

Inhaltsverzeichnis

Widmung	X
Vorbemerkung	V
Vorbemerkung zur 2. Auflage	VII
Vorbemerkung zur 3. Auflage	VIII
1. Organisationspsychologie: Gegenstand und Methode	I
Lernziele des 1. Kapitels	I
1.1. Definition der Psychologie und der Organisations- psychologie	2
1.2. Entwicklung der Organisationspsychologie	4
1.3. Teilgebiete der Organisationspsychologie	8
1.4. Fragestellungen in der Organisationspsychologie...	13
1.5. Nachbarwissenschaften der Organisations- psychologie	16
1.6. Forschungsmethoden der Organisations- psychologie	18
1.7. Die Organisationspsychologie als Angewandte Psychologie	28
1.8. Das Wertproblem in der Organisationspsycho- logie	31
1.9. Die Nutzung organisationspsychologischen Wissens in der Praxis	36
1.10. Der weitere Aufbau des Buches	39
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 1	41
2. Aufgabe	46
Lernziele des 2. Kapitels	46
2.1. Grundüberlegungen	47
2.1.1. Begriffsklärungen	54
2.1.2. Theorie der Aufgabe	56

2.1.3. Belastung und Beanspruchung	58
2.1.4. Zeitkonstante und zeitvariable Leistungs- voraussetzungen	60
2.2. Arbeitsanalyse	61
2.2.1. Methoden der Arbeitsanalyse	63
2.2.2. Im deutschen Sprachraum vorliegende Verfahren	67
2.2.2.1. Verfahren von Nutzhorn	67
2.2.2.2. Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA) ...	68
2.2.2.3. Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)	69
2.2.2.4. Analyse der Regulationshindernisse in der Arbeitstätigkeit (RHIA)	70
2.2.2.5. Tätigkeitsanalyseinventar (TAI)	70
2.2.2.6. Subjektive Arbeitsanalyse (SAA)	71
2.3. Psychologische Arbeitsgestaltung	72
2.3.1. Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf Motivation und Zufriedenheit	73
2.3.1.1. Die Zweifaktoretheorie von Herzberg ..	74
2.3.1.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	81
2.3.2. Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf die Qualifikation	85
2.3.2.1. Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse	86
2.3.2.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	89
2.3.3. Die »Neuen Techniken«	89
2.3.3.1. Die Bewertung der Technik	90
2.3.3.2. Chancen und Gefahren neuer Techniken	95
2.3.3.3. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	97
2.3.4. Streß und Arbeitsgestaltung	99
2.3.4.1. Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse	99
2.3.4.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	102
2.4. Neue Wege psychologischer Arbeitsgestaltung	104
2.4.1. Job Rotation	106
2.4.2. Job Enlargement	106
2.4.3. Job Enrichment	107
2.4.4. Teilautonome Arbeitsgruppen	107
2.4.5. Qualifizierende Gruppenkonzepte	112
2.4.5.1. Qualitätszirkel	114
2.4.5.2. Lernstatt	115
2.4.6. Weiterführende Überlegungen	116
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 2	125

3. Individuum	131
Lernziele des 3. Kapitels	131
3.1. Grundüberlegungen	132
3.1.1. Individuum und Organisation	132
3.1.2. Implizite und explizite Persönlichkeitstheorien	138
3.1.3. Die Anlage-Umwelt-Problematik	141
03.2. Auswahl	146
3.2.1. Anforderung und Eignung	146
3.2.2. Meßinstrumente in der Eignungsdiagnostik	147
3.2.2.1. Theoretische Grundgedanken.....	149
3.2.2.2. Konstruktion von Testverfahren	152
3.2.2.3. Klassifikation psychologischer Testverfahren.....	155
3.2.3. Auswahlentscheidungen.....	156
3.2.4. Entwicklung von Entscheidungsregeln	162
3.2.5. Die personalistische Führungstheorie	164
3.2.5.1. »Führungseigenschaften«	165
3.2.5.2. Geschlechtszugehörigkeit und Führung ..	168
3.2.5.3. Assessment Center	179
3.2.6. Die systematische Personalbeurteilung	186
3.2.6.1. Personalbeurteilung als soziale Urteilsbildung	187
3.2.6.2. Fehlerebenen und Fehlerarten bei der Urteilsbildung	188
3.2.6.3. Techniken und Verfahren der Personal- beurteilung	194
3.2.6.4. Beurteilungskonsequenzen	197
03.3. Verhaltensmodifikation	201
3.3.1. Ausbildung, Weiterbildung und Training in Organisationen	203
3.3.1.1. Bedarfsermittlung	204
3.3.1.2. Methoden der Aus- und Weiterbildung ...	206
3.3.1.3. Selbstgesteuertes Lernen	207
3.3.2. Zum Problem des Lerntransfers	209
3.3.3. Beispiele	210
3.3.3.1. Einübung motorischer Fertigkeiten	211
3.3.3.2. Das Erlernen kognitiver Inhalte mit Hilfe Programmierter Unterweisungen ...	212
3.3.3.3. Das Training der Leistungsmotivation	214
3.3.3.3.1. Grundüberlegungen	214
3.3.3.3.2. Theorie der Leistungs- motivation	219
3.3.3.3.3. Messung der Leistungs- motivation	222
3.3.3.3.4. Das Training: Grundlagen und Vorgehen	225

3.3.3.4. Abbau von Vorgesetztenangst	228
3.3.3.4.1. Angst und Leistung	228
3.3.3.4.2. Feststellung der Angst	229
3.3.3.4.3. Vorgehen bei der Angst- reduktion	230
3.3.3.5. Training des Selbstvertrauens	231
3.3.3.5.1. Theoretische Vorüberlegungen	232
3.3.3.5.2. Verhaltensanalyse	233
3.3.3.5.3. Aufbau selbstsicheren Verhaltens	234
3.3.3.6. Training des Führungsverhaltens	236
3.3.3.6.1. Führungsverhalten	237
3.3.3.6.2. Messung des Führungs- verhaltens	242
3.3.3.6.3. Trainingsverfahren	245
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 3	249

4. Gruppe 257

Lernziele des 4. Kapitels 257

4.1. Grundüberlegungen	260
4.1.1. Begriffsbestimmung	260
4.1.2. Gruppenstruktur und Gruppenprozeß	262
4.1.3. Gruppe und Organisation	263
4.2. Gruppennorm und Gruppenkohäsion als Deter- minanten des individuellen Verhaltens	266
4.2.1. <u>Theoretische Grundlagen und empirische Forschungsergebnisse</u>	267
4.2.2. Ermittlung von Gruppennorm und Gruppen- kohäsion	273
4.2.3. Beeinflussung von Gruppennorm und Gruppen- kohäsion	275
4.3. Formelle und informelle Strukturen und Prozesse	280
4.3.1. Begriffliche Klärung	281
4.3.2. Indikatoren formeller und informeller Strukturen und Prozesse	283
4.3.3. Beeinflussung formeller und informeller Strukturen und Prozesse	284
4.4. Soziale Konflikte	285
4.4.1. Begriffliche Klärungen	286
4.4.2. Konfliktdiagnostik	288
4.4.3. Konfliktprophylaxe und Konfliktlösung	290
4.5. Interpersonale Kommunikation	292
4.5.1. Grundbegriffe und empirische Befunde	293
4.5.2. Kommunikation in geschlechtsgemischten Gruppen	298

4.5.3. Diagnose von Defiziten	302
4.5.4. Verbesserung der Kommunikation in Gruppen	302
4.6. Führung in Gruppen	306
4.6.1. Empirische Befunde und theoretische Überlegungen	306
4.6.2. Diagnostik der Führungssituation	315
4.6.3. Ansätze zu einer Verhaltens- und Situationsmodifikation	318
4.6.4. Symbolische Führung	319
4.7. Gruppenentscheiden und Gruppenproblemlösen ...	322
4.7.1. <u>Begriffliche Klärung und theoretische Grundlagen</u>	322
4.7.2. Gruppenarbeit oder Einzelarbeit?	329
4.7.3. Verbesserung von Gruppenproblemlösen und Gruppenentscheiden	331
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 4	334

5. Organisation 342

Lernziele des 5. Kapitels 342

5.1. Grenzen einer psychologischen Sicht der Organisation	345
5.2. Die Organisation im Bewußtsein ihrer Mitglieder...	345
5.2.1. Empirische Organisationsforschung	345
5.2.2. Betriebsklima und Organisationsklima	347
5.2.3. Unternehmenskultur	353
5.2.4. Organisationsdiagnostik	358
5.3. Grundüberlegungen zu psychologisch orientierten Veränderungsmaßnahmen in Organisationen	361
5.3.1. Motivation und Organisation	363
5.3.1.1. Determination des Leistungsverhaltens ..	363
5.3.1.2. Arbeitsmotive	365
5.3.1.3. <u>Hierarchische Motivationsmodelle</u>	367
5.3.1.3.1. <u>Theorien von Maslow und Alderfer</u>	367
5.3.1.3.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung	372
5.3.1.3.3. Wertewandel und Personalpolitik	373
5.3.1.4. <u>VIE-Theorie</u>	379
5.3.1.4.1. <u>Theorie von Vroom und deren Abwandlungen</u>	379
5.3.1.4.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung	385
5.3.1.5. <u>Austauschtheorie</u>	387

5.3.1.5.1. <u>Theorie von Adams</u>	388
5.3.1.5.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung	392
5.3.2. <u>Arbeitszufriedenheit und Organisation</u>	393
5.3.2.1. <u>Begriffsklärung und theoretische Ansätze</u>	395
5.3.2.2. <u>Messung der Arbeitszufriedenheit</u>	400
✕ 5.3.2.3. Folgen und Korrelate der Arbeitszufriedenheit	406
5.3.2.4. Beeinflussung der Arbeitszufriedenheit durch organisatorische Maßnahmen	410
5.3.2.5. Kritik am Konzept der Arbeitszufriedenheit	415
5.3.3. <u>Organisationsentwicklung: Personale und strukturelle Ansätze</u>	416
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 5	427
Bestlösungen der Selbstkontrollfragen	434
Literaturverzeichnis	435
Autorenverzeichnis	482
Stichwortverzeichnis	491
Angaben zum Autor	500