

## 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