

Inhalt

Vorwort

1.	Einführung	11
1.1.	<i>Zum Gegenstand der Organisationspsychologie – Skizzenhafte Ausdifferenzierung der Inhalte</i>	11
1.1.1.	Ziele – Kriterien organisationswissenschaftlichen Handelns	11
1.1.2.	Situation und Person – Bedingungen organisationswissenschaftlichen Handelns (zugleich Übersicht über die weiteren Kapitel)	14
1.2.	<i>Allgemeine Merkmale der Organisationspsychologie</i>	16
1.2.1.	Zum Ort der Organisationspsychologie – Nachbardisziplinen	16
1.2.2.	Ausgewählte methodische Implikationen – das Problem »Komplexität«	20
	Weiterführende Literatur	22
	Fragen	23
2.	Organisationspsychologie – Grundlegende Variablen und Prozesse	24
2.1.	<i>Überdauernde Merkmale der Situation</i>	24
2.1.1.	Zum Problem des Gestaltungsspielraums	24
2.1.2.	Zur Dynamik und Genese der Situation	26
2.1.3.	Handlungsmöglichkeiten	32
	Weiterführende Literatur	34
	Fragen	34
2.2.	<i>Überdauernde Merkmale der Person (Motivation und Fähigkeiten)</i>	35
2.2.1.	Begriffliche Klärung der Motivation – Probleme der Motivklassifikation	35
2.2.2.	Inhaltstheorien der Motivation	38
2.2.3.	Prozeßtheorien der Motivation	50
2.2.4.	Fähigkeiten und Fertigkeiten	58
	Weiterführende Literatur	61
	Fragen	62
2.3.	<i>Zur Wechselwirkung zwischen Situation und Person – Aktuelle Prozesse in der Arbeit</i>	62
2.3.1.	Der Vollzug der Arbeitstätigkeit	62
2.3.2.	Prozesse der Erklärung und Bewertung von Handlungsergebnissen – Attributions- und Gleichheitstheorie	66

2.3.3.	Aspekte der Arbeitszufriedenheit	70
2.3.4.	Zur Dynamik der Arbeitszufriedenheit	74
2.3.5.	Korrelate und Folgen der Arbeitszufriedenheit	77
	Weiterführende Literatur	84
	Fragen	85
2.4.	<i>Sozialisation – Längerfristige Prozesse in der Arbeit</i>	85
2.4.1.	Zur Vermittlung von Handlungskompetenzen	86
2.4.2.	Bedingungen der Motiv-Vermittlung	90
2.4.3.	Betrachtungen im zeitlichen Längsschnitt	97
	Weiterführende Literatur	103
	Fragen	103
3.	Organisationspsychologie – Gesichtspunkte zur Gestaltung der Situation	104
3.1.	<i>Gestaltung der Arbeitsaufgabe</i>	104
3.1.1.	Arbeitsaufgabe, Belastung und Beanspruchung – Streß	104
3.1.2.	Spezifische Arten der Belastung – Ungewißheit und Einflußlosigkeit	113
	Weiterführende Literatur	121
	Fragen	121
3.2.	<i>Arbeitsgruppe</i>	122
3.2.1.	Kohäsion und Konformität in Arbeitsgruppen – Bedingungen und Folgen	122
3.2.2.	Gesichtspunkte zum Leistungsvorteil der Gruppe – Gruppen-Problemlösen	128
3.2.3.	Kommunikation, Vertrauen und soziale Unterstützung	134
3.2.4.	Konflikte in Arbeitsgruppen	141
	Weiterführende Literatur	149
	Fragen	149
3.3.	<i>Führung</i>	150
3.3.1.	Der personalistische Ansatz	150
3.3.2.	Führungsverhalten und Führungserfolg	153
3.3.3.	Zur Berücksichtigung der Situation	160
3.3.4.	Neuere Forschungsansätze – symbolische Führung	168
	Weiterführende Literatur	170
	Fragen	171
4.	Organisationspsychologie – Ansatzpunkte zum Handeln	172
4.1.	<i>Psychologie als Wissenschaft – Anwendungsorientierte Forschung – Forschungsgeleitete Praxis</i>	173
4.1.1.	Wissenschaft – Praxis – Probleme in der Organisationspsychologie	178

4.1.2.	Der Prozeß forschungsgeleiteten Handelns in der Organisation	181
4.1.3.	Zielorientierung und Abhängigkeit des Organisationspsychologen . . .	185
	Weiterführende Literatur	188
	Fragen	189
4.2.	<i>Messung und Intervention bei der Person</i>	189
4.2.1.	Zielabhängigkeit der Strategien	190
4.2.1.1.	Anpassung des Einzelnen an die Arbeit	191
4.2.1.2.	Gesundheit und autonomes Handeln	191
4.2.2.	Eignungsdiagnostik und Personalentscheidung	192
4.2.2.1.	Anforderungsanalyse	192
4.2.2.2.	Psychodiagnostische Instrumentarien	194
4.2.2.3.	Entscheidungsrelevante Information und Entscheidungsregeln	196
4.2.3.	Die Assessment-Center-Technik	198
4.2.4.	Systematische Personalbeurteilung	202
4.2.5.	Training: Aus-, Fort- und Weiterbildung	207
4.2.5.1.	Bildungsbedarfsanalyse	208
4.2.5.2.	Aufbau motorischer Fertigkeiten	210
4.2.5.3.	Erweiterung kognitiver Möglichkeiten	211
4.2.5.4.	Messung und Modifikation des Führungsverhaltens	213
4.2.5.5.	Training der Motivation	218
4.2.5.6.	Abbau von Angst und Aufbau von Selbstsicherheit	221
4.2.5.7.	Erhaltung und Wiederherstellung der psychischen Gesundheit	223
	Weiterführende Literatur	228
	Fragen	228
4.3.	<i>Messung und Intervention bei der Situation</i>	229
4.3.1.	Messung und Intervention bei der Aufgabe	229
4.3.1.1.	Die Aufgabe – psychologisch gesehen	230
4.3.1.2.	Psychologische Arbeitsanalyse	231
4.3.1.3.	Arbeitsstrukturierung	234
4.3.1.4.	Grenzen für die Psychologie	239
4.3.1.5.	Qualitätszirkel und Lernstatt	244
4.3.1.6.	Neue Technologien und ihre Folgen	247
4.3.1.7.	Weitere Möglichkeiten für die Psychologie	251
4.3.2.	Messung und Intervention bei der Gruppe und der Organisation	253
4.3.2.1.	Ansätze für die Messung	254
4.3.2.1.1.	Messung der Arbeitszufriedenheit	258
4.3.2.1.2.	Messung des Gruppen- und Organisationsklimas	263
4.3.2.1.3.	Zum Stellenwert psychologischer Organisationsdiagnostik	266
4.3.2.2.	Ansätze zur Veränderung in Gruppen und Organisationen	267
4.3.2.2.1.	Organisationsentwicklung	270
4.3.2.2.2.	Modelle und Vorgehensweisen der Organisationsentwicklung	273
4.3.2.2.3.	Klassifikation der Vorgehensweisen	278
4.3.2.2.4.	Kriterien und Wirkungen	282
4.3.2.2.5.	Organisationskultur	284
4.3.2.3.	Intervention in der Organisation und Umweltbezug	287
	Weiterführende Literatur	287
	Fragen	287

Antworten zu den Kontrollfragen	289
Literatur	296
Autorenregister	321
Sachregister	326