

Simone Kauffeld (Hrsg.)

Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor

2., überarbeitete Auflage

Mit 44 Abbildungen und 36 Tabellen

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung in die Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie	1	4	Organisationsentwicklung und -beratung	53
	<i>Simone Kauffeld</i>			<i>Simone Kauffeld und Henrike Schneider</i>	
1.1	Gegenstandsbestimmung und Definition	1	4.1	Anlässe für und Merkmale von Organisationsentwicklung	54
1.1.1	Arbeit	2	4.2	Formen der Organisationsberatung	56
1.1.2	Organisation	4	4.3	Historische Wurzeln der Organisationsentwicklung	57
1.1.3	Handlungsfelder	4	4.3.1	Laboratoriumsmethode bzw. Sensitivity Training	57
1.2	Arbeitsfelder und Ziele	7	4.3.2	Survey Feedback bzw. Aktionsforschung	58
1.2.1	Arbeitsfelder	7	4.3.3	Soziotechnischer Systemansatz	58
1.2.2	Ziele	8	4.3.4	Strategische Veränderung	59
1.3	Methodische Zugänge	9	4.4	Ansätze der Organisationsentwicklung	59
1.3.1	Methoden	9	4.5	Akteure der Organisationsentwicklung	62
1.4	Verhältnis von Wissenschaft und Praxis	10	4.6	Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	63
1.4.1	Wissenschaft und Praxis	10	4.7	Widerstände	64
1.5	Vernetzung	11		Literaturverzeichnis	68
1.5.1	Fachgesellschaften	11			
1.5.2	Zeitschriften	12			
	Literaturverzeichnis	13			
2	Vergangenheit und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie	15	5	Führung	71
	<i>Simone Kauffeld und Nils Christian Sauer</i>			<i>Simone Kauffeld, Patrizia Maria Ianiro und Nils Christian Sauer</i>	
2.1	Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie	16	5.1	Führungsbegriff	72
2.1.1	Economic Man	16	5.2	Theoretische Ansätze	73
2.1.2	Social Man	20	5.2.1	Eigenschaftsorientierte Ansätze	73
2.1.3	Self-actualizing Man	21	5.2.2	Verhaltenswissenschaftliche Ansätze	75
2.1.4	Complex Man	23	5.2.3	Situationstheoretische Ansätze	76
2.1.5	Virtual Man	25	5.2.4	Interaktionistische Ansätze	77
	Literaturverzeichnis	28	5.2.5	Indirekte und implizite Ansätze	82
3	Organisation	31	5.2.6	Macht- und Einflussansätze	84
	<i>Simone Kauffeld, Sören Wesemann und Nale Lehmann-Willenbrock</i>		5.2.7	Führung in Gruppen	87
3.1	Organisationsbegriff	32	5.2.8	Neuroleadership	88
3.1.1	Beschreibung	32	5.3	Blick in die Praxis: Führungsaltag	89
3.1.2	Stakeholder einer Organisation	33	5.3.1	Führungstätigkeiten	89
3.2	Organisationsstruktur	34	5.3.2	Führungsdilemmata	91
3.2.1	Merkmale der Organisationsstruktur	34	5.3.3	Führungsinstrumente	92
3.2.2	Aufbau- und Ablauforganisation	38		Literaturverzeichnis	95
3.3	Organisationskultur und -klima	45	6	Personalauswahl	99
3.3.1	Organisationskultur	45		<i>Simone Kauffeld und Anna Grohmann</i>	
3.3.2	Organisationsklima	47	6.1	Grundbegriffe	100
3.4	Organisationsdiagnose	47	6.1.1	Eignungsdiagnostik	100
3.4.1	Beschreibung	47	6.1.2	Prozess der Personalauswahl	100
3.4.2	Organisationen als offene Systeme	48	6.2	Personalmarketing	101
3.4.3	Ebenen der Organisationsdiagnose	49	6.2.1	Begriffsbestimmung	101
3.4.4	Ablauf einer Organisationsdiagnose	51	6.2.2	Arten der Personalbeschaffung	101
	Literaturverzeichnis	52	6.2.3	Ziele und Funktionen des Personalmarketings	102
			6.3	Anforderungsanalyse	104

6.4	Verfahren der Personalauswahl	106	9	Interkulturelle Kommunikation und Kooperation	173
6.4.1	Anforderungen an Personalauswahlverfahren	106		<i>Simone Kauffeld und Ramona Thomas</i>	
6.4.2	Arten von Personalauswahlverfahren	108	9.1	Kultur	175
6.4.3	Einsatzhäufigkeit und prädiktive Validität psychologischer Verfahren	112	9.1.1	Begriffsannäherung und -eingrenzung	175
6.5	Kosten- und Nutzenanalyse in der Personalauswahl	113	9.1.2	Funktionen	177
6.5.1	Nutzen von Personalauswahlverfahren	113	9.1.3	Kultur und Wahrnehmung	179
6.5.2	Kosten von Personalauswahlverfahren	115	9.1.4	Prozess der kulturellen Anpassung	180
	Literaturverzeichnis	116	9.1.5	Konzepte und Dimensionen	180
7	Personalentwicklung	119	9.2	Anwendungsfelder im organisationalen Kontext	187
	<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>		9.2.1	Cultural Diversity Management	187
7.1	Begriffsbestimmung	120	9.2.2	Interkulturelle Trainings	188
7.1.1	Ziele der Personalentwicklung	120	9.2.3	Personalauswahl	189
7.1.2	Akteure der Personalentwicklung	121	9.2.4	Personalführung	189
7.2	Kompetenzorientierung	122		Literaturverzeichnis	190
7.2.1	Fokussierung auf Kompetenzen in der Personalentwicklung	122	10	Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation	193
7.2.2	Kompetenzmanagementsysteme	123		<i>Simone Kauffeld und Carsten C. Schermuly</i>	
7.3	Kompetenzentwicklung	124	10.1	Arbeitszufriedenheit	194
7.3.1	Analyse des Kompetenzentwicklungsbedarfs	124	10.1.1	Konstrukt der Arbeitszufriedenheit	194
7.3.2	Festlegung der Trainingsziele	127	10.1.2	Messung der Arbeitszufriedenheit	195
7.3.3	Planung	129	10.1.3	Theorien der Arbeitszufriedenheit	196
7.3.4	Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden	129	10.1.4	Korrelate der Arbeitszufriedenheit	198
7.3.5	Prinzipien der Trainingsgestaltung	133	10.2	Arbeitsmotivation	201
7.3.6	Multimediales Lernen	135	10.2.1	Konstrukt der Arbeitsmotivation	201
7.3.7	Implementierung von Trainingsprogrammen	137	10.2.2	Theorien der Arbeitsmotivation	202
7.4	Evaluation	139		Literaturverzeichnis	209
7.4.1	Evaluationsstrategien	139	11	Arbeitsanalyse und -gestaltung	211
7.4.2	Ergebnisbezogene Evaluation	140		<i>Simone Kauffeld und Anne Martens</i>	
7.4.3	Prozessbezogene Evaluation	142	11.1	Arbeitsanalyse	212
7.4.4	Evaluation und Mikropolitik	146	11.1.1	Begriffsklärung	212
7.5	Stärken und Schwächen der Personalentwicklung	147	11.1.2	Ziele und Einsatzgebiete von Arbeitsanalysen	212
	Literaturverzeichnis	148	11.1.3	Ablauf einer Arbeitsanalyse	213
8	Teams und ihre Entwicklung	151	11.1.4	Analysemethoden	214
	<i>Simone Kauffeld und Eva-Maria Schulte</i>		11.1.5	Verfahren der Arbeitsanalyse	218
8.1	Teams in Organisationen	152	11.2	Arbeitsgestaltung	219
8.1.1	Definition und Klassifikation	152	11.2.1	Begriffsklärung	219
8.1.2	Bedeutung von Teams in Organisationen	154	11.2.2	Ziele und Strategien der Arbeitsgestaltung	220
8.1.3	Input-Prozess-Output-Modell (IPO-Modell)	156	11.2.3	Maßnahmen der Arbeitsgestaltung	221
8.2	Teamentwicklung	159	11.3	Emotionsarbeit	233
8.2.1	Entwicklungsphasen in Teams	159	11.3.1	Regulationsmöglichkeiten	234
8.2.2	Anlässe zur Teamentwicklung	160	11.3.2	Regulationsanforderungen	235
8.2.3	Elemente der Teamentwicklung	160	11.3.3	Regulationsprobleme (emotionale Dissonanz)	236
8.2.4	Teamdiagnose	162	11.3.4	Arbeitsgestaltung für Emotionsarbeiter	236
8.2.5	Ansätze der Teamentwicklung	164		Literaturverzeichnis	238
8.2.6	Effekte von Teamentwicklungsmaßnahmen	168	12	Arbeit und Gesundheit	241
	Literaturverzeichnis	169		<i>Simone Kauffeld und Diana Hoppe</i>	
			12.1	Einführung	242
			12.2	Belastungen in der Arbeit	243
			12.2.1	Belastungsfaktoren	244

12.3 Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress	247
12.3.1 Physiologisches Stressmodell	247
12.3.2 Transaktionales Stressmodell	248
12.3.3 Anforderungs-Kontroll-Modell	249
12.3.4 Konzept des Rollenstress	250
12.3.5 Person-Environment-Fit-Modell (PE-Fit)	251
12.3.6 Effort-Reward-Imbalance (ERI)	252
12.4 Folgen von Belastungen am Arbeitsplatz	252
12.4.1 Überblick zu Belastungsfolgen	252
12.4.2 Burnout	253
12.5 Umgang mit Belastungen und Stress am Arbeitsplatz	255
12.5.1 Ressourcen	255
12.5.2 Interventions- und Präventionsformen	256
12.5.3 Erholung und Work-Life-Balance	259
Literaturverzeichnis	261
Serviceteil	265
Stichwortverzeichnis	266