

Inhalt

Vorwort zur 8. Auflage	13
Zielsetzung dieses Buches	15
Kapitel 1 – Arbeits- und Organisationspsychologie – Begriffsbestimmung und Problemgeschichte des Faches.	17
<i>Lernziele</i>	17
<i>Orientierungsfragen</i>	17
1.1 Begriff der Organisationspsychologie	19
1.2 Abgrenzung der Organisationspsychologie von verwandten Disziplinen	21
1.2.1 Organisationspsychologie und Arbeitspsychologie	21
1.2.2 Organisationspsychologie und Betriebspsychologie	22
1.2.3 Organisationspsychologie und Organisationssoziologie	23
1.2.4 Organisationspsychologie und betriebswirtschaftliche Organisationslehre	23
1.3 Die Organisation	24
1.3.1 Vorannahmen und Metaphern	24
1.3.2 Organisationsstrukturen	27
1.4 Anwendungsorientierte Forschung und wissenschaftlich begründete Praxis	32
1.4.1 Psychologie als Grundlagenforschung, angewandte Forschung und Sozialtechnologie	32
1.4.2 Die ethische Perspektive	36
1.5 Problemgeschichte des Faches	41
1.5.1 Frühe Fragen und erste Antworten	42
1.5.2 Tayloristische Wurzeln	43

1.5.3	Ansätze der »Psychotechnik«	44
1.5.4	Die Entwicklung der sozialen Perspektive durch die »Hawthorne Studien«	44
1.5.5	Die humanistische Wende und die Entdeckung des Arbeitsinhaltes	47
1.5.6	Die Differenzierung der Betrachtung und die Individualisierung der Gestaltungskonzepte	48
1.5.7	Die Nachtseite oder der Blick ins Nichtrationale. ...	48
1.6	Inhalte und Wege arbeits- und organisations- psychologischer Forschung	49
1.6.1	Stufen und Schritte wissenschaftlichen Handelns ...	49
1.6.2	Inhaltliche Felder der Arbeits- und Organisations- psychologie	51
1.6.3	Methoden der Erkenntnisgewinnung.	52
1.7	Institutionalisierung des Faches	54
	<i>Zusammenfassung</i>	55
	<i>Arbeitsteil</i>	56

Kapitel 2 – Arbeitsanalyse und Arbeits- gestaltung..... 59

Lernziele 59

Orientierungsfragen 59

2.1 Arbeit..... 60

2.2 Arbeitsaufgabe 62

2.3 Arbeitssystem 66

2.4 Fragestellungen der Arbeitspsychologie 67

2.5 Arbeitsanalyse 67

2.5.1 Methoden der Datenerhebung 68

2.5.1.1 Unstandardisierte Verfahren 68

2.5.1.2 Halbstandardisierte Verfahren 69

2.5.1.3 Standardisierte Verfahren 70

2.5.2 Partizipative Verfahren 72

2.5.3 Ziele von Arbeitsanalysen..... 74

2.5.3.1 Verbesserung der Arbeitsbedingungen 74

2.5.3.2 Analyse der Arbeits(ablauf)organisation 76

2.5.3.3	Ermittlung von Qualifikationen	77
2.5.4	Theoretische Grundlagen von Arbeitsanalyse- verfahren	78
2.5.4.1	Aufgabenorientierte Ansätze	78
2.5.4.2	Verhaltensorientierte Ansätze	79
2.5.4.3	Handlungstheoretische Ansätze	80
2.6	Arbeitsbewertung	87
2.7	Arbeitsgestaltung	89
2.7.1	Begriffsbestimmung und Formen der Arbeits- gestaltung	89
2.7.2	Modelle der Arbeitsgestaltung	93
2.7.2.1	F.W. Taylor und die wissenschaftliche Betriebs- führung	94
2.7.2.2	Das Modell der soziotechnischen Systemgestaltung .	96
2.7.2.3	Das Job-Characteristics-Modell	99
2.7.2.4	Das Modell der persönlichkeitsförderlichen Aufgabengestaltung	101
2.7.2.5	Kritische Würdigung	105
	<i>Zusammenfassung</i>	106
	<i>Arbeitsteil</i>	108

Kapitel 3 – Gruppen in Organisationen 111

Lernziele 111

Orientierungsfragen 111

3.1 Aufgabenkomplexität und Arbeitsteilung 112

3.2 Koagierende, interagierende und kontraagierende
Zusammenarbeit 114

3.3 Plan und beobachtbare Realität 116

3.4 Zum Begriff der Gruppe 118

3.5 Sozialpsychologie der Arbeitsgruppe 121

3.5.1 Gruppenbildung in Organisationen 122

3.5.2 Normierung des Verhaltens und Gruppendruck 125

3.5.2.1 Leistungsnorm und Leistungsrestriktion 127

3.5.2.2 »Gruppendenken« 130

3.5.3 Kohäsion und Dependenz 133

3.6	Einflußnahmen auf Arbeitsgruppen durch organisatorische Maßnahmen	134
3.6.1	Die Gestaltung der Kommunikationsstruktur	134
3.6.2	Die Wahl der Gruppengröße	138
3.6.3	Übertragung eines Aufgabenzusammenhanges	140
3.7	Gruppe und Organisation	140
3.7.1	Qualitätszirkel	141
3.7.2	Lernstatt	142
3.7.3	Teilautonome Arbeitsgruppen	142
3.7.4	Projektgruppen	143
	<i>Zusammenfassung</i>	144
	<i>Arbeitsteil</i>	146

Kapitel 4 – Organisation als Sozialisations- umwelt

	<i>Lernziele</i>	149
	<i>Orientierungsfragen</i>	149
4.1	Begriffsbestimmung und Fragestellungen	150
4.2	Die Bedeutung der Organisation für die Sozialisation	151
4.3	Bezugssystem zur Analyse organisatorischer Sozialisationseffekte	152
4.4	Methodische Probleme der Sozialisationsforschung ..	154
4.5	Empirische Untersuchungen zur Sozialisation in Organisationen	155
4.6	Theorien des Sozialisationsprozesses	163
4.6.1	Beobachtungslernen	163
4.6.2	Attributionsforschung	167
	<i>Zusammenfassung</i>	170
	<i>Arbeitsteil</i>	171

Kapitel 5 – Entscheidung und Konflikt.....	174
<i>Lernziele</i>	174
<i>Orientierungsfragen</i>	174
5.1 Entscheidung.....	174
5.1.1 Begriffsbestimmung	174
5.1.2 Entscheidungsforschung.....	177
5.1.2.1 Präskriptive Entscheidungsforschung: SEU-Modell.....	177
5.1.2.2 Deskriptive Ansätze: Sozial-emotionale Faktoren... ..	179
5.1.3 Computergestützte Entscheidungsprozesse.....	185
5.2 Soziale Konflikte	188
5.2.1 Definition.....	188
5.2.2 Konflikte als Phasenabfolge	190
5.2.3 Konfliktursachen	194
5.2.4 Konfliktverlauf	196
5.2.5 Konfliktmanagement.....	200
<i>Zusammenfassung</i>	204
<i>Arbeitsteil</i>	205

Kapitel 6 – Arbeitsmotivation und Arbeits- zufriedenheit.....	208
<i>Lernziele</i>	208
<i>Orientierungsfragen</i>	208
6.1 Das Zielsystem der Organisation	210
6.2 Motivation als eine Determinante des Verhaltens ...	211
6.3 Motivation: Zur Klärung des Konzepts	212
6.4 Wahl der Ziele – Sicht der Wege.....	214
6.4.1 Inhaltstheorien als Arbeitsmotivation	215
6.4.1.1 Das Modell der Hierarchie der Motive von Maslow.	217
6.4.1.2 Das ERG-Modell von Alderfer	219
6.4.1.3 Motivatoren im Konzept von Herzberg, Mausner und Snyderman	220
6.4.2 Prozeßtheorien der Arbeitsmotivation.....	221
6.4.2.1 Wert × Instrumentalität	222

6.4.2.2	Der Wert $\times$ Instrumentalität $\times$ Erwartungs-Ansatz von Vroom	223
6.4.2.3	Austauschtheoretische Ansätze	226
6.4.3	Gemischte Theorien	230
6.5	Korrelate und Konsequenzen der Arbeitsmotivation	231
6.6	Beeinflussung der Arbeitsmotivation	233
6.6.1	Anreizgestaltung	223
6.6.2	Personalentwicklung	236
6.7	Arbeitszufriedenheit	238
6.7.1	Begriff und verwandte Konzepte	240
6.7.2	Messung der Arbeitszufriedenheit	242
6.7.3	Wirkungen der Arbeitszufriedenheit	246
6.7.4	Beeinflussung der Arbeitszufriedenheit	248
	<i>Zusammenfassung</i>	252
	<i>Arbeitsstil</i>	252

Kapitel 7 – Führung in Organisationen 256

	<i>Lernziele</i>	256
	<i>Orientierungsfragen</i>	256
7.1	Zum Begriff Führung	257
7.1.1	Führung als Gegenstand der Psychologie	258
7.1.2	Führung als Gegenstand der Organisationspsychologie	259
7.2	Kriterien des Führungserfolgs	259
7.3	Förderung des Führungserfolgs	261
7.3.1	Selektion	263
7.3.2	Verhaltensmodifikation	263
7.4	Selektionsorientierte Ansätze	264
7.4.1	Die Eigenschaftentheorie der Führung	264
7.4.2	Der Assessment-Center-Ansatz	268
7.5	Trainingsorientierte Ansätze	273
7.5.1	Die experimentelle Führungstilforschung	274
7.5.2	Dimensionen des Führungsverhaltens	279
7.5.2.1	Das Verhaltensgitter	283

7.5.2.2	Situative Relativierungen der Führungsdimensionen.	286
7.5.3	Probleme der Veränderung des Führungsverhaltens.	288
7.6	Die Berücksichtigung der Situation.	292
7.6.1	Theoretische Ansätze.	293
7.6.2	Folgerungen für die Praxis.	302
7.7	Symbolische Führung.	304
	<i>Zusammenfassung</i>	306
	<i>Arbeitsstil</i>	308

Kapitel 8 – Organisationsentwicklung und Personalentwicklung 311

<i>Lernziele</i>	311
----------------------------	-----

<i>Orientierungsfragen</i>	311
--------------------------------------	-----

8.1	Organisationsentwicklung (OE).	312
8.1.1	Umwelt und Wandel	312
8.1.2	Begriffsbestimmung	313
8.1.3	Ansätze der Organisationsentwicklung	314
8.1.3.1	Laboratoriumsmethode.	314
8.1.3.2	Die Survey-Feedback-Methode (Datenerhebungs- und Rückkopplungs-Methode) und die Aktionsforschung	316
8.1.3.3	Untersuchungen des Tavistock-Instituts	320
8.1.4	Veränderungsstrategien der Organisationsentwicklung.	322
8.1.4.1	Der empirisch-rationale Ansatz	322
8.1.4.2	Der Macht- und Zwangsansatz.	322
8.1.4.3	Der reedukativ-normative Ansatz	322
8.1.5	Rolle des Beraters	323
8.1.6	Methoden der Organisationsentwicklung	326
8.1.6.1	Methoden auf der Ebene der Organisation	327
8.1.6.2	Methoden auf der Gruppenebene.	328
8.1.6.3	Methoden auf der individuellen Ebene	329
8.1.7	Kritische Bemerkungen.	330
8.2	Personalentwicklung und Weiterbildung.	331
8.2.1	Personalentwicklung und Organisationsentwicklung	331
8.2.2	Begriffsbestimmung	331

8.2.3	Formen der Personalentwicklung (PE)	331
8.2.3.1	PE-into-the-job	332
8.2.3.2	PE-on-the-job	332
8.2.3.3	PE-near-the-job	333
8.2.3.4	PE-off-the-job	334
8.2.3.5	PE-along-the-job	334
8.2.3.6	PE-out-of-the-job	335
8.2.4	Programm- und Durchführungsplanung von PE-Maßnahmen.	335
8.2.4.1	Ermittlung des PE-Bedarfs	335
8.2.4.2	Bestimmung der Lernziele	337
8.2.4.3	Sicherstellung des Lerntransfers	339
8.2.4.4	Lehr-/Lernmethoden	340
8.2.4.5	Evaluation	342
	<i>Zusammenfassung</i>	345
	<i>Arbeits teil</i>	347
	Richtigtlösungen der Mehrfachwahlfragen	350
	Literaturverzeichnis	351
	Autorenregister	380
	Sachregister	386