

Lutz von Rosenstiel/Friedemann W. Nerdinger

Grundlagen der Organisations- psychologie

Basiswissen und Anwendungshinweise

7., überarbeitete Auflage

2011
Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Inhalt

Vorwort zur 7. Auflage	V
1. Organisationspsychologie	1
1.1. Definition der Psychologie und der Organisationspsychologie	2
1.2. Entwicklung der Organisationspsychologie	9
1.3. Teilgebiete der Organisationspsychologie	12
1.4. Fragestellungen in der Organisationspsychologie	16
1.5. Nachbarwissenschaften der Organisationspsychologie	19
1.6. Forschungsmethoden der Organisationspsychologie	21
1.7. Die Organisationspsychologie als Angewandte Psychologie	29
1.8. Das Wertproblem in der Organisationspsychologie	32
1.9. Die Nutzung organisationspsychologischen Wissens in der Praxis	36
1.10. Veränderungstendenzen in der Organisationspsychologie	37
1.11. Der weitere Aufbau des Buches	42
2. Aufgabe	48
2.1. Arbeit: Grundüberlegungen	49
2.1.1. Begriffsklärungen	55
2.1.2. Theorie der Aufgabe	56
2.1.3. Arbeit und Emotion	59
2.1.4. Emotionsarbeit	62
2.1.5. Belastung, Beanspruchung und Burnout	66
2.1.6. Zeitkonstante und zeitvariable Leistungsvoraussetzungen	69
2.2. Arbeitsanalyse	70
2.2.1. Methoden der Arbeitsanalyse	71
2.2.2. Ausgewählte deutschsprachige Verfahren	74
2.2.2.1. Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA)	74
2.2.2.2. Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)	75
2.2.2.3. Analyse der Regulationshindernisse in der Arbeitstätigkeit (RHIA)	76
2.2.2.4. Fragebogen zum Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeit (FIT)	77
2.2.2.5. Subjektive Arbeitsanalyse (SAA)	77
2.2.2.6. „Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus (TAA-KH-O)	77
2.2.2.7. Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt (AVAH)	78
2.2.2.8. Diagnoseinstrument gesundheitsförderlicher Arbeit (DigA)	78
2.3. Psychologische Arbeitsbewertung	78

2.3.1.	Kriterien der Arbeitsbewertung	79
2.3.2.	Geht es nur um den »arbeitenden Menschen«?	85
2.4.	Psychologische Arbeitsgestaltung	85
2.4.1.	Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf Motivation und Zufriedenheit	86
2.4.1.1.	Die Zweifaktorentheorie von Herzberg	87
2.4.1.2.	Die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham	94
2.4.1.3.	Das Konzept des Motivationspotenzials nach Hackman und Oldham	97
2.4.2.	Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf die Qualifikation	99
2.4.3.	Die »Neuen Techniken«	101
2.4.3.1.	Die Bewertung der Technik	102
2.4.3.2.	Chancen und Gefahren neuer Techniken	104
2.4.3.3.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	105
2.4.4.	Stress und Arbeitsgestaltung	106
2.4.4.1.	Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse	107
2.4.4.2.	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	110
2.5.	Konzepte und Beispiele psychologischer Arbeitsgestaltung	112
2.5.1.	Job Rotation	113
2.5.2.	Job Enlargement	114
2.5.3.	Job Enrichment	114
2.5.4.	Teilautonome Arbeitsgruppen	115
2.5.5.	Qualifizierende Gruppenkonzepte	118
2.5.5.1.	Qualitätszirkel	118
2.5.5.2.	Lernstatt	120
2.5.6.	Projektgruppe	120
2.6.	Zukunft der Arbeit	122
3.	Individuum	129
3.1.	Grundüberlegungen	131
3.1.1.	Individuum und Organisation	131
3.1.2.	Implizite und explizite Persönlichkeitstheorien	137
3.1.3.	Die Anlage-Umwelt-Problematik	140
3.2.	Personalmarketing	144
3.2.1.	Begriffsbestimmung	145
3.2.2.	Das Image der Organisation	147
3.2.3.	Merkmale der Tätigkeit bzw. der Stelle	148
3.2.4.	Akzeptanz von Auswahlverfahren	150
3.3.	Personalauswahl	151
3.3.1.	Anforderung und Eignung	152
3.3.2.	Auswahlverfahren im Überblick	159
3.3.2.1.	Interview	159
3.3.2.2.	Arbeitsproben	162
3.3.2.3.	Biographische Fragebögen	164
3.3.2.4.	Ehrlichkeits-(Integrity-) Tests	165

3.3.3.	Psychologische Tests	167
3.3.3.1.	Theoretische Grundgedanken	167
3.3.3.2.	Konstruktion von Testverfahren	169
3.3.3.3.	Klassifikation psychologischer Testverfahren	174
3.3.4.	Auswahlentscheidungen	176
3.3.5.	Entwicklung von Entscheidungsregeln	180
3.3.6.	Auswahl von Führungskräften und Identifikation von Führungspotenzial	182
3.3.6.1.	»Führungseigenschaften«	182
3.3.6.2.	Assessment-Center	185
3.3.6.3.	Geschlechtszugehörigkeit und Führung	190
3.4.	Die systematische Personalbeurteilung	198
3.4.1.	Personalbeurteilung als soziale Urteilsbildung	200
3.4.2.	Fehlerebenen und Fehlerarten bei der Urteilsbildung	201
3.4.3.	Techniken und Verfahren der Personalbeurteilung	207
3.4.4.	Beurteilungskonsequenzen	213
3.5.	Personalentwicklung	217
3.5.1.	Aus-, Fort- und Weiterbildung in Organisationen.. . . .	220
3.5.1.1.	Bedarfsermittlung	221
3.5.1.2.	Methoden der Aus-, Fort- und Weiterbildung	223
3.5.1.3.	Selbstgesteuertes Lernen	224
3.5.2.	Zum Problem des Lerntransfers	225
3.5.3.	Evaluation	228
3.5.4.	Beispiele von Personalentwicklungsmaßnahmen	234
3.5.4.1.	Das Erlernen kognitiver Inhalte mithilfe des »E-Learning«	235
3.5.4.2.	Das Training von Motivation und Volition	237
3.5.4.2.1.	Grundüberlegungen	237
3.5.4.2.2.	Stützung von Motivation und Volition	240
3.5.4.3.	Training des Selbstvertrauens	243
3.5.4.3.1.	Theoretische Vorüberlegungen	243
3.5.4.3.2.	Verhaltensanalyse	244
3.5.4.3.3.	Aufbau selbstsicheren Verhaltens	245
3.5.4.4.	Entwicklung der interkulturellen Kompetenz	247
3.5.4.5.	Training des Führungsverhaltens	251
3.5.4.5.1.	Grundlagen	251
3.5.4.5.2.	Erfassung des Führungsverhaltens	253
3.5.4.5.3.	Optimierung des Führungsverhaltens	258
3.5.4.5.4.	Beispiele für Trainingsverfahren	261
3.6.	Lebensalter und Beschäftigung	264
4.	Gruppe	280
4.1.	Grundüberlegungen	282
4.1.1.	Begriffsbestimmung	283
4.1.2.	Gruppenstruktur und Gruppenprozess	284
4.1.3.	Gruppe und Organisation	285

4.2.	Gruppennorm und Gruppenkohäsion als Determinanten des individuellen Verhaltens	288
4.2.1.	Theoretische Grundlagen und empirische Forschungsergebnisse ..	288
4.2.2.	Ermittlung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion	295
4.2.3.	Beeinflussung von Gruppennorm und Gruppenkohäsion	297
4.3.	Formelle und informelle Strukturen und Prozesse	301
4.3.1.	Begriffliche Klärung	301
4.3.2.	Indikatoren formeller und informeller Strukturen und Prozesse . . .	303
4.3.3.	Beeinflussung formeller und informeller Strukturen und Prozesse .	304
4.4.	Soziale Konflikte.	305
4.4.1.	Begriffliche Klärungen	306
4.4.2.	Konfliktdiagnostik	308
4.4.3.	Konfliktprophylaxe und Konfliktlösung	309
4.5.	Interpersonale Kommunikation	312
4.5.1.	Grundbegriffe und empirische Befunde.	314
4.5.2.	Diagnose von Defiziten	319
4.5.3.	Verbesserung der Kommunikation in Gruppen	321
4.6.	Führung in Gruppen	324
4.6.1.	Theoretische Überlegungen	325
4.6.1.1.	Das Kontingenzmodell von Fiedler	325
4.6.1.2.	Das normative Entscheidungsmodell von Vroom und Yetton	329
4.6.2.	Ansätze zu einer Verhaltens- und Situationsmodifikation	333
4.6.3.	Symbolische Führung	334
4.7.	Gruppenarbeit und Leistung.	336
4.7.1.	Kriterien der Bewertung von Gruppenarbeit	336
4.7.2.	Bedingungen der Gruppenleistung	337
4.7.3.	Gruppenentscheiden und Gruppenproblemlösen als Beispiel. . . .	340
4.7.3.1.	Begriffliche Klärung und theoretische Grundlagen	340
4.7.3.2.	Gruppenarbeit oder Einzelarbeit?	346
4.7.3.3.	Verbesserung von Gruppenproblemlösen und Gruppenentscheiden	347
4.8.	Virtuelle Gruppen	350
4.8.1.	Vorteile und Probleme virtueller Gruppenarbeit	350
4.8.2.	Management virtueller Gruppen.	352
5.	Organisation	364
5.1.	Grenzen einer psychologischen Sicht der Organisation.	367
5.2.	Die Organisation im Bewusstsein ihrer Mitglieder.	368
5.2.1.	Empirische Organisationsforschung	368
5.2.2.	Betriebsklima und Organisationsklima	370
5.2.3.	Unternehmenskultur	375
5.2.4.	Organisationsdiagnostik	381
5.3.	Grundüberlegungen zu psychologisch orientierten Veränderungsmaßnahmen in Organisationen	383
5.3.1.	Motivation und Organisation	384
5.3.1.1.	Formen des Verhaltens in Organisationen	384

5.3.1.1.1.	Organizational Citizenship Behavior	385
5.3.1.1.2.	Kontraproduktives Verhalten	387
5.3.1.1.3.	Leistungsverhalten	391
5.3.1.2.	Arbeitsmotive und intrinsische Motivation	393
5.3.1.3.	Hierarchische Motivationsmodelle	395
5.3.1.3.1.	Theorie von Maslow	395
5.3.1.3.2.	Folgerungen für die Organisationsgestaltung	397
5.3.1.4.	VIE-Theorien	398
5.3.1.4.1.	Die Theorie von Vroom und deren Weiterentwicklungen	398
5.3.1.4.2.	Folgerungen für die Organisationsgestaltung	403
5.3.1.5.	Austauschtheorien	405
5.3.1.5.1.	Die Equity-Theorie von Adams	405
5.3.1.5.2.	Folgerungen für die Organisationsgestaltung	408
5.3.1.6.	Ziele	409
5.3.1.7.	Motivation und Arbeitsverhalten - einige Hinweise zum Motivationsmanagement	412
5.3.2.	Arbeitszufriedenheit und Organisation	414
5.3.2.1.	Begriffsklärung und theoretische Ansätze	415
5.3.2.2.	Messung der Arbeitszufriedenheit	419
5.3.2.3.	Folgen und Korrelate der Arbeitszufriedenheit	424
5.3.2.4.	Beeinflussung der Arbeitszufriedenheit durch organisatorische Maßnahmen	427
5.3.2.5.	Kritik am Konzept der Arbeitszufriedenheit	431
5.4.	Change Management	432
5.4.1.	Ein Extrembeispiel: »Die Strategie des Bombenwurfs«	434
5.4.2.	Organisationsentwicklung: Personale, interaktionale und strukturelle Ansätze	437
5.4.3.	Bedingungen des Erfolgs von Change Management	446
5.5.	Fusionen und Übernahmen	450
5.5.1.	Begriff und Formen	451
5.5.2.	Merger-Syndrom und Erfolgsfaktoren	452
5.5.3.	Psychologische Prozesse	454
5.5.3.1.	Erlebte Kontrolle und Partizipation	454
5.5.3.2.	Identifikation und Identität	455
5.5.3.3.	Wahrgenommene Gerechtigkeit	457
5.5.4.	Unternehmenskommunikation zur Steuerung der Integration	459
5.6.	Wissensmanagement und lernende Organisation	460
	Literaturverzeichnis	472
	Bestlösungen der Selbstkontrollfragen	507
	Autorenverzeichnis	509
	Stichwortverzeichnis	521