

Simone Kauffeld

(Hrsg.)

Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor

3. Auflage

Mit 44 Abbildungen und 42 Tabellen

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | Einführung in die Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie | 1 |
| | <i>Simone Kauffeld</i> | |
| 1.1 | Gegenstandsbestimmung und Definition | 1 |
| 1.1.1 | Arbeit | 2 |
| 1.1.2 | Organisation | 4 |
| 1.1.3 | Handlungsfelder | 4 |
| 1.2 | Arbeitsfelder und Ziele | 7 |
| 1.2.1 | Arbeitsfelder | 7 |
| 1.2.2 | Ziele | 9 |
| 1.2.3 | Zukunftstrends | 10 |
| 1.3 | Methodische Zugänge | 11 |
| 1.4 | Verhältnis von Wissenschaft und Praxis | 14 |
| 1.4.1 | Wissenschaft und Praxis | 14 |
| 1.5 | Vernetzung | 16 |
| 1.5.1 | Fachgesellschaften | 16 |
| 1.5.2 | Zeitschriften | 17 |
| | Literaturverzeichnis | 19 |
| 2 | Vergangenheit und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie | 21 |
| | <i>Simone Kauffeld und Nils Christian Sauer</i> | |
| 2.1 | Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie | 22 |
| 2.1.1 | Economic Man | 23 |
| 2.1.2 | Social Man | 28 |
| 2.1.3 | Self-actualizing Man | 29 |
| 2.1.4 | Complex Man | 31 |
| 2.1.5 | Virtual Man | 33 |
| 2.2 | Moderne Arbeitswelten der Arbeits- und Organisationspsychologie | 35 |
| 2.2.1 | Industrielle Revolutionen | 36 |
| 2.2.2 | Hybride Wertschöpfungsketten | 38 |
| 2.2.3 | Arbeit 4.0 | 39 |
| 2.2.4 | Agile Arbeit | 41 |
| | Literaturverzeichnis | 43 |
| 3 | Organisation | 47 |
| | <i>Simone Kauffeld, Sören Wesemann und Nale Lehmann-Willenbrock</i> | |
| 3.1 | Organisationsbegriff | 48 |
| 3.1.1 | Beschreibung | 48 |
| 3.1.2 | Stakeholder einer Organisation | 50 |
| 3.2 | Organisationsstruktur | 51 |
| 3.2.1 | Merkmale der Organisationsstruktur | 51 |
| 3.2.2 | Aufbau- und Ablauforganisation | 56 |
| 3.3 | Netzwerke als organisationsübergreifende Kooperationsstrukturen | 62 |
| 3.4 | Paradoxien des Organisierens | 63 |
| 3.5 | Prozessorganisation | 64 |
| 3.6 | Organisationskultur und -klima | 67 |
| 3.6.1 | Organisationskultur | 67 |
| 3.6.2 | Organisationsklima | 70 |
| | Literaturverzeichnis | 71 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 4 | Organisationsentwicklung | 73 |
| | <i>Simone Kauffeld, Paul Constantin Endrejat und Henrike Richter</i> | |
| 4.1 | Anlässe für und Merkmale von Organisationsentwicklung | 74 |
| 4.1.1 | Unterschied zwischen Organisationsentwicklung und Change Management | 76 |
| 4.1.2 | Ausmaß der Veränderung | 78 |
| 4.1.3 | Episodische vs. kontinuierliche Veränderung | 79 |
| 4.2 | Historische Wurzeln der Organisationsentwicklung | 80 |
| 4.3 | Organisationsdiagnose als Basis der Organisationsentwicklung | 85 |
| 4.4 | Betroffene während der Organisationsentwicklung beteiligen | 86 |
| 4.5 | Kommunikation in Veränderungsprozessen | 88 |
| 4.5.1 | Widerstand gegenüber Veränderungen | 88 |
| 4.5.2 | Adressatengerechte Ansprache | 90 |
| 4.5.3 | Motivierende Gesprächsführung | 93 |
| 4.6 | Lösungsfokussierte Ansätze der Organisationsentwicklung | 95 |
| 4.6.1 | Appreciative Inquiry | 96 |
| 4.6.2 | Design Thinking | 96 |
| 4.7 | Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen | 97 |
| | Literaturverzeichnis | 100 |
| 5 | Führung | 105 |
| | <i>Simone Kauffeld, Patrizia M. Ianiro-Dahm und Nils Christian Sauer</i> | |
| 5.1 | Führungsbegriff | 106 |
| 5.2 | Theoretische Ansätze | 108 |
| 5.2.1 | Eigenschaftsorientierte Ansätze | 108 |
| 5.2.2 | Verhaltenswissenschaftliche Ansätze | 110 |
| 5.2.3 | Situationstheoretische Ansätze | 112 |
| 5.2.4 | Interaktionistische Ansätze | 114 |
| 5.2.5 | Implizite Ansätze-Führungsprototypen | 118 |
| 5.2.6 | Macht- und Einflussansätze | 120 |
| 5.2.7 | Führung im Wandel | 123 |
| 5.3 | Blick in die Praxis: Führungsalltag | 127 |
| 5.3.1 | Führungstätigkeiten | 127 |
| 5.3.2 | Führungsdilemmata | 128 |
| 5.3.3 | Führungsinstrumente | 130 |
| | Literaturverzeichnis | 132 |
| 6 | Personalauswahl | 139 |
| | <i>Simone Kauffeld und Anna Grohmann</i> | |
| 6.1 | Grundbegriffe | 140 |
| 6.1.1 | Eignungsdiagnostik | 140 |
| 6.1.2 | Prozess der Personalauswahl | 140 |
| 6.2 | Personalmarketing | 141 |
| 6.2.1 | Begriffsbestimmung | 142 |
| 6.2.2 | Arten der Personalbeschaffung | 142 |
| 6.2.3 | Ziele und Funktionen des Personalmarketings | 144 |
| 6.3 | Anforderungsanalyse | 146 |
| 6.4 | Verfahren der Personalauswahl | 148 |
| 6.4.1 | Anforderungen an Personalauswahlverfahren | 148 |
| 6.4.2 | Arten von Personalauswahlverfahren | 151 |
| 6.4.3 | Einsatzhäufigkeit und prädiktive Validität psychologischer Verfahren | 157 |
| 6.5 | Kosten- und Nutzenanalyse in der Personalauswahl | 157 |
| 6.5.1 | Nutzen von Personalauswahlverfahren | 157 |
| 6.5.2 | Kosten von Personalauswahlverfahren | 160 |
| | Literaturverzeichnis | 161 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 7 | Personalentwicklung | 167 |
| | <i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i> | |
| 7.1 | Begriffsbestimmung | 168 |
| 7.1.1 | Ziele der Personalentwicklung | 169 |
| 7.1.2 | Akteure der Personalentwicklung | 169 |
| 7.2 | Kompetenzorientierung | 170 |
| 7.2.1 | Fokussierung auf Kompetenzen in der Personalentwicklung | 170 |
| 7.2.2 | Kompetenzmanagementsysteme | 174 |
| 7.3 | Kompetenzentwicklung | 175 |
| 7.3.1 | Analyse des Kompetenzentwicklungsbedarfs | 176 |
| 7.3.2 | Festlegung der Trainingsziele | 179 |
| 7.3.3 | Planung | 181 |
| 7.3.4 | Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden | 182 |
| 7.3.5 | Prinzipien der Trainingsgestaltung | 188 |
| 7.3.6 | Multimediales Lernen | 190 |
| 7.3.7 | Implementierung von Trainingsprogrammen | 193 |
| 7.4 | Evaluation | 195 |
| 7.4.1 | Evaluationsstrategien | 195 |
| 7.4.2 | Ergebnisbezogene Evaluation | 196 |
| 7.4.3 | Prozessbezogene Evaluation | 198 |
| 7.4.4 | Evaluation und Mikropolitik | 204 |
| 7.5 | Stärken und Schwächen der Personalentwicklung | 205 |
| | Literaturverzeichnis | 207 |
| | | |
| 8 | Teams und ihre Entwicklung | 211 |
| | <i>Simone Kauffeld und Eva-Maria Schulte</i> | |
| 8.1 | Teams in Organisationen | 212 |
| 8.1.1 | Definition und Klassifikation | 212 |
| 8.1.2 | Bedeutung von Teams in Organisationen | 215 |
| 8.1.3 | Input-Prozess-Output-Modell (IPO-Modell) | 217 |
| 8.2 | Teamentwicklung | 221 |
| 8.2.1 | Entwicklungsphasen in Teams | 221 |
| 8.2.2 | Anlässe zur Teamentwicklung | 222 |
| 8.2.3 | Elemente der Teamentwicklung | 223 |
| 8.2.4 | Teamdiagnose | 223 |
| 8.2.5 | Ansätze der Teamentwicklung | 226 |
| 8.2.6 | Effekte von Teamentwicklungsmaßnahmen | 231 |
| | Literaturverzeichnis | 233 |
| | | |
| 9 | Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation | 237 |
| | <i>Simone Kauffeld und Carsten C. Schermuly</i> | |
| 9.1 | Arbeitszufriedenheit | 238 |
| 9.1.1 | Konstrukt der Arbeitszufriedenheit | 238 |
| 9.1.2 | Messung der Arbeitszufriedenheit | 239 |
| 9.1.3 | Theorien der Arbeitszufriedenheit | 240 |
| 9.1.4 | Korrelate der Arbeitszufriedenheit | 243 |
| 9.2 | Arbeitsmotivation | 247 |
| 9.2.1 | Konstrukt der Arbeitsmotivation | 247 |
| 9.2.2 | Theorien der Arbeitsmotivation | 248 |
| | Literaturverzeichnis | 257 |

| | | |
|-------------|--|------------|
| 10 | Arbeitsanalyse und-gestaltung | 261 |
| | <i>Simone Kauffeld und Anne Martens</i> | |
| 10.1 | Arbeitsanalyse | 262 |
| 10.1.1 | Begriffsklärung | 262 |
| 10.1.2 | Ziele und Einsatzgebiete von Arbeitsanalysen | 263 |
| 10.1.3 | Ablauf einer Arbeitsanalyse | 264 |
| 10.1.4 | Analysemethoden | 265 |
| 10.1.5 | Verfahren der Arbeitsanalyse | 270 |
| 10.2 | Arbeitsgestaltung | 273 |
| 10.2.1 | Begriffsklärung | 273 |
| 10.2.2 | Ziele und Strategien der Arbeitsgestaltung | 273 |
| 10.2.3 | Maßnahmen der Arbeitsgestaltung | 275 |
| 10.3 | Dienstleistungsarbeit als Emotionsarbeit | 286 |
| 10.3.1 | Regulationsmöglichkeiten | 288 |
| 10.3.2 | Regulationsanforderungen | 289 |
| 10.3.3 | Regulationsprobleme (emotionale Dissonanz) | 290 |
| 10.3.4 | Arbeitsgestaltung für Emotionsarbeiter | 291 |
| 10.4 | Digitalisierung der Arbeitswelt | 292 |
| 10.4.1 | Entgrenzung der Arbeit | 292 |
| 10.4.2 | Digitale Arbeitsqualität | 297 |
| | Literaturverzeichnis | 299 |
| | | |
| 11 | Arbeit und Gesundheit | 305 |
| | <i>Simone Kauffeld, Annika Ochmann und Diana Hoppe</i> | |
| 11.1 | Gesundheit als aktuelles Thema im Arbeitskontext | 306 |
| 11.2 | Belastungen in der Arbeit | 309 |
| 11.2.1 | Belastungsfaktoren | 310 |
| 11.3 | Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress | 314 |
| 11.3.1 | Physiologisches Stressmodell | 314 |
| 11.3.2 | Transaktionales Stressmodell | 315 |
| 11.3.3 | Job Demand-Control Model | 316 |
| 11.3.4 | Job Demands-Resources Model | 317 |
| 11.3.5 | Konzept des Rollenstress | 319 |
| 11.3.6 | Person-Environment Fit Model (PE-Fit) | 320 |
| 11.3.7 | Effort-Reward Imbalance Model (ERI) | 321 |
| 11.4 | Folgen von Belastungen am Arbeitsplatz | 321 |
| 11.4.1 | Überblick zu Belastungsfolgen | 321 |
| 11.4.2 | Burnout | 323 |
| 11.5 | Belastungen am Arbeitsplatz erkennen | 327 |
| 11.5.1 | Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung | 327 |
| 11.6 | Umgang mit Belastungen und Stress am Arbeitsplatz | 331 |
| 11.6.1 | Ressourcen | 331 |
| 11.6.2 | Interventions-und Präventionsformen | 336 |
| 11.6.3 | Erholung | 346 |
| 11.6.4 | Work-Life-Balance | 347 |
| | Literaturverzeichnis | 350 |
| | | |
| | Serviceteil | 359 |
| | Stichwortverzeichnis | 360 |