



Grundlagen der Organisationspsychologie

– Basiswissen und Anwendungshinweise –

Zweite, überarbeitete und ergänzte
Auflage

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	V
Vorbemerkung zur 2. Auflage	VII
1. Organisationspsychologie: Gegenstand und Methode	1
Lernziele des 1. Kapitels	1
1.1. Definition der Psychologie und der Organisationspsychologie	2
1.2. Entwicklung der Organisationspsychologie ...	4
1.3. Teilgebiete der Organisationspsychologie ...	8
1.4. Fragestellungen in der Organisations- psychologie	11
1.5. Nachbarwissenschaften der Organisations- psychologie	14
1.6. Forschungsmethoden der Organisations- psychologie	16
1.7. Die Organisationspsychologie als Angewandte Psychologie	26
1.8. Das Wertproblem in der Organisations- psychologie	28
1.9. Die Nutzung organisationspsychologischen Wissens in der Praxis	33
1.10. Der weitere Aufbau des Buches	36
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 1	39
2. Aufgabe	43
Lernziele des 2. Kapitels	43
2.1. Grundüberlegungen	44
2.1.1. Begriffsklärungen	51
2.1.2. Theorie der Aufgabe	52
2.1.3. Belastung und Beanspruchung	54
2.1.4. Zeitkonstante und zeitvariable Leistungsvoraussetzungen	54
2.2. Arbeitsanalyse	55
2.2.1. Methoden der Arbeitsanalyse	58
	IX

2.2.2.	Im deutschen Sprachraum vorliegende Verfahren	61
2.3	Psychologische Arbeitsgestaltung	64
2.3.1.	Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf Motivation und Zufriedenheit	65
2.3.1.1.	Die Zweifaktorentheorie von Herzberg	67
2.3.1.2.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	73
2.3.2.	Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf die Qualifikation	76
2.3.2.1.	Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse	77
2.3.2.2.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	79
2.3.3.	Die »Neuen Technologien«	80
2.3.3.1.	Die Bewertung der Technik	82
2.3.3.2.	Chancen und Gefahren neuer Technologien	84
2.3.3.3.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	87
2.3.4.	Streß und Arbeitsgestaltung	89
2.3.4.1.	Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse ..	90
2.3.4.2.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	93
2.4.	Neue Wege psychologischer Arbeitsgestaltung	95
2.4.1.	Job rotation	96
2.4.2.	Job enlargement	97
2.4.3.	Job enrichment	97
2.4.4.	Teilautonome Arbeitsgruppen	97
2.4.5.	Qualitätszirkel und Lernstatt	102
2.4.5.1.	Qualitätszirkel	102
2.4.5.2.	Lernstatt	105
2.4.6.	Weiterführende Überlegungen	106
	Selbstkontrollfragen zu Kapitel 2.	112

3. Individuum 119

Lernziele des 3. Kapitels

 119

3.1. Grundüberlegungen

 121

3.1.1. Individuum und Organisation

 121

3.1.2. Implizite und explizite Persönlichkeitstheorien

 126

3.1.3. Die Anlage-Umwelt-Problematik

 130

3.2. Auswahl

 134

3.2.1. Anforderung und Eignung

 134

3.2.2. Meßinstrumente in der Eignungsdiagnostik ...

 136

3.2.2.1. Das Schließen in der Diagnostik

 138

3.2.2.2.	Konstruktion des Testverfahrens ..	140
3.2.2.3.	Klassifikation psychologischer Testverfahren	143
3.2.3.	Auswahlentscheidungen	145
3.2.4.	Entwicklung von Entscheidungsregeln	148
3.2.5.	Die personalistische Führungstheorie	150
3.2.5.1.	»Führungseigenschaften«	151
3.2.5.2.	Assessment-Center	154
3.2.6.	Die systematische Personalbeurteilung	157
3.2.6.1.	Personalbeurteilung als soziale Urteilsbildung	159
3.2.6.2.	Fehlerebenen und Fehlerarten bei der Urteilsbildung	160
3.2.6.3.	Techniken und Verfahren der Personalbeurteilung	165
3.2.6.4.	Beurteilungskonsequenzen	168
3.3.	Verhaltensmodifikation	171
3.3.1.	Ausbildung, Weiterbildung und Training in Organisationen	173
3.3.1.1.	Bedarfsermittlung	174
3.3.1.2.	Methoden der Aus- und Weiterbildung	176
3.3.2.	Zum Problem des Lerntransfers	177
3.3.3.	Beispiele	179
3.3.3.1.	Einübung motorischer Fertigkeiten	179
3.3.3.2.	Das Erlernen kognitiver Inhalte mit Hilfe Programmierter Unterweisungen	181
3.3.3.3.	Das Training der Leistungs- motivation	183
3.3.3.3.1.	Grundüberlegungen	183
3.3.3.3.2.	Theorie der Leistungsmotivation ...	188
3.3.3.3.3.	Messung der Leistungs- motivation	190
3.3.3.3.4.	Training: Grundlagen und Vorgehen	193
3.3.3.4.	Abbau von Vorgesetztenangst ...	196
3.3.3.4.1.	Angst und Leistung	197
3.3.3.4.2.	Feststellung der Angst	198
3.3.3.4.3.	Vorgehen bei der Angst- reduktion	199
3.3.3.5.	Training des Selbstvertrauens ...	200
3.3.3.5.1.	Theoretische Vorüberlegungen ...	201
3.3.3.5.2.	Verhaltensanalyse	202
3.3.3.5.3.	Aufbau selbstsicheren Verhaltens	203

3.3.3.6.	Training des Führungsverhaltens ..	205
3.3.3.6.1.	Führungsverhalten	205
3.3.3.6.2.	Messung des Führungsverhaltens	212
3.3.3.6.3.	Trainingsverfahren	214
	Selbstkontrollfragen zu Kapitel 3	219

4. Gruppe	227
Lernziele des 4. Kapitels	227
4.1. Grundüberlegungen	230
4.1.1. Begriffsbestimmung	230
4.1.2. Gruppenstruktur und Gruppenprozeß	231
4.1.3. Gruppe und Organisation	233
4.2. Gruppennorm und Gruppenkohäsion als Determinanten des individuellen Verhaltens	236
4.2.1. Theoretische Grundlagen und empirische Forschungsergebnisse	236
4.2.2. Ermittlung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion	241
4.2.3. Beeinflussung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion	242
4.3. Formelle und informelle Strukturen und Prozesse	248
4.3.1. Begriffliche Klärungen	249
4.3.2. Indikatoren formeller und informeller Strukturen und Prozesse	251
4.3.3. Beeinflussung formeller und informeller Strukturen und Prozesse	252
4.4. Soziale Konflikte	254
4.4.1. Begriffliche Klärungen	254
4.4.2. Konfliktdiagnostik	256
4.4.3. Konfliktprophylaxe und Konfliktlösung	258
4.5. Interpersonale Kommunikation	260
4.5.1. Grundbegriffe und empirische Befunde	261
4.5.2. Diagnose von Defiziten	266
4.5.3. Verbesserung der Kommunikation in Gruppen	267
4.6. Führung in Gruppen	270
4.6.1. Empirische Befunde und theoretische Überlegungen	271
4.6.2. Diagnostik der Führungssituation	280
4.6.3. Ansätze zu einer Verhaltens- und Situationsmodifikation	283

4.7. Gruppenentscheiden und Gruppenproblemlösen	284
4.7.1. Begriffliche Klärung und theoretische Grundlagen	284
4.7.2. Gruppenarbeit oder Einzelarbeit	291
4.7.3. Verbesserung von Gruppenproblemlösen und Gruppenentscheiden	293
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 4	296

5. Organisation

Lernziele des 5. Kapitels	303
5.1. Grenzen einer psychologischen Sicht der Organisation	305
5.2. Die Organisation im Bewußtsein ihrer Mitglieder	306
5.2.1. Empirische Organisationsforschung	306
5.2.2. Betriebsklima und Organisationsklima	307
5.2.3. Unternehmenskultur	314
5.2.4. Organisationsdiagnostik	316
5.3. Grundüberlegungen zu psychologisch orientierten Veränderungsmaßnahmen in Organisationen	319
5.3.1. Motivation und Organisation	320
5.3.1.1. Determinanten des Leistungsverhaltens	321
5.3.1.2. Arbeitsmotive	322
5.3.1.3. Hierarchische Motivationsmodelle	324
5.3.1.3.1. Theorien von Maslow und Alderfer	325
5.3.1.3.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung	330
5.3.1.3.3. Wertwandel und Personalpolitik	331
5.3.1.4. VIE-Theorie	336
5.3.1.4.1. Theorie von Vroom und deren Abwandlungen	336
5.3.1.4.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung	343
5.3.1.5. Austauschtheorie	345
5.3.1.5.1. Theorie von Adams	345
5.3.1.5.2. Folgerungen für die Organisationsgestaltung	350
5.3.2. Arbeitszufriedenheit und Organisation	351
5.3.2.1. Begriffsklärung und theoretische Ansätze	352
5.3.2.2. Messung der Arbeitszufriedenheit	357
5.3.2.3. Folgen und Korrelate der Arbeitszufriedenheit	365

5.3.2.4.	Beeinflussung der Arbeitszufriedenheit durch organisatorische Maßnahmen	369
5.3.2.5.	Kritik am Konzept der Arbeitszufriedenheit	374
5.3.3.	Organisationsentwicklung: Personale und strukturelle Ansätze	375
	Selbstkontrollfragen zu Kapitel 5	386
	Bestlösungen der Selbstkontrollfragen	393
	Literaturverzeichnis	395
	Autorenverzeichnis	431
	Stichwortverzeichnis	439
	Angaben zum Autor	449