

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	V
ZUM VERHÄLTNIS VON FORSCHUNG UND PRAXIS IN DER ORGANISATIONS- PSYCHOLOGIE (Heinz Schuler)	1
ZUM VERHÄLTNIS VON AUSBILDUNG UND PRAXIS IN DER ORGANISATIONS- PSYCHOLOGIE (Joachim Franke)	10
ORGANISATIONSDIAGNOSTIK	19
MESSUNG DES BETRIEBSKLIMAS (Lutz von Rosenstiel)	25
1. Relevanz des Betriebsklimakonzepts	25
2. Begriffliche Probleme und Arbeitsdefinition	26
3. Inhaltsanalyse deutschsprachiger Verfahren zur Er- fassung des Betriebsklimas	30
4. Zielsetzung bei der Verfahrenskonstruktion	32
5. Die Hauptuntersuchung	34
6. Normwerte	35
7. Korrelate des Betriebsklimas	37
8. Betriebsklimauntersuchungen in der Praxis	39
9. Betriebsklimauntersuchungen als Teil von Organisa- tionsentwicklungsmaßnahmen	41
ARBEITZUFRIEDENHEIT - TRUGBILD ODER REALITÄT? (Günter Wiswede und Gerd Wiendieck)	45
THESEN ZUR ORGANISATIONSDIAGNOSTIK (Hermann Brandstätter)	53
ZUR PARTIZIPATIVEN, ENTWICKLUNG ORGANISATIONSDIAGNOSTI- SCHER INSTRUMENTE: EIN FALLBEISPIEL (Willi Stehle und Heinz Schuler)	56
1. Einleitung	56
2. Vorgehensweise	56
2.1 Dokumentenanalyse	57
2.2 Konzeption des Fragebogens	57
3. Implementation	58

4.	Ergebnisse	59
5.	Diskussion	59
ERFAHRUNGSBERICHT FÜHRUNGSSTILANALYSE (Rainer Förderreuther)		62
1.	Grundsätzliche Vorgehensweise	62
2.	Ziel der Analyse	63
3.	Die wichtigsten Ergebnisse	64
4.	Konsequenzen aus der Führungsstilanalyse	65
ORGANISATIONSENTWICKLUNG		67
ORGANISATIONSENTWICKLUNG - KRITISCHE BESTANDSAUFNAHME UND ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG (Diether Gebert)		73
1.	Rückblick: Kritische Bestandsaufnahme	74
1.1	Kritische Bestandsaufnahme zur Theorie der Organisationsentwicklung	74
1.2	Kritische Anmerkungen zur Praxis der Organisationsentwicklung	76
2.	Ausblick: Zukünftige Tendenzen in der Organisationsentwicklung	78
DIE ROLLENIDENTIFIKATION OBERERER FÜHRUNGSKRÄFTE (Artur Wollert)		83
1.	Die Bedeutung der Identifikation für obere Führungskräfte	83
2.	Das Rollenverständnis der oberen Führungskräfte ...	84
3.	Das Dilemma in der Rollenkonstruktion der oberen Führungskräfte	84
4.	Die Aufgabe: Schaffung einer Führungsethik	86
5.	Schlußbemerkung	87
MÖGLICHE NEGATIVE KONSEQUENZEN DES STREBENS NACH EINER SPEZIFISCHEN BERUFLICHEN SELBSTDEFINITION (Robert A. Wicklund)		89
ORGANISATIONSENTWICKLUNG - EIN PRAXISBERICHT (Wolf Dieter Gogoll)		96
1.	Ausgangslage	96

2.	Beschreibung des Projektablaufs	98
3.	Erfahrungen aus der Bearbeitungsphase	100
4.	Ergebnisse, Besonderheiten und übergreifende Erfahrungen	100
5.	Schlußbemerkung	102
PSYCHISCHER STRESS AM ARBEITSPLATZ - EIN FORSCHUNGSPROJEKT UND PRAKTISCHE FOLGERUNGEN (Siegfried Greif und Martina Rummel)		104
1.	Verschiedene Erklärungsansätze	104
2.	Das Projekt "Psychischer Streß am Arbeitsplatz"	107
3.	Praktische Schlußfolgerungen	110
ROBOTEREINSATZ UND PERSONALPLANUNG - EIN PLANUNGSBEISPIEL AUS DER AUTOMOBILINDUSTRIE (Max W. Monjau und Ulrich Cieplik)		114
1.	Anforderungen an die Personalplanung beim Einsatz neuer Technologien	114
2.	Instrumente zur Erfassung des Veränderungspotentials	115
3.	Planung des Roboter-Einsatzes im Rohbau Ingolstadt	116
4.	Schulung und Einarbeitung der Mitarbeiter	119
5.	Erfahrungen	120
EIGNUNGSDIAGNOSTIK		123
DIE VERWENDUNG EIGNUNGSDIAGNOSTISCHER METHODEN IN DEUTSCHEN UNTERNEHMEN (Claudia Schulz, Heinz Schuler und Willi Stehle)		126
1.	Zielsetzung	126
2.	Stichprobe	126
3.	Bewerberquoten	127
4.	Verwendete eignungsdiagnostische Verfahren	127
5.	Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren	130
6.	Durchführung eignungsdiagnostischer Untersuchungen	131
7.	Zusammenfassung	132
SOZIALE VALIDITÄT EIGNUNGSDIAGNOSTISCHER VERFAHREN: ANFORDERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT (Heinz Schuler und Willi Stehle)		133
1.	Zur Bedeutung psychologischer Berufseignungsdiagnostik	133

2.	Skepsis und Widerstand	134
3.	Stellungnahme zur Kritik	134
4.	Ein Versuch zur Abhilfe	135
5.	Über die Zusammenarbeit	137
ERFAHRUNGEN MIT ASSESSMENT-CENTERS (Günther Gruppe)		139
1.	Die Anfänge	139
2.	SEL-Assessment-Center	140
3.	Bewährungsprobe bestanden	142
DISKUSSION ZUM THEMENBEREICH EIGNUNGSDIAGNOSTIK (Hans-Henning Eckardt)		144
INFORMATION UND KOMMUNIKATION		149
KOMMUNIKATION IN ORGANISATIONEN (Hans-Dieter Schneider)		153
1.	Einführung	153
2.	Thesen zur Kommunikation in Organisationen	153
2.1	Organisationen neigen eher dazu, Kommunikation einzuschränken als anzuregen	153
2.2	Gegebene Kommunikationsstrukturen werden ungenügend genutzt	155
2.3	In jeder Kommunikation können mehrere Botschaften stecken	156
2.4	Zufriedenheit mit der Kommunikation in der Organisation setzt ausgeglichene Beziehungen voraus	156
2.5	Die Kommunikation in Organisationen wird durch Interpretationen von Ursachen gestört	157
2.6	Kommunikation zwischen Partnern kann Sympathie hervorrufen	158
2.7	Gute Kommunikationsbedingungen sind Voraussetzungen zur Innovation	159
INFORMATIONSV ERHALTEN IN ORGANISATIONEN - BERICHT AUS DER WERKSTATT EINES FORSCHUNGSPROJEKTS - (Klaus Macharzina)		162
1.	Anmerkungen zum konzeptionellen Ansatz	162
2.	Theoretische und empirische Zielsetzung	165
3.	Bisherige Ergebnisse	168
3.1	Auswertung vorliegender Daten	168
3.2	Ergebnisse der inhaltsanalytischen Untersuchung ...	169
3.3	Zwischenergebnis	170

DIE INNERBETRIEBLICHE MEINUNGSUMFRAGE ALS FÜHRUNGSINSTRUMENT (Ihno Schneevoigt)	171
1. Zielsetzung	171
2. Der Inhalt der Meinungsumfrage	172
3. Das Verfahren	173
4. Die Abteilungsbesprechung	176
 SCHLUSS	 179
 TEILNEHMER DER 1. HOHENHEIMER GESPRÄCHSTAGE ZUR ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE	 181