

Inhalt

Vorwort	5
---------------	---

I. Einführender Überblick

1 Was tun Arbeits- und OrganisationspsychologInnen?	10
2 Individuum und Organisation	12
3 Entstehungsmotive der Arbeits- und Organisationspsychologie (A&O Ψ)	14
4 Das Territorium der A&O Ψ	16
5 Aktuelle Herausforderungen der A&O Ψ	18
6 Die A&O Ψ zwischen akademischem Fach- und Praktikerwissen	20
7 Kontrapunkt I: Nie vergessen: Stimme und Ressourcen des Common Sense	22

II. Zufriedenheit, Emotionen und Motive arbeitender Menschen

8 Vom herkömmlichen zum neuen psychologischen Arbeitsvertrag	24
9 Konzept und Messung von „Arbeitszufriedenheit“	26
10 Vorformatiert geschlossene und offene Methoden der Erhebung von Befragungsdaten	28
11 Quantifizierende und qualitative Methoden der Datenanalyse	30
12 Von der Arbeitszufriedenheits- zur Wohlbefindensforschung	32
13 Emotionen an der Arbeit.....	34
14 Stress, Burnout und innere Kündigung	36
15 Arbeitsmotivationskonzepte I: Inhaltstheorien	38
16 Arbeitsmotivationskonzepte II: Gerechtigkeitstheorien	40
17 Arbeitsmotivationskonzepte III: Erwartungswert- und Zielsetzungstheorien	42
18 Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung	44
19 Kontrapunkt II: Das Rohe und das Gekochte der A&O Ψ	46

III. Personalauswahl

20 Verfahren der Personalauswahl	48
21 Berufswahl und Persönlichkeit	50
22 Basisrate, Selektionsrate und Validität eignungsdiagnostischer Verfahren	52
23 Erfolgsquoten und Verbreitung von Personalauswahlverfahren	54
24 Assessment-Center	56
25 Kontrapunkt III: Der Beschreibungsnotstand in der A&O Ψ	58

IV. Personalführung und -entwicklung

26 Aspekte und Prämissen der Personalführung	60
27 Einfache Führungskonzepte	62
28 Situative Führungsmodelle	64
29 Von transaktionaler zu transformationaler Führung	66
30 Führungsdiagnostische Beiträge der Tiefenpsychologie	68
31 Beurteilung und Entlohnung von Personal	70
32 Kompetenzentwicklung und Coaching	72
33 Kontrapunkt IV: Methodenkult in der A&O Ψ	74

V. Arbeit in und mit Gruppen

34	Die zwei Vorzeigeteams der Hawthorne-Experimente	76
35	Gruppenkohäsion und „groupthink“	78
36	Prozesse der Identifikation mit Gruppen	80
37	Kooperationskonzepte für Gruppen	82
38	Gruppenarbeitskonzepte der Bewegung zur Humanisierung der Arbeit	84
39	Selbstorganisiertes Arbeiten im Team	86
40	Dynamik des Unbewussten in Gruppen	88
41	Kontrapunkt V: Tests von Kausalhypothesen als Explikation konzeptioneller Beziehungen – der blinde Fleck der A&O Ψ	90

VI. Klima und Kulturen von Organisationen

42	Dimensionen und Wirkungen des Organisationsklimas	92
43	Organisationskultur als identitätsprägender Werte- und Normenkern einer Organisation	94
44	Organisationskulturprägende Strukturen	96
45	Interkulturell vergleichende Organisations- und Managementforschung	98
46	„Starke“ Organisationskulturen als Erfolgsfaktor?	100
47	Können Organisationen neurotisch sein?	102
48	Kontrapunkt VI: Wie alternativ sind die Alternativen zum Mainstream?	104

VII. Organisationen im Wandel

49	Nur wandlungsfähige Organisationen werden überleben	106
50	Konzepte und Instrumente der Organisationsentwicklung	108
51	Lernende Organisationen	110
52	Psychologische Aspekte des Change Managements	112
53	Episodischer vs. kontinuierlicher Wandel	114
54	„Change Fatigue“	116
55	Kontrapunkt VII: Die A&O Ψ im Zustand rasenden Stillstands?	118

VIII. Entwicklungsperspektiven der A&O Ψ

56	Folgt auf die Neuroökonomie und das Neuromarketing die Neuro-A&O Ψ ?	120
57	Edwin Lockes Versuch einer motivationstheoretischen Synthese	122
58	Wie breit ist der Graben zwischen Grundlagenforschung und angewandter A&O Ψ wirklich?	124
59	Entwicklung der Beziehungen zwischen der A&O Ψ und der CS Ψ	126
60	Kontrapunkt VIII: Geschehen(d)es verstehen	128

Verzeichnis der Figuren, Abbildungen, Tabellen und Textboxen	129
--	-----

Literaturverzeichnis	135
----------------------------	-----

Namenregister	153
---------------------	-----