

Inhalt

Vorwort zur 6. Auflage	V
1. Organisationspsychologie	1
1.1. Definition der Psychologie und der Organisationspsychologie	2
1.2. Entwicklung der Organisationspsychologie	9
1.3. Teilgebiete der Organisationspsychologie	13
1.4. Fragestellungen in der Organisationspsychologie.	18
1.5. Nachbarwissenschaften der Organisationspsychologie.	21
1.6. Forschungsmethoden der Organisationspsychologie	23
1.7. Die Organisationspsychologie als Angewandte Psychologie	32
1.8. Das Wertproblem in der Organisationspsychologie	34
1.9. Die Nutzung organisationspsychologischen Wissens in der Praxis	39
1.10. Veränderungstendenzen in der Organisationspsychologie	41
1.11. Der weitere Aufbau des Buches	46
2. Aufgabe	52
2.1. Arbeit: Grundüberlegungen	53
2.1.1. Begriffsklärungen	60
2.1.2. Theorie der Aufgabe	62
2.1.3. Arbeit und Emotion.	65
2.1.4. Belastung und Beanspruchung.	66
2.1.5. Zeitkonstante und zeitvariable Leistungsvoraussetzungen	68
2.2. Arbeitsanalyse	69
2.2.1. Methoden der Arbeitsanalyse.	70
2.2.2. Im deutschen Sprachraum vorliegende Verfahren	74
2.2.2.1. Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA).	74
2.2.2.2. Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)	75
2.2.2.3. Analyse der Regulationshindernisse in der Arbeitstätigkeit (RHIA)	76
2.2.2.4. Fragebogen zum Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeit (FIT)	76
2.2.2.5. Tätigkeitsanalyseinventar (TAI)	77
2.2.2.6. Subjektive Arbeitsanalyse (SAA)	77
2.2.2.7. Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus (TAA-KH-O)	77
2.2.2.8. Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt (AVAH)	78
2.2.2.9. Diagnoseinstrument gesundheitsförderlicher Arbeit (DigA)	78
2.3. Psychologische Arbeitsbewertung	79
2.4. Psychologische Arbeitsgestaltung.	86

2.4.1.	Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf Motivation und Zufriedenheit	87
2.4.1.1.	Die Zweifaktorentheorie von Herzberg	88
2.4.1.2.	Die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham	95
2.4.1.3.	Das Konzept des Motivationspotenzials nach Hackman und Oldham	98
2.4.2.	Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf die Qualifikation	100
2.4.2.1.	Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse	102
2.4.2.2.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	104
2.4.3.	Die »Neuen Techniken«	105
2.4.3.1.	Die Bewertung der Technik	105
2.4.3.2.	Chancen und Gefahren neuer Techniken	107
2.4.3.3.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	109
2.4.4.	Stress und Arbeitsgestaltung	111
2.4.4.1.	Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse	111
2.4.4.2.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	115
2.5.	Konzepte und Beispiele psychologischer Arbeitsgestaltung	117
2.5.1.	Job Rotation	119
2.5.2.	Job Enlargement	119
2.5.3.	Job Enrichment	119
2.5.4.	Teilautonome Arbeitsgruppen	120
2.5.5.	Qualifizierende Gruppenkonzepte	124
2.5.5.1.	Qualitätszirkel	124
2.5.5.2.	Lernstatt	126
2.5.6.	Projektgruppe	127
2.6.	Geht es nur um den »arbeitenden Menschen«?	128
2.7.	Zukunft der Arbeit	129
3.	Individuum	136
3.1.	Grundüberlegungen	138
3.1.1.	Individuum und Organisation	138
3.1.2.	Implizite und explizite Persönlichkeitstheorien	143
3.1.3.	Die Anlage-Umwelt-Problematik	146
3.2.	Personalauswahl	150
3.2.1.	Anforderung und Eignung	151
3.2.2.	Messinstrumente der Eignungsdiagnostik	156
3.2.2.1.	Theoretische Grundgedanken	159
3.2.2.2.	Konstruktion von Testverfahren	160
3.2.2.3.	Klassifikation psychologischer Testverfahren	164
3.2.3.	Auswahlentscheidungen	166
3.2.4.	Entwicklung von Entscheidungsregeln	171
3.2.5.	Die personalistische Führungstheorie	174
3.2.5.1.	»Führungseigenschaften«	175
3.2.5.2.	Geschlechtszugehörigkeit und Führung	179
3.2.5.3.	Assessment Center	189

3.3.	Die systematische Personalbeurteilung	196
3.3.1.	Personalbeurteilung als soziale Urteilsbildung.	198
3.3.2.	Fehlerebenen und Fehlerarten bei der Urteilsbildung	199
3.3.3.	Techniken und Verfahren der Personalbeurteilung	205
3.3.4.	Beurteilungskonsequenzen	211
3.4.	Personalentwicklung	216
3.4.1.	Aus-, Fort- und Weiterbildung in Organisationen.	219
3.4.1.1.	Bedarfsermittlung	221
3.4.1.2.	Methoden der Aus-, Fort- und Weiterbildung	222
3.4.1.3.	Selbstgesteuertes Lernen	224
3.4.2.	Zum Problem des Lerntransfers	225
3.4.3.	Evaluation	228
3.4.4.	Beispiele von Personalentwicklungsmaßnahmen.	235
3.4.4.1.	Einübung motorischer Fertigkeiten.	235
3.4.4.2.	Das Erlernen kognitiver Inhalte mit Hilfe Programmierter Unterweisungen und des »E-learning«	237
3.4.4.3.	Das Training von Motivation und Volition.	239
3.4.4.3.1.	Grundüberlegungen	239
3.4.4.3.2.	Theorie der Leistungsmotivation	244
3.4.4.3.3.	Messung der Leistungsmotivation	245
3.4.4.3.4.	Das Training: Grundlagen und Vorgehen.	246
3.4.4.3.5.	Stützung von Motivation und Volition	247
3.4.4.4.	Abbau von leistungsbehindernden Ängsten	250
3.4.4.4.1.	Angst und Leistung	250
3.4.4.4.2.	Feststellung der Angst	251
3.4.4.4.3.	Vorgehen bei der Angstreduktion	252
3.4.4.5.	Training des Selbstvertrauens.	253
3.4.4.5.1.	Theoretische Vorüberlegungen	253
3.4.4.5.2.	Verhaltensanalyse	254
3.4.4.5.3.	Aufbau selbstsicheren Verhaltens	255
3.4.4.6.	Entwicklung der interkulturellen Kompetenz	257
3.4.4.7.	Training des Führungsverhaltens	261
3.4.4.7.1.	Erfassung des Führungsverhaltens	263
3.4.4.7.2.	Optimierung des Führungsverhaltens	269
3.4.4.7.3.	Beispiele für Trainingsverfahren	272
4.	Gruppe	285
4.1.	Grundüberlegungen	288
4.1.1.	Begriffsbestimmung	288
4.1.2.	Gruppenstruktur und Gruppenprozess	289
4.1.3.	Gruppe und Organisation	290
4.2.	Gruppennorm und Gruppenkohäsion als Determinanten des individuellen Verhaltens	293
4.2.1.	Theoretische Grundlagen und empirische Forschungsergebnisse . .	294
4.2.2.	Ermittlung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion	301

4.2.3.	Beeinflussung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion	303
4.3.	Formelle und informelle Strukturen und Prozesse	308
4.3.1.	Begriffliche Klärung	309
4.3.2.	Indikatoren formeller und informeller Strukturen und Prozesse . . .	310
4.3.3.	Beeinflussung formeller und informeller Strukturen und Prozesse .	312
4.4.	Soziale Konflikte	313
4.4.1.	Begriffliche Klärungen	314
4.4.2.	Konfliktdiagnostik	317
4.4.3.	Konfliktprophylaxe und Konfliktlösung	318
4.5.	Interpersonale Kommunikation	321
4.5.1.	Grundbegriffe und empirische Befunde	323
4.5.2.	Kommunikation in geschlechtsgemischten Gruppen	329
4.5.3.	Diagnose von Defiziten	332
4.5.4.	Verbesserung der Kommunikation in Gruppen	334
4.6.	Führung in Gruppen	337
4.6.1.	Empirische Befunde und theoretische Überlegungen	338
4.6.1.1.	Das Kontingenzmodell von Fiedler	340
4.6.1.2.	Situative Relativierungen der »Ohio-Dimensionen«	344
4.6.1.3.	Das normative Entscheidungsmodell von Vroom und Yetton	345
4.6.2.	Ansätze zu einer Verhaltens- und Situationsmodifikation	348
4.6.3.	Symbolische Führung	350
4.7.	Gruppenarbeit und Leistung	352
4.7.1.	Kriterien der Bewertung von Gruppenarbeit	352
4.7.2.	Bedingungen der Gruppenleistung	353
4.7.3.	Gruppenentscheiden und Gruppenproblemlösen als Beispiel	356
4.7.3.1.	Begriffliche Klärung und theoretische Grundlagen	356
4.7.3.2.	Gruppenarbeit oder Einzelarbeit?	361
4.7.3.3.	Verbesserung von Gruppenproblemlösen und Gruppenentscheiden	363
5.	Organisation	374
5.1.	Grenzen einer psychologischen Sicht der Organisation	377
5.2.	Die Organisation im Bewusstsein ihrer Mitglieder	378
5.2.1.	Empirische Organisationsforschung	378
5.2.2.	Betriebsklima und Organisationsklima	381
5.2.3.	Unternehmenskultur	387
5.2.4.	Organisationsdiagnostik	394
5.3.	Grundüberlegungen zu psychologisch orientierten Veränderungs- maßnahmen in Organisationen	396
5.3.1.	Motivation und Organisation	397
5.3.1.1.	Determination des Leistungsverhaltens	398
5.3.1.2.	Arbeitsmotive	399
5.3.1.3.	Hierarchische Motivationsmodelle	402
5.3.1.3.1.	Theorien von Maslow und Alderfer	403
5.3.1.3.2.	Folgerungen für die Organisationsgestaltung	405
5.3.1.3.3.	Wertewandel und Personalpolitik	406

5.3.1.4.	VIE-Theorien	411
5.3.1.4.1.	Theorie von Vroom und deren Weiterentwicklungen	411
5.3.1.4.2.	Folgerungen für die Organisationsgestaltung	416
5.3.1.5.	Austauschtheorien	418
5.3.1.5.1.	Theorie von Adams	418
5.3.1.5.2.	Folgerungen für die Organisationsgestaltung	422
5.3.1.6.	Ziele.	423
5.3.1.7.	Motivation und Arbeitsverhalten – einige Hinweise zum Motivationsmanagement	426
5.3.2.	Arbeitszufriedenheit und Organisation	428
5.3.2.1.	Begriffsklärung und theoretische Ansätze	429
5.3.2.2.	Messung der Arbeitszufriedenheit	434
5.3.2.3.	Folgen und Korrelate der Arbeitszufriedenheit	440
5.3.2.4.	Beeinflussung der Arbeitszufriedenheit durch organisatorische Maßnahmen	444
5.3.2.5.	Kritik am Konzept der Arbeitszufriedenheit	449
5.4.	Change Management	451
5.4.1.	Ein Extrembeispiel: »Die Strategie des Bombenwurfs«	454
5.4.2.	Organisationsentwicklung: Personale, interaktionale und strukturelle Ansätze	457
5.4.3.	Bedingungen des Erfolgs von Change Management	467
5.5.	Wissensmanagement und lernende Organisation	472
Literaturverzeichnis		483
Bestlösungen		531
Autorenverzeichnis		533
Stichwortverzeichnis		547