

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung in die Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie	1
	<i>Simone Kauffeld</i>	
1.1	Gegenstandsbestimmung und Definition	1
1.1.1	Arbeit	2
1.1.2	Organisation	4
1.1.3	Handlungsfelder	4
1.2	Arbeitsfelder und Ziele	7
1.2.1	Arbeitsfelder	7
1.2.2	Ziele	9
1.2.3	Zukunftstrends	10
1.3	Methodische Zugänge	11
1.4	Verhältnis von Wissenschaft und Praxis	14
1.4.1	Wissenschaft und Praxis	14
1.5	Vernetzung	16
1.5.1	Fachgesellschaften	16
1.5.2	Zeitschriften	17
	Literaturverzeichnis	19
2	Vergangenheit und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie	21
	<i>Simone Kauffeld und Nils Christian Sauer</i>	
2.1	Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie	22
2.1.1	Economic Man	23
2.1.2	Social Man	28
2.1.3	Self-actualizing Man	29
2.1.4	Complex Man	31
2.1.5	Virtual Man	33
2.2	Moderne Arbeitswelten der Arbeits- und Organisationspsychologie	35
2.2.1	Industrielle Revolutionen	36
2.2.2	Hybride Wertschöpfungsketten	38
2.2.3	Arbeit 4.0	39
2.2.4	Agile Arbeit	41
	Literaturverzeichnis	43
3	Organisation	47
	<i>Simone Kauffeld, Sören Wesemann und Nale Lehmann-Willenbrock</i>	
3.1	Organisationsbegriff	48
3.1.1	Beschreibung	48
3.1.2	Stakeholder einer Organisation	50
3.2	Organisationsstruktur	51
3.2.1	Merkmale der Organisationsstruktur	51
3.2.2	Aufbau- und Ablauforganisation	56
3.3	Netzwerke als organisationsübergreifende Kooperationsstrukturen	62
3.4	Paradoxien des Organisierens	63
3.5	Prozessorganisation	64
3.6	Organisationskultur und -klima	67
3.6.1	Organisationskultur	67
3.6.2	Organisationsklima	70
	Literaturverzeichnis	71

4	Organisationsentwicklung	73
	<i>Simone Kauffeld, Paul Constantin Endrejat und Henrike Richter</i>	
4.1	Anlässe für und Merkmale von Organisationsentwicklung	74
4.1.1	Unterschied zwischen Organisationsentwicklung und Change Management	76
4.1.2	Ausmaß der Veränderung	78
4.1.3	Episodische vs. kontinuierliche Veränderung	79
4.2	Historische Wurzeln der Organisationsentwicklung	80
4.3	Organisationsdiagnose als Basis der Organisationsentwicklung	85
4.4	Betroffene während der Organisationsentwicklung beteiligen	86
4.5	Kommunikation in Veränderungsprozessen	88
4.5.1	Widerstand gegenüber Veränderungen	88
4.5.2	Adressatengerechte Ansprache	90
4.5.3	Motivierende Gesprächsführung	93
4.6	Lösungsfokussierte Ansätze der Organisationsentwicklung	95
4.6.1	Appreciative Inquiry	96
4.6.2	Design Thinking	96
4.7	Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	97
	Literaturverzeichnis	100
5	Führung	105
	<i>Simone Kauffeld, Patrizia M. Ianiro-Dahm und Nils Christian Sauer</i>	
5.1	Führungsbegriff	106
5.2	Theoretische Ansätze	108
5.2.1	Eigenschaftsorientierte Ansätze	108
5.2.2	Verhaltenswissenschaftliche Ansätze	110
5.2.3	Situationstheoretische Ansätze	112
5.2.4	Interaktionistische Ansätze	114
5.2.5	Implizite Ansätze – Führungsprototypen	118
5.2.6	Macht- und Einflussansätze	120
5.2.7	Führung im Wandel	123
5.3	Blick in die Praxis: Führungsalltag	127
5.3.1	Führungstätigkeiten	127
5.3.2	Führungsdilemmata	128
5.3.3	Führungsinstrumente	130
	Literaturverzeichnis	132
6	Personalauswahl	139
	<i>Simone Kauffeld und Anna Grohmann</i>	
6.1	Grundbegriffe	140
6.1.1	Eignungsdiagnostik	140
6.1.2	Prozess der Personalauswahl	140
6.2	Personalmarketing	141
6.2.1	Begriffsbestimmung	142
6.2.2	Arten der Personalbeschaffung	142
6.2.3	Ziele und Funktionen des Personalmarketings	144
6.3	Anforderungsanalyse	146
6.4	Verfahren der Personalauswahl	148
6.4.1	Anforderungen an Personalauswahlverfahren	148
6.4.2	Arten von Personalauswahlverfahren	151
6.4.3	Einsatzhäufigkeit und prädiktive Validität psychologischer Verfahren	157
6.5	Kosten- und Nutzenanalyse in der Personalauswahl	157
6.5.1	Nutzen von Personalauswahlverfahren	157
6.5.2	Kosten von Personalauswahlverfahren	160
	Literaturverzeichnis	161

7	Personalentwicklung	167
	<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
7.1	Begriffsbestimmung	168
7.1.1	Ziele der Personalentwicklung	169
7.1.2	Akteure der Personalentwicklung	169
7.2	Kompetenzorientierung	170
7.2.1	Fokussierung auf Kompetenzen in der Personalentwicklung	170
7.2.2	Kompetenzmanagementsysteme	174
7.3	Kompetenzentwicklung	175
7.3.1	Analyse des Kompetenzentwicklungsbedarfs	176
7.3.2	Festlegung der Trainingsziele	179
7.3.3	Planung	181
7.3.4	Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden	182
7.3.5	Prinzipien der Trainingsgestaltung	188
7.3.6	Multimediales Lernen	190
7.3.7	Implementierung von Trainingsprogrammen	193
7.4	Evaluation	195
7.4.1	Evaluationsstrategien	195
7.4.2	Ergebnisbezogene Evaluation	196
7.4.3	Prozessbezogene Evaluation	198
7.4.4	Evaluation und Mikropolitik	204
7.5	Stärken und Schwächen der Personalentwicklung	205
	Literaturverzeichnis	207
8	Teams und ihre Entwicklung	211
	<i>Simone Kauffeld und Eva-Maria Schulte</i>	
8.1	Teams in Organisationen	212
8.1.1	Definition und Klassifikation	212
8.1.2	Bedeutung von Teams in Organisationen	215
8.1.3	Input-Prozess-Output-Modell (IPO-Modell)	217
8.2	Teamentwicklung	221
8.2.1	Entwicklungsphasen in Teams	221
8.2.2	Anlässe zur Teamentwicklung	222
8.2.3	Elemente der Teamentwicklung	223
8.2.4	Teamdiagnose	223
8.2.5	Ansätze der Teamentwicklung	226
8.2.6	Effekte von Teamentwicklungsmaßnahmen	231
	Literaturverzeichnis	233
9	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation	237
	<i>Simone Kauffeld und Carsten C. Schermuly</i>	
9.1	Arbeitszufriedenheit	238
9.1.1	Konstrukt der Arbeitszufriedenheit	238
9.1.2	Messung der Arbeitszufriedenheit	239
9.1.3	Theorien der Arbeitszufriedenheit	240
9.1.4	Korrelate der Arbeitszufriedenheit	243
9.2	Arbeitsmotivation	247
9.2.1	Konstrukt der Arbeitsmotivation	247
9.2.2	Theorien der Arbeitsmotivation	248
	Literaturverzeichnis	257

10	Arbeitsanalyse und -gestaltung	261
	<i>Simone Kauffeld und Anne Martens</i>	
10.1	Arbeitsanalyse	262
10.1.1	Begriffsklärung	262
10.1.2	Ziele und Einsatzgebiete von Arbeitsanalysen	263
10.1.3	Ablauf einer Arbeitsanalyse	264
10.1.4	Analysemethoden	265
10.1.5	Verfahren der Arbeitsanalyse	270
10.2	Arbeitsgestaltung	273
10.2.1	Begriffsklärung	273
10.2.2	Ziele und Strategien der Arbeitsgestaltung	273
10.2.3	Maßnahmen der Arbeitsgestaltung	275
10.3	Dienstleistungsarbeit als Emotionsarbeit	286
10.3.1	Regulationsmöglichkeiten	288
10.3.2	Regulationsanforderungen	289
10.3.3	Regulationsprobleme (emotionale Dissonanz)	290
10.3.4	Arbeitsgestaltung für Emotionsarbeiter	291
10.4	Digitalisierung der Arbeitswelt	292
10.4.1	Entgrenzung der Arbeit	292
10.4.2	Digitale Arbeitsqualität	297
	Literaturverzeichnis	299
11	Arbeit und Gesundheit	305
	<i>Simone Kauffeld, Annika Ochmann und Diana Hoppe</i>	
11.1	Gesundheit als aktuelles Thema im Arbeitskontext	306
11.2	Belastungen in der Arbeit	309
11.2.1	Belastungsfaktoren	310
11.3	Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress	314
11.3.1	Physiologisches Stressmodell	314
11.3.2	Transaktionales Stressmodell	315
11.3.3	Job Demand-Control Model	316
11.3.4	Job Demands-Resources Model	317
11.3.5	Konzept des Rollenstresses	319
11.3.6	Person-Environment Fit Model (PE-Fit)	320
11.3.7	Effort-Reward Imbalance Model (ERI)	321
11.4	Folgen von Belastungen am Arbeitsplatz	321
11.4.1	Überblick zu Belastungsfolgen	321
11.4.2	Burnout	323
11.5	Belastungen am Arbeitsplatz erkennen	327
11.5.1	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	327
11.6	Umgang mit Belastungen und Stress am Arbeitsplatz	331
11.6.1	Ressourcen	331
11.6.2	Interventions- und Präventionsformen	336
11.6.3	Erholung	346
11.6.4	Work-Life-Balance	347
	Literaturverzeichnis	350
	Serviceteil	359
	Stichwortverzeichnis	360