

Lutz von Rosenstiel

Grundlagen der Organisationspsychologie

- Basiswissen und Anwendungshinweise

Fünfte, überarbeitete Auflage

2003

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 5. Auflage.....V

Vorwort.....VII

1. Organisationspsychologie: Gegenstand und Methode .

Lernziele des 1. Kapitels.....	1
1.1. Definition der Psychologie und der Organisations- psychologie.....	2
1.2. Hntwicklung der Organisationspsychologie.....	9
1.3. Teilgebiete der Organisationspsychologie.....	14
1.4. Fragestellungen in der Organisationspsychologie.....	19
1.5. Nachharwissenschalten der Organisationspsychologie.	22
LG. l'orschungsmethoden der Organisationspsychologie	23
1.7. Die Organisationspsychologie als Angewandte Psychologie.....	34
1.8. Das Wertproblem in der Organisationspsychologie.....	37
1.9. Die Nutzung organisationspsychologischen Wissens in der Praxis.....	42
1.10. Der weitere Aufbau des Buches.....	45
Selbslkontrollfragen zu Kapitel 1.....	47

2. Aufgabe

Lernziele des 2. Kapitels.....	51
2.1. Arbeit: Grundüberlegungen.....	52
. 1. BegriHsklärungen.....	59
. 2. Theorie der Aulgabe.....	61
1.3. Arbeit und l'molion.....	(>3
1.4. Belastung und Beanspruchung.....	G5
/eilkonstante und zeilvariable Leistungsvoraus- set ZUM gen_____f)>	

1.1. Arbeitsanalyse.....	67
2.2.1. Methoden der Arbeitsanalyse.....	68
2.2.2. Im deutschen Sprachraum vorliegende Verfahren....	72
2.2.2.1. Fragebogen zur Arbeitsanalyse (fAA).	72
2.2.2.2. Verfahren zur Ermittlung von Regulations- erfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VLRA).....	73
2.1.1.j. Analyse der Regulationshindernisse in der Arbeitstätigkeit (RFIIA).....	74
2.2.2.4. Tätigkeitsanalyseinventar (TAI).....	74
2.2.2.5. Subjektive Arbeitsanalyse (SAA).....	75
2.3. Psychologische Arbeitsgestaltung.....	76
2.3.1. Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf Motivation und Zufriedenheit.....	77
2.3.1.1. Die Zweifaktorentheorie von Flerzberg	78
2.3.1.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	84
2.3.2. Arbeitsgestaltung und ihre Wirkung auf die Qualifikation.....	88
2.3.2.1. Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse.....	89
2.3.2.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	91
2.3.3. Die »Neuen Techniken«.....	92
2.3.3.1. Die Bewertung der Technik.....	93
2.3.3.2. Chancen und Gefahren neuer Techniken.	96
<i>l.i.i.i.</i> Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	98
2.3.4. Stress und Arbeitsgestaltung.....	100
2.3.4.1. Theoretische Ansätze und empirische Forschungsergebnisse.....	100
2.3.4.2. Folgerungen für die Arbeitsgestaltung.	103
2.4. Konzepte und Kriterien psychologischer Arbeits- gestaltung.....	105
2.4.1. Job Rotation.....	106
2.4.2. Job Enlargement.....	107
2.4.3. Job Enrichment.....	107
2.4.4. Teilautonome Arbeitsgruppen.....	107
2.4.5. Qualifizierende Gruppenkonzepte.....	112
2.4.5.1. Qualitätszirkel.....	112
2.4.5.2. fernstatt.....	114
2.4.6. Weiterführende Überlegungen.....	115
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 2.....	123

3. Individuum.....	129
Lernziele des 3. Kapitels.....	129
3.1. Grundiiberlegungen.....	131
3.1.1. Individuum und Organisation.....	131
3.1.2. Implizite und explizite Persönlichkeitsiitheorien	136
3.1.3. Die Anlage-Umwelt-Problematik.....	140
3.2. Personalauswahl.....	144
3.2.1. Anforderung und Lignung.....	145
3.2.2. Messinstrumente in der Lignungsdiagnostik.....	149
3.2.2.1. Theoretische Grundgedanken.....	152
3.2.2.2. Konstruktion von Testverfahren.....	153
3.2.2.3. Klassifikation psychologischer Test- verfahren.....	156
3.2.3. Auswahlentscheidungen.....	157
3.2.4. Fntwicklung von Hntscheidungsregeln.....	163
3.2.5. Die personalistische Führungstheorie.....	165
3.2.5.1. »Führungseigenschaften«.....	166
3.2.5.2. Geschlechtszugehörigkeit und Führung	170
3.2.5.3. Assessment Center.....	182
3.2.6. Die systematische Personalbeurteilung.....	189
3.2.6.1. Personalbeurteilung als soziale Urteils- bildung.....	190
3.2.6.2. Fehlerebenen und Fehlerarien bei der Urteilsbildung.....	192
3.2.6.3. Techniken und Verfahren der Personal- beurteilung.....	199
3.2.6.4. Beurteilungskonsequenzen.....	204
3.3. Personalentwicklung.....	210
3.3.1. Aus-, Fort- und Weiterbildung in Organisationen ...	212
3.3.1.1. Bedarfsermittlung.....	214
3.3.1.2. Methoden der Aus-, Fort- und Weiter- bildung.....	215
3.3.1.3. Selbstgesteuertes Fernen.....	217
3.3.2. /um Problem des Ferniransfers.....	218
3.3.3. Beispiele.....	220
3.3.3.1. Linübung motorischer Fertigkeiten	220
3.3.3.2. Das Lrlernen kognitiver Inhalte mit Fülle Programmierter Unterweisungen.....	221
3.3.3.3. Das Training von Motivation und Volition .	111
3.3.3.3.1. Gnindiiberlegungen.....	123

3.3.3.3.2. Theorie der Leistungsmotivation .	229
3.3.3.3.3. Messung der Leistungsmotivation	230
3.3.3.3.4. Das Training: Grundlagen und Vorgehen.....	231
3.3.3.3.5. Stützung von Motivation und Volition.....	232
3.3.3.4. Abbau von leistungsbehindernden Ängsten	236
3.3.3.4.1. Angst und Leistung.....	236
3.3.3.4.2. Feststellung der Angst.....	238
3.3.3.4.3. Vorgehen bei der Angstreduktion	238
3.3.3.5. Training des Selbstvertrauens.....	239
3.3.3.5.1. Theoretische Vorüberlegungen . . .	240
3.3.3.5.2. Verhaltensanalyse.....	241
3.3.3.5.3. Aufbau selbstsicheren Verhaltens	242
3.3.3.6. Entwicklung der interkulturellen Kompetenz.....	244
3.3.3.7. Training des Führungsverhaltens.....	247
3.3.3.7.1. Führungsverhalten.....	250
3.3.3.7.2. Messung des Führungsverhaltens	255
3.3.3.7.3. Beispiele für Trainingsverfahren ..	259
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 3.....	263
4. Gruppe.....	270
Fernziele des 4. Kapitels.....	270
4.1. Grundüberlegungen.....	273
4.1.1. Begriffsbestimmung.....	273
4.1.2. Gruppenstruktur und Gruppenprozess.....	275
4.1.3. Gruppe und Organisation.....	276
4.2. Gruppennorm und Gruppenkohäsion als Determinanten des individuellen Verhaltens.....	280
4.2.1. Theoretische Grundlagen und empirische Forschungsergebnisse.....	280
4.2.2. Ermittlung von Gruppennorm und Gruppen- kohäsion.....	288
4.2.3. Beeinflussung von Gruppennorm und Gruppen- kohäsion.....	289
4.3. Formelle und informelle Strukturen und Prozesse.....	295
4.3.1. Begriffliche Klärung.....	295

4.3.2.	Indikatoren formeller und informeller Strukturen und Prozesse.....	297
4.3.3.	Beeinflussung formeller und informeller Strukturen und Prozesse.....	299
4.4.	Soziale Konflikte.....	300
4.4.1.	Begriffliche Klärungen.....	301
4.4.2.	Konfliktdiagnostik.....	304
4.4.3.	Konfliktprophylaxe und Konfliktlösung.....	306
4.5.	Interpersonale Kommunikation.....	309
4.5.1.	Grundbegriffe und empirische Befunde.....	310
4.5.2.	Kommunikation in geschlechtsgemischten Gruppen	317
4.5.3.	Diagnose von Defiziten.....	321
4.5.4.	Verbesserung der Kommunikation in Gruppen	322
4.6.	Führung in Gruppen.....	326
4.6.1.	Empirische Befunde und theoretische Überlegungen	326
4.6.2.	Diagnostik der Führungssituation.....	334
4.6.3.	Ansätze zu einer Verhaltens- und Situations- modifikation.....	337
4.6.4.	Symbolische Führung.....	338
4.7.	Gruppenarbeit und Leistung.....	340
4.7.1.	Kriterien der Bewertung von Gruppenarbeit	341
4.7.2.	Bedingungen der Gruppenleistung.....	342
4.7.3.	Gruppenentscheidungen und Gruppenproblemlösungen als Beispiel.....	344
4.7.3.1.	Begriffliche Klärung und theoretische Grundlagen.....	344
4.7.3.2.	Gruppenarbeit oder Einzelarbeit?.....	350
4.7.3.3.	Verbesserung von Gruppenproblemlösungen und Gruppenentscheidungen.....	352
	Selbstkontrollfragen zu Kapitel 4.....	355
5.	Organisation.....	362
	Lernziele des 5. Kapitels.....	36/
5.1.	Grenzen einer psychologischen Sicht der Organisation	365
5.2.	Die Organisation im Bewusstsein ihrer Mitglieder.....	366
5.2.1.	Empirische Organisationsforschung.....	366
5.2.2.	Betriebsklima und Organisationsklima	370
5.2.3.	1 Unternehmenskultur.....	376
5.2.4.	Organisationsdiagnostik.....	383

5.3. Grundüberlegungen zu psychologisch orientierten Veränderungsmalnahmen in Organisationen.....	386
5.3.1. Motivation und Organisation.....	388
5.3.1.1. Determination des Leistungsverhaltens.	388
5.3.1.2. Arbeitsmotive.....	390
5.3.1.3. Hierarchische Motivationsmodelle.....	393
5.3.1.3.1. Theorien von Maslow und Alderfer.....	393
5.3.1.3.2. Folgerungen für die Organisa- tionsgestaltung.....	396
5.3.1.3.3. Wertewandel und Personalpolitik	39/
5.3.1.4. VIE-Theorien.....	403
5.3.1.4.1. Theorie von Vroom und deren Abwandlungen.....	403
5.3.1.4.2. Folgerungen für die Organisa- tionsgestaltung.....	409
5.3.1.5. Austauschtheorien.....	411
5.3.1.5.1. Theorie von Adams.....	411
5.3.1.5.2. Folgerungen für die Organisa- tionsgestaltung.....	415
5.3.1.6. Ziele.....	416
5.3.1.7. Motivation und Arbeitsverhalten - einige Hinweise zum Motivationsmanagement.	419
5.3.2. Arbeitszufriedenheit und Organisation.....	422
5.3.2.1. Begriffsklärung und theoretische Ansätze...	423
5.3.2.2. Messung der Arbeitszufriedenheit.....	429
5.3.2.3. Folgen und Korrelate der Arbeitszufrieden- heit.....	435
5.3.2.4. Beeinflussung der Arbeitszufriedenheit durch organisatorische Malnahmen.....	438
5.3.2.5. Kritik am Konzept der Arbeitszufriedenheit	443
5.3.3. Organisationsentwicklung: Personale und strukturelle Ansätze.....	445
5.3.4. Change Management.....	455
5.3.5. Lernende Organisation.....	460
Selbstkontrollfragen zu Kapitel 5.....	463
Literaturverzeichnis.....	470
Besllösungen der Selbstkontrollfragen.....	51 3
Auto reu Verzeichnis_____	514
Stichwortverzeichnis.....	52 5
Angaben /um Autor.....	5 11