterbildungsmaßnahmen	90
6.5	Das strukturierte Mitarbeitergespräch als exemplarische PE-Maßnahme	91
6.5.1	Ziele und Inhalte	91
6.5.2	Zielvereinbarungen	92
6.5.3	Feedback	93
6.5.4	Potentiale und Stolpersteine	93
6.6	Zukunft der Personalentwicklung	94
6.7	Kernpunkte und Übungsaufgaben	95
7	Führung, Macht und Motivierung	97
7.1	Führung als Thema der Praxis	97
7.2	Führungstheorien	98
7.2.1	Klassifizierung von Führungstheorien	98
7.2.2	Historisch bedeutsame Studien	99
7.2.3	Kontingenzmodelle der Führung	100
7.3	Führungspersönlichkeit und -eigenschaften	103
7.3.1	Personale Merkmale zur Vorhersage von Führungserfolg	103
7.3.2	Situationsspezifische Vorhersage von Führungserfolg	104
7.3.3	Entwicklung von Führungskräften	105
7.4	Personale Merkmale zur Vorhersage von Karriereerfolg	106
7.5	Führung und Macht	107
7.5.1	Definition und Grundlagen von Macht	107
7.5.2	Manifestation sozialer Macht	107
7.5.3	Machtmotiv und Kosten von Macht	108
7.6	Folgerungen für die Praxis	109
7.7	Kernpunkte und Übungsaufgaben	110
8	Gruppen und Gruppenarbeit	111
8.1	Definitionen und grundlegende Aspekte der Gruppenarbeit	111
8.2	Gruppenarbeit: Bedingungsfaktoren für den Erfolg	113
8.3	Entscheidungen in der Gruppe	114
8.4	Beispiele für Gruppenarbeit in Organisationen	116
8.4.1	Qualitätszirkel	116
8.4.2	Teilautonome Arbeitsgruppen	117
8.5	Einführung betrieblicher Gruppenarbeit in der Praxis	118
8.6	Kernpunkte und Übungsaufgaben	120

9	Kommunikation und Information	121
9.1	Kommunikation in Organisationen	121
9.1.1	Grundlagen der Kommunikation	121
9.1.2	Formen der organisationalen Kommunikation	123
9.1.3	Bedeutung organisationaler Kommunikation	125
9.2	Kommunikationspsychologische Modelle	126
9.2.1	Einfache Sender-Empfänger-Modelle	126
9.2.2	Modell von Watzlawick	127
9.2.3	Modell von Schulz von Thun	128
9.3	Anwendung der Kommunikationsmodelle	129
9.3.1	Kommunikation der Information	129
9.3.2	Kommunikation der Verständigung	129
9.3.3	Kommunikationshilfen	131
9.4	Forderungen an Praxis und Forschung	132
9.5	Kernpunkte und Übungsaufgaben	133
10	Konflikte und Mediation	135
10.1	Konflikte: Definition, Strukturen, Inhalte	135
10.2	Traditionelle Wege der Konfliktlösung	138
10.3	Wirtschaftsmediation als alternative Konfliktlösung	138
10.4	Ablauf und Fallstricke	139
10.5	Mythen der Wirtschaftsmediation	141
10.6	Chancen der Wirtschaftsmediation	143
10.7	Kernpunkte und Übungsaufgaben	144

Teil IV

Individuelle Ebene

11	Individuen und ihre Entwicklung in Organisationen	149
11.1	Forschungsparadigmen	149
11.2	Konflikte zwischen Organisationen und ihren Mitgliedern	150
11.2.1	Grundkonflikte	150
11.2.2	Anpassungsleistungen	151
11.3	Fragestellungen zu personalen Merkmalen	153
11.4	Individuen als Leistungsträger in Organisationen	154
11.5	Resultierende Aufgaben für Organisationsmitglieder	156
11.6	Kernpunkte und Übungsaufgaben	157
12	Bedingungen und Wirkungen von Arbeit	159
12.1	Arbeitsmotivation	159
12.2	Arbeitszufriedenheit	165

12.3	Beanspruchung und Stress	168
12.4	Ableitungen für die Praxis	171
	12.4.1 Förderung von Motivation und Zufriedenheit	171
	12.4.2 Abbau von Stress und Belastungen	172
12.5	Kernpunkte und Übungsaufgaben	174
13	Analyse und Gestaltung von Arbeitsplätzen, -prozessen, -systemen	176
13.1	Die Bedeutung der Psychologie für die Arbeitsanalyse und -gestaltung	176
13.2	Die Arbeitsanalyse	178
	13.2.1 Definition, Ziele und Ebenen	178
	13.2.2 Vorgehensweise der Arbeitsanalyse	180
	13.2.3 Methoden und Verfahren der Arbeitsanalyse	181
13.3	Arbeitsgestaltung	182
	13.3.1 Ansätze der Arbeitsgestaltung	183
	13.3.2 Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung: Handlungsspielraum erhöhen	184
13.4	Chancen und Grenzen	185
13.5	Kernpunkte und Übungsaufgaben	187

Teil V

Verbindung von Wissenschaft und Praxis

14	Forschung und Praxis	191
14.1	Wertfragen arbeits- und organisationspsychologischer Forschung	191
14.2	Forschungsebenen und -schwerpunkte	192
14.3	Ursachen für die Kluft zwischen Theorie und Praxis	193
14.4	Forderung nach einem Dialog zwischen Forschung und Praxis	194
14.5	Kernpunkte und Übungsaufgaben	195
	Glossar	197
	Abkürzungen	202
	Sachwortverzeichnis	203
	Literatur	208
	Autorenverzeichnis	212