

Gerd Wiendieck

Arbeits- und Organisationspsychologie

Quintessenz

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	IX
Vorbemerkung: Leben und Arbeit	1
1 Gegenstand und Perspektive der Arbeits- und Organisationspsychologie	9
1.1 Was ist Arbeit?	9
1.1.1 Arbeit als Last und Pflicht	11
1.1.2 Arbeit als Leistung und Wert	12
1.1.3 Arbeit als soziale Strukturierung	12
1.1.4 Arbeit als Vermittlung und Veränderung	13
1.1.5 Arbeit als Persönlichkeitsentfaltung	13
1.1.6 Zusammenfassung: Arbeitsbegriff	16
1.2 Was ist Organisation?	17
1.2.1 Organisation als Institution	17
1.2.2 Organisation als Instrument	17
1.2.3 Organisation als Interaktion	21
1.3 Wie wird Ordnung hergestellt bzw. wie entwickelt sie sich?	23
1.4 Schlußbemerkung	26
2 Arbeits- und Organisationspsychologie als angewandte Wissenschaft	29
2.1 Was wird angewandt?	33
2.2 Worauf wird es angewandt?	37
2.3 Wozu wird es angewandt?	45
2.3.1 Erkenntnisziel	45
2.3.2 Gestaltungsziel	50
2.4 Schlußbemerkung	59
3 Arbeitspsychologische Theorie-Konzepte	61
3.1 Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell	61
3.1.1 Kritik und Erweiterung des Belastungs-Beanspruchungs-Modells	65
3.2 Das Streßmodell	67
3.2.1 Streß als Reaktion auf Anforderungen	68
3.2.2 Ursachen von Streß: Reize als Stressoren	68

3.2.3	Das kognitive Streßmodell: Person-Umwelt-Transaktion	69
3.2.4	Streß in Arbeitssituationen	71
3.3	Das handlungstheoretische Modell	73
3.3.1	Menschenbild	73
3.3.2	Handlung als hierarchisch strukturierte Tätigkeit	74
3.3.3	Das TOTE-Modell: Vergleichs- und Rückkopplungsprozesse	76
3.3.4	Kritische Anmerkungen zur Handlungsstrukturtheorie	79
3.4	Schlußbemerkung	81
4	Die psychologische Arbeitsanalyse	85
4.1	Kernbegriffe arbeitspsychologischer Analyse	85
4.2	Ansätze und Verfahren der Arbeitsanalyse	86
4.2.1	„Anpassung des Menschen an die Arbeit“	90
4.2.2	Humanistische Ansätze: „Anpassung der Arbeit an den Menschen“	92
4.2.3	Klassifikation von Arbeitsanalyseverfahren	92
4.2.4	Beispiel: Der Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA)	95
4.2.5	Schritte der psychologischen Arbeitsanalyse	97
4.3	Schlußbemerkung	99
5	Bewertung der Arbeitstätigkeit	101
5.1	Bewertungskriterien	102
5.1.1	Produktivitätsorientierte Kriterien	103
5.1.1.1	Total-Quality-Konzepte	103
5.1.1.2	Lean-Production-Konzepte	104
5.1.2	Humanitätsorientierte Kriterien	105
5.2	Individuelle Perspektive: Arbeitszufriedenheit – Arbeitsmotivation	107
5.2.1	Arbeitszufriedenheit	108
5.2.1.1	Arbeitszufriedenheit als relationaler Begriff	108
5.2.1.2	Arbeitszufriedenheit als konditionaler Begriff	111
5.2.1.3	Arbeitszufriedenheit als normativer Begriff	111
5.2.1.4	Arbeitszufriedenheit als dynamischer Begriff	112
5.2.2	Arbeitsmotivation	114
5.2.2.1	Physiologisch orientierte Konzepte	115
5.2.2.2	Humanistisch orientierte Konzepte	116
5.2.2.3	Kognitiv orientierte Konzepte	119
5.3	Bewertung als Prozeß	126
5.3.1	Entwicklung konkreter Bewertungskriterien	126
5.3.2	Die Festlegung der Bewertungsregeln	127
5.3.3	Die Ableitung von Korrekturmaßnahmen	130
5.4	Schlußbemerkung	130

6	Die Gestaltung der Arbeit	133
6.1	Selektion	134
6.1.1	Anforderung und Eignung	140
6.1.2	Eignungsdiagnostische Verfahren	142
6.1.2.1	Bewerbungsunterlagen und Zeugnisse	142
6.1.2.2	Interviews und Vorstellungsgespräche	142
6.1.2.3	Biographischer Fragebogen	143
6.1.2.4	Psychologische Tests	144
6.1.2.5	Assessment Center	147
6.2	Personal-Entwicklung (Sozialisation)	151
6.2.1	Personal- oder Persönlichkeitsentwicklung	152
6.2.2	Gegenstand der Personalentwicklung	155
6.2.3	Methoden der Personalentwicklung	159
6.2.3.1	Bedarfsermittlungsmethoden	159
6.2.3.2	Vermittlungsmethoden	159
6.2.3.3	Transfersicherungsmethoden	160
6.2.3.4	Evaluation	164
6.2.4	Personalentwicklung als arbeitsimmanente Qualifizierung	165
6.3	Gestaltung der Arbeitsbedingungen	166
6.3.1	Gestaltung der Arbeitsmittel	167
6.3.1.1	Werkzeuge	171
6.3.1.2	Gestaltung von Anzeigegegeräten	172
6.3.2	Arbeitsumgebung	176
6.3.3	Arbeitszeit	179
6.3.3.1	Flexible und geteilte Arbeitszeiten	182
6.3.4	Arbeitsentlohnung	183
6.3.4.1	Lohnformen	185
6.4	Gestaltung der Arbeitsaufgabe	188
6.4.1	Die tayloristische Arbeitsstrukturierung	181
6.4.2	Die sog. „Neuen Formen der Arbeitsorganisation“	191
6.4.3	Psychologische Prinzipien der Arbeitsgestaltung	192
6.4.3.1	Autonome und partizipative Arbeitsgestaltung: Das Konzept der Handlungsspielraumerweiterung	194
6.4.3.2	Differentielle und dynamische Arbeitsgestaltung	198
6.4.4	Grenzen der Handlungsspielraumerweiterung	200
6.5	Schlußbemerkung	200
7	Interaktion und Organisation	203
7.1	Interne und externe Aspekte	203
7.1.1	Zur subjektiven Bedeutung der Koordinationsfunktion	203
7.1.2	Zur organisationalen Anpassungsfähigkeit	205
7.1.2.1	Der Einfluß von Technik	206
7.1.2.2	Der Einfluß des Marktes	206

7.1.2.3	Der Einfluß des Wertewandels	207
7.2	Führung	213
7.2.1	Führung und Macht	214
7.2.2	Führungstheorien	218
7.2.2.1	Eigenschaftstheoretische Konzepte	219
7.2.2.2	Verhaltenstheoretische Ansätze	221
7.2.2.3	Interaktionstheoretische Ansätze	224
7.2.2.4	Attributionstheoretische Modelle	226
7.2.2.5	Weitere Theoriekonzepte	228
7.2.3	Theorien des Geführtwerdens	228
7.2.3.1	Grenzen der traditionellen Führungsforschung	228
7.2.3.2	Symbolische Führung	229
7.3	Gruppenarbeit	232
7.3.1	Bestimmungsmerkmale der Gruppen- bzw. Teamarbeit	232
7.3.2	Zur Entwicklung von Gruppen- und Teamarbeit	233
7.3.2.1	Anlässe für die Etablierung der Gruppenarbeit	233
7.3.2.2	Gruppendynamische Entwicklung innerhalb der Teams	234
7.3.3	Vorteile der Gruppenarbeit	236
7.3.4	Nachteile der Gruppenarbeit	238
7.3.5	Gruppeneffekte – ein zusammenfassender Überblick	238
7.3.6	Qualitätszirkel und Lernstatt	241
7.3.7	Gruppe und Selbststeuerung	244
7.4	Organisation	247
7.4.1	Das Dilemma von Ordnung und Chaos	248
7.4.2	Neue Formen zentraler Steuerung	249
7.4.2.1	Normative Steuerung: Beispiel Organisationskultur	250
7.4.2.2	Informationelle Steuerung: Beispiel Controlling	254
7.4.3	Mikropolitik	256
7.4.4	Simultane Steuerungen	259
7.5	Schlußbemerkung	260
	Abschlußbemerkung	264
	Literaturverzeichnis	266
	Anhang A: Glossar	280
	Anhang B: Übungsaufgaben	284
	Anhang C: Lösungen zu den Übungsaufgaben	287
	Sachregister	299
	Personenregister	306
	Quellenverzeichnis	310