

**Lutz von Rosenstiel
Walter Molt
Bruno Rüttinger**

Organisations- psychologie

Siebte Auflage

**Verlag W. Kohlhammer
Stuttgart Berlin Köln Mainz**

Inhalt

Vorwort

Zielsetzung dieses Buches

Kapitel 1 – Die Organisation

Lernziele

Orientierungsfragen

1.1 Einleitung und Definition

1.2 Umwelt der Organisation

1.3 Die innere Struktur der Organisation

1.4 Der Gegenstand der Organisationspsychologie

LS Die Organisation als Gegenstand psychologischer Kompetenz . . .

1.5.1 Der Mensch als »homo oeconomicus«

1.5.2 Der Mensch als »soziales Wesen«

1.5.3 Der Mensch als »komplexes, differenziertes Individuum«

1.6 Themen und Methoden der Organisationspsychologie

*1.7 Organisationspsychologie und die Entfaltung der menschlichen
Persönlichkeit*

Zusammenfassung

Arbeitsteil

Kapitel 2 – Gruppen in Organisationen

Lernziele

Orientierungsfragen

2.1 Aufgabenkomplexität und Arbeitsteilung

*2.2 Koagierende, interagierende und kontraagierende
Zusammenarbeit*

2.3 Plan und beobachtbare Realität . . .

2.4 Zum Begriff der Gruppe

2.5 Sozialpsychologie der Arbeitsgruppe

2.5.1 Gruppenbildung in Organisationen

2.5.2 Normierung des Verhaltens und Gruppendruck

2.5.2.1 Leistungsnorm und Leistungsrestriktion

- 2.5.2.2 »Gruppendenken«
- 2.5.3 Kohäsion und Dependenz

2.6 Einflußnahme auf Arbeitsgruppen durch organisatorische Maßnahmen

- 2.6.1 Die Gestaltung der Kommunikationsstruktur
- 2.6.2 Die Wahl der Gruppengröße
- 2.6.3 Übertragung eines Aufgabenzusammenhanges

2.7 Gruppe und Organisation

Zusammenfassung

Arbeitsteil

Kapitel 3 – Organisation als Sozialisationsumwelt

Lernziele

Orientierungsfragen

- 3.1 *Begriffsbestimmung und Fragestellungen*
- 3.2 *Die Bedeutung von Organisationen für die Sozialisation . . .*
- 3.3 *Bezugssystem zur Analyse organisatorischer Sozialisationseffekte*
- 3.4 *Methodische Probleme der Sozialisationsforschung*
- 3.5 *Empirische Untersuchungen zu spezifischen organisatorischen Sozialisationswirkungen*
- 3.6 *Theorien des Sozialisationsprozesses*
 - 3.6.1 *Beobachtungslernen*
 - 3.6.2 *Attributionsforschung*

Zusammenfassung

Arbeitsteil

Kapitel 4 – Entscheidung und Konflikt

Lernziele

Orientierungsfragen

- 4.1 *Entscheidung*
 - 4.1.1 *Begriffsbestimmung*
 - 4.1.2 *Entscheidungsforschung*
 - 4.1.2.1 *Das SEU-Modell*
 - 4.1.2.2 *Sozial-emotionale Faktoren beim Entscheidungsprozeß*
- 4.2 *Soziale Konflikte*
 - 4.2.1 *Definition*

4.2.2	Konflikt als Phasenabfolge	109
4.2.3	Konfliktursachen	111
4.2.4	Konfliktverlauf	113
4.2.5	Konfliktkontrolle	116
	<i>Zusammenfassung</i>	120
	<i>Arbeitsteil</i>	121

Kapitel 5 – Führung in Organisationen

	<i>Lernziele</i>	124
	<i>Orientierungsfragen</i>	124
5.1	<i>Zum Begriff der Führung</i>	126
5.1.1	Führung als Gegenstand der Psychologie	126
5.1.2	Führung als Gegenstand der Organisationspsychologie	127
5.2	<i>Kriterien des Führungserfolgs</i>	128
5.3	<i>Die Förderung des Führungserfolgs</i>	129
5.3.1	Selektion	131
5.3.2	Verhaltensmodifikation	131
5.4	<i>Selektionsorientierte Ansätze</i>	132
5.4.1	Die Eigenschaftentheorie der Führung	132
5.4.2	Der Assessment-Center-Ansatz	137
5.5	<i>Trainingsorientierte Ansätze</i>	142
5.5.1	Die experimentelle Führungsstilforschung	143
5.5.2	Dimensionen des Führungsverhaltens	151
5.5.2.1	Das Verhaltensgitter nach BLAKE & MOUTON	155
5.5.2.2	Der 3-D-Ansatz nach REDDIN	157
5.5.2.3	Der situative Reifegrad-Ansatz von HERSEY & BLANCHARD	159
5.5.3	Probleme der Veränderung des Führungsverhaltens	160
5.6	<i>Die Berücksichtigung der Situation</i>	165
5.6.1	Theoretische Ansätze	165
5.6.2	Folgerungen für die Praxis	175
	<i>Zusammenfassung</i>	177
	<i>Arbeitsteil</i>	179

Kapitel 6 – Organisationsentwicklung

	<i>Lernziele</i>	182
	<i>Orientierungsfragen</i>	182
6.1	<i>Konzepte der organisatorischen Veränderungen</i>	184

<i>6.2 Die Partner bei der OE: Klientensystem und Change-agent</i>	185
<i>6.3 Die Phasen eines Prozesses der OE</i>	186
6.3.1 Die Entwicklung eines Bedürfnisses nach Veränderung	187
6.3.2 Die Herstellung einer Beziehung zwischen KS und CA	188
6.3.3 Identifikation des Ziels	188
6.3.4 Prüfung von alternativen Entwicklungskonzeptionen	189
6.3.5 Erprobung von Veränderungen	189
6.3.6 Stabilisierung und Generalisierung der durch Wandel erreichten Ergebnisse	190
6.3.7 Beendigung des Beratungsverhältnisses, Terminstrategie	190
<i>6.4 Methoden der OE</i>	193
6.4.1 Aktionsforschung	193
6.4.2 „Sensitivity-Training“	195
6.4.3 Weitere Verfahren	195
<i>6.5 Kritik</i>	196
<i>Zusammenfassung</i>	199
<i>Arbeitsteil</i>	200
<i>Glossar</i>	204
<i>Literaturverzeichnis</i>	214
<i>Autorenregister</i>	227
<i>Sachregister</i>	229