

# Inhalt

<b>1. Einleitung</b> . . . . .	1
Heinz Schuler	
1. Gegenstandsbestimmung . . . . .	1
2. Aufgabenstellung der Organisationspsychologie . . . . .	2
3. Verantwortung für organisationspsychologisches Handeln . . . . .	4
4. Zielsetzung und Gliederung dieses Lehrbuchs . . . . .	5
5. Hinweise für den Leser . . . . .	7
6. Literatur . . . . .	8
<b>Teil I: Methodologie</b> . . . . .	11
<b>2. Geschichte der Organisationspsychologie</b> . . . . .	15
Siegfried Greif	
1. Einleitung . . . . .	15
2. Entwicklungsphasen der Arbeits- und Organisationspsychologie . . . . .	16
3. Perspektiven . . . . .	44
4. Literatur . . . . .	45
<b>3. Theorien der Organisationspsychologie</b> . . . . .	49
Heinz Holling und Günter F. Müller	
1. Einleitung . . . . .	49
2. Humanistische Theorie von McGregor . . . . .	49
3. Partizipative Theorie von Likert . . . . .	51
4. Der system- und rollentheoretische Ansatz von Katz und Kahn . . . . .	53
5. Theorie von Argyris . . . . .	57
6. Rationalitätstheorie . . . . .	59
7. Theorie organisierenden Handelns von Weick . . . . .	61
8. Kulturtheorie . . . . .	63
9. Theorie sozialen Lernens von Luthans . . . . .	64
10. Zusammenfassung und Ausblick . . . . .	66
11. Literatur . . . . .	68
<b>4.1 Planung und Durchführung organisationspsychologischer Untersuchungen</b> . . . . .	71
Klaus Moser	
1. Einleitung . . . . .	71
2. Untersuchungsvoraussetzungen . . . . .	71
3. Untersuchungsplanung . . . . .	75
4. Methoden der Datengewinnung . . . . .	87
5. Bewertung organisationspsychologischer Untersuchungen . . . . .	98
6. Schlußbemerkung . . . . .	104
7. Literatur . . . . .	104

<b>4.2 Probleme anwendungsbezogener organisationspsychologischer Forschung . . . .</b>	<b>107</b>
Walter Bungard	
1. Einleitende Bemerkungen . . . . .	107
2. Organisationspsychologie im Spannungsfeld zwischen grundlagenwissen- schaftlicher Orientierung und Anwendungsfragen . . . . .	108
3. Die bisherige Forschungspraxis . . . . .	111
4. Pragmatische Grenzen . . . . .	114
5. Argumente für einen Paradigmenpluralismus . . . . .	122
6. Konsequenzen für die Auswahl von Methoden . . . . .	125
7. Literatur . . . . .	127
<b>Teil II: Arbeit . . . . .</b>	<b>129</b>
<b>5. Bedeutung und Wirkung von Arbeit . . . . .</b>	<b>133</b>
Norbert Semmer und Ivars Udris	
1. Zur Einführung: Arbeit — Notwendiges Übel oder zentrale Lebensäußerung?	133
2. Funktion und Wert der Arbeit . . . . .	134
3. Bewertung der Arbeit: Wünsche, Realität und Korrelate . . . . .	135
4. Streß und Belastung: Faktoren, Prozesse, Folgen . . . . .	146
5. Arbeit und Persönlichkeit . . . . .	155
6. Schlußbemerkung . . . . .	161
7. Literatur . . . . .	161
<b>6. Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten . . . . .</b>	<b>167</b>
Heinz Schüpbach	
1. Betriebliche Funktionen anstelle von Arbeitstätigkeiten — Die Arbeitsanaly- se als Grundlage der „wissenschaftlichen Betriebsführung“ und der Mechanis- sierung . . . . .	167
2. Kritik der funktionsorientierten Arbeits- und Anforderungsanalyse . . . . .	169
3. Arbeitsanalyse als Grundlage autonomieorientierter Arbeitsgestaltungs- und Qualifizierungsstrategien . . . . .	171
4. Kollektiv-partizipative Arbeitsanalyse . . . . .	184
5. Abschließende Bemerkungen . . . . .	185
6. Literatur . . . . .	186
<b>7. Gestaltung von Arbeitstätigkeiten . . . . .</b>	<b>189</b>
Eberhard Ulich	
1. Strategien der Arbeitsgestaltung . . . . .	189
2. Merkmale der Aufgabengestaltung . . . . .	191
3. Das Konzept der vollständigen Aufgabe . . . . .	193
4. Gestaltung von Mensch-Rechner-„Dialogen“ . . . . .	194
5. Das Konzept der soziotechnischen Systemgestaltung . . . . .	197
6. Ein Kontingenzmodell . . . . .	199
7. Konzepte für den Einsatz neuer Technologien in der Produktion . . . . .	201
8. Literatur . . . . .	207

<b>Teil III: Individuum</b> . . . . .	209
<b>8. Persönliche Verhaltens- und Leistungsbedingungen</b> . . . . .	213
Hermann Brandstätter	
1. Perspektiven des Verhältnisses von Person und Organisation . . . . .	213
2. Allgemeinpsychologische Konzeptionen menschlichen Verhaltens . . . . .	214
3. Differentialpsychologische Aspekte . . . . .	216
4. Schlußbemerkung . . . . .	229
5. Literatur . . . . .	230
<b>9. Diagnose beruflicher Eignung und Leistung</b> . . . . .	235
Heinz Schuler und Uwe Funke	
1. Einleitende Überlegungen . . . . .	235
2. Berufliche Anforderungen . . . . .	236
3. Eignungsdiagnostische Auswahlverfahren . . . . .	244
4. Leistungsbeurteilung . . . . .	261
5. Personelle Entscheidung . . . . .	267
6. Kontext und Wirkung . . . . .	273
7. Literatur . . . . .	278
<b>10. Personalentwicklung</b> . . . . .	285
Heinz Holling und Detlev Liepmann	
1. Einleitung . . . . .	285
2. Definitiorische Grundlagen und Gebiete der Personalentwicklung . . . . .	286
3. Theoretische Grundlagen . . . . .	290
4. Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs . . . . .	294
5. Verfahren der Personalentwicklung . . . . .	296
6. Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen . . . . .	305
7. Ausblick . . . . .	313
8. Literatur . . . . .	313
<b>Teil IV: Interaktion</b> . . . . .	317
<b>11. Kommunikation und Führung in Arbeitsgruppen</b> . . . . .	321
Lutz von Rosenstiel	
1. Gruppen in Organisationen . . . . .	321
2. Aufgabenstellung und Grad der Zusammenarbeit . . . . .	325
3. Die Gruppe: Bestimmungsmerkmale und deren Bedeutung . . . . .	329
4. Führung . . . . .	337
5. Zusammenfassung . . . . .	347
6. Literatur . . . . .	348
<b>12. Analyse von Interaktionen</b> . . . . .	353
Siegfried Frey, Gary Bente und Hans-Georg Frenz	
1. Interaktionsanalyse als Problemstellung der Organisationspsychologie . . . . .	353
2. Klassifikationsmerkmale organisationspsychologischer Interaktionsanalysen . . . . .	355

3. Abschließende Bemerkungen . . . . .	370
4. Literatur . . . . .	373
<b>13. Gruppenorientierte Interventionstechniken . . . . .</b>	<b>377</b>
Walter Bungard und Conny Herbert Antoni	
1. Gruppenarbeit zwischen Anspruch und Wirklichkeit . . . . .	377
2. Die Entdeckung des Teamgeistes als „Produktionsfaktor“ . . . . .	379
3. Darstellung verschiedener Gruppenarbeitskonzeptionen . . . . .	382
4. Diskussion einzelner Problembereiche . . . . .	397
5. Möglichkeiten und Grenzen gruppenorientierter Interventionstechniken . . . . .	401
6. Literatur . . . . .	402
<b>Teil V: Organisation . . . . .</b>	<b>405</b>
<b>14. Grundkonzepte der Organisation . . . . .</b>	<b>409</b>
Wolfgang Scholl	
1. Einleitung . . . . .	409
2. Metaphern der Organisationsforschung . . . . .	411
3. Zustandsbeschreibungen der Organisation . . . . .	417
4. Prozeßbeschreibungen der Organisation . . . . .	425
5. Ergebnisse organisationaler Tätigkeit . . . . .	438
6. Schlußbemerkung . . . . .	442
7. Literatur . . . . .	442
<b>15. Organisationsdiagnose . . . . .</b>	<b>445</b>
André Büssing	
1. Definitionen und Ziele der Organisationsdiagnostik . . . . .	445
2. Aufgaben der Organisationsdiagnostik . . . . .	449
3. Konzeptuelle Schwerpunkte der Organisationsdiagnostik . . . . .	451
4. Methodische Aspekte der Organisationsdiagnostik . . . . .	457
5. Durchführung einer Organisationsdiagnose . . . . .	471
6. Schlußbemerkung . . . . .	476
7. Literatur . . . . .	477
<b>16. Interventionen in Organisationen . . . . .</b>	<b>481</b>
Diether Gebert	
1. Definition von Organisationsentwicklung . . . . .	481
2. Klassifikation von Organisationsentwicklungsansätzen . . . . .	481
3. Die Rolle des Beraters . . . . .	482
4. Die Integration der Organisationsangehörigen in den Veränderungsprozeß . . . . .	483
5. Kommunikation als Kernproblem . . . . .	485
6. Handlungsmöglichkeiten im Rahmen von Organisationsentwicklung . . . . .	487
7. Evaluation . . . . .	490
8. Grenzen von Organisationsentwicklung . . . . .	492
9. Literatur . . . . .	493

---

<b>17. Organisation und Umwelt</b> . . . . .	495
Bernhard Wilpert	
1. Einleitung . . . . .	495
2. Grundmodelle der Organisations-Umweltbeziehung . . . . .	496
3. Kultureller Kontext . . . . .	500
4. Gesellschaftsstruktureller Kontext . . . . .	502
5. Organisation als Umwelt . . . . .	506
6. Organisation und sozialer Wandel . . . . .	507
7. Schlußbetrachtung . . . . .	509
8. Literatur . . . . .	510
<b>Autoren dieses Bandes</b> . . . . .	513
<b>Personenregister</b> . . . . .	517
<b>Sachregister</b> . . . . .	531