

Simone Kauffeld

# Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor

Mit 43 Abbildungen und 34 Tabellen

# Inhaltsverzeichnis

	<b>Einführung in die Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie</b> . . . . .	1			
	<i>Simone Kauffeld</i>				
	<b>Gegenstandsbestimmung und Definition</b> . . . . .	1			
	Arbeit . . . . .	2			
	Organisation . . . . .	3			
	Handlungsfelder . . . . .	4			
	<b>Arbeitsfelder und Ziele</b> . . . . .	6			
	Arbeitsfelder . . . . .	6			
	Ziele . . . . .	7			
	<b>Methodische Zugänge</b> . . . . .	8			
	Methoden . . . . .	8			
	<b>Verhältnis von Wissenschaft und Praxis</b> . . . . .	9			
	Wissenschaft und Praxis . . . . .	9			
	<b>Vernetzung</b> . . . . .	10			
	Fachgesellschaften . . . . .	10			
	Zeitschriften . . . . .	11			
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	13			
<b>1</b>	<b>Vergangenheit und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> . . . . .	15			
	<i>Simone Kauffeld &amp; Nils Christian Sauer</i>				
<b>1.1</b>	<b>Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> . . . . .	16			
1.1.1	Economic Man . . . . .	16			
1.1.2	Social Man . . . . .	20			
1.1.3	Self-actualizing Man . . . . .	21			
1.1.4	Complex Man . . . . .	23			
1.1.5	Virtual Man . . . . .	25			
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	27			
<b>2</b>	<b>Organisation</b> . . . . .	29			
	<i>Simone Kauffeld, Sören Wesemann &amp; Nale Lehmann-Willenbrock</i>				
<b>2.1</b>	<b>Organisationsbegriff</b> . . . . .	30			
2.1.1	Beschreibung . . . . .	30			
2.1.2	Stakeholder einer Organisation . . . . .	31			
<b>2.2</b>	<b>Organisationsstruktur</b> . . . . .	32			
2.2.1	Merkmale der Organisationsstruktur . . . . .	32			
2.2.2	Aufbau- und Ablauforganisation . . . . .	36			
<b>2.3</b>	<b>Organisationskultur und -klima</b> . . . . .	42			
2.3.1	Organisationskultur . . . . .	42			
2.3.2	Organisationsklima . . . . .	44			
<b>2.4</b>	<b>Organisationsdiagnose</b> . . . . .	45			
2.4.1	Beschreibung . . . . .	45			
2.4.2	Organisationen als offene Systeme . . . . .	45			
2.4.3	Ebenen der Organisationsdiagnose . . . . .	46			
2.4.4	Ablauf einer Organisationsdiagnose . . . . .	48			
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	49			
	<b>3</b>			<b>Organisationsentwicklung und -beratung</b> . . . . .	51
				<i>Simone Kauffeld &amp; Henrike Schneider</i>	
	<b>3.1</b>			<b>Anlässe für und Merkmale von Organisationsentwicklung</b> . . . . .	52
	<b>3.2</b>			<b>Formen der Organisationsberatung</b> . . . . .	54
	<b>3.3</b>			<b>Historische Wurzeln der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	55
	3.3.1			Laboratoriumsmethode bzw. Sensitivity Training	55
	3.3.2			Survey Feedback bzw. Aktionsforschung . . . . .	55
	3.3.3			Soziotechnischer Systemansatz . . . . .	56
	3.3.4			Strategische Veränderung . . . . .	56
	<b>3.4</b>			<b>Ansätze der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	57
	<b>3.5</b>			<b>Akteure der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	59
	<b>3.6</b>			<b>Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen</b> . . . . .	61
	<b>3.7</b>			<b>Widerstände</b> . . . . .	62
				<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	65
	<b>4</b>			<b>Führung</b> . . . . .	67
				<i>Simone Kauffeld, Patrizia Maria Ianiro &amp; Nils Christian Sauer</i>	
	<b>4.1</b>			<b>Führungsbegriff</b> . . . . .	68
	<b>4.2</b>			<b>Theoretische Ansätze</b> . . . . .	70
	4.2.1			Eigenschaftsorientierte Ansätze . . . . .	70
	4.2.2			Verhaltenswissenschaftliche Ansätze . . . . .	71
	4.2.3			Situationstheoretische Ansätze . . . . .	72
	4.2.4			Interaktionistische Ansätze . . . . .	73
	4.2.5			Indirekte und implizite Ansätze . . . . .	76
	4.2.6			Macht- und Einflussansätze . . . . .	79
	4.2.7			Führung in Gruppen . . . . .	82
	4.2.8			Neuroleadership . . . . .	83
	<b>4.3</b>			<b>Blick in die Praxis: Der Führungsalltag</b> . . . . .	84
	4.3.1			Führungstätigkeiten . . . . .	84
	4.3.2			Führungsdilemmata . . . . .	86
	4.3.3			Führungsinstrumente . . . . .	87
				<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	90
	<b>5</b>			<b>Personalauswahl</b> . . . . .	93
				<i>Simone Kauffeld &amp; Anna Grohmann</i>	
	<b>5.1</b>			<b>Grundbegriffe</b> . . . . .	94
	5.1.1			Eignungsdiagnostik . . . . .	94
	5.1.2			Prozess der Personalauswahl . . . . .	94
	<b>5.2</b>			<b>Personalmarketing</b> . . . . .	95
	5.2.1			Begriffsbestimmung . . . . .	95
	5.2.2			Arten der Personalbeschaffung . . . . .	95
	5.2.3			Ziele und Funktionen des Personalmarketings . . . . .	96
	<b>5.3</b>			<b>Anforderungsanalyse</b> . . . . .	98
	<b>5.4</b>			<b>Verfahren der Personalauswahl</b> . . . . .	99
	5.4.1			Anforderungen an Personalauswahlverfahren . . . . .	99

5.4.2	Arten von Personalauswahlverfahren . . . . .	101	8	<b>Interkulturelle Kommunikation und Kooperation</b> . . . . .	161
5.4.3	Einsatzhäufigkeit und prädiktive Validität psychologischer Verfahren . . . . .	106		<i>Simone Kauffeld &amp; Ramona Thomas</i>	
5.5	<b>Kosten- und Nutzenanalyse in der Personalauswahl</b> . . . . .	106	8.1	<b>Kultur</b> . . . . .	163
5.5.1	Nutzen von Personalauswahlverfahren . . . . .	106	8.1.1	Begriffsannäherung und -eingrenzung . . . . .	163
5.5.2	Kosten von Personalauswahlverfahren . . . . .	108	8.1.2	Funktionen . . . . .	165
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	109	8.1.3	Kultur und Wahrnehmung . . . . .	167
6	<b>Personalentwicklung</b> . . . . .	113	8.1.4	Prozess der kulturellen Anpassung . . . . .	168
	<i>Simone Kauffeld &amp; Sven Grote</i>		8.1.5	Konzepte und Dimensionen . . . . .	168
6.1	<b>Begriffsbestimmung</b> . . . . .	114	8.2	<b>Anwendungsfelder im organisationalen Kontext</b> . . . . .	175
6.1.1	Ziele der Personalentwicklung . . . . .	114	8.2.1	Cultural Diversity Management . . . . .	175
6.1.2	Akteure der Personalentwicklung . . . . .	114	8.2.2	Interkulturelle Trainings . . . . .	176
6.2	<b>Kompetenzorientierung</b> . . . . .	115	8.2.3	Personalauswahl . . . . .	177
6.2.1	Fokussierung auf Kompetenzen in der Personalentwicklung . . . . .	115	8.2.4	Personalführung . . . . .	177
6.2.2	Kompetenzmanagementsysteme . . . . .	116		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	178
6.3	<b>Kompetenzentwicklung</b> . . . . .	118	9	<b>Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation</b> . . . . .	179
6.3.1	Analyse des Kompetenzentwicklungsbedarfs . . . . .	118		<i>Simone Kauffeld &amp; Carsten C. Schermuly</i>	
6.3.2	Festlegung der Trainingsziele . . . . .	121	9.1	<b>Arbeitszufriedenheit</b> . . . . .	180
6.3.3	Planung . . . . .	122	9.1.1	Das Konstrukt der Arbeitszufriedenheit . . . . .	180
6.3.4	Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden . . . . .	122	9.1.2	Messung der Arbeitszufriedenheit . . . . .	181
6.3.5	Prinzipien der Trainingsgestaltung . . . . .	126	9.1.3	Theorien der Arbeitszufriedenheit . . . . .	182
6.3.6	Multimediales Lernen . . . . .	128	9.1.4	Korrelate der Arbeitszufriedenheit . . . . .	184
6.3.7	Implementierung von Trainingsprogrammen . . . . .	130	9.2	<b>Arbeitsmotivation</b> . . . . .	186
6.4	<b>Evaluation</b> . . . . .	132	9.2.1	Das Konstrukt der Arbeitsmotivation . . . . .	186
6.4.1	Evaluationsstrategien . . . . .	132	9.2.2	Theorien der Arbeitsmotivation . . . . .	187
6.4.2	Ergebnisbezogene Evaluation . . . . .	133		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	193
6.4.3	Prozessbezogene Evaluation . . . . .	134	10	<b>Arbeitsanalyse und -gestaltung</b> . . . . .	195
6.4.4	Evaluation und Mikropolitik . . . . .	138		<i>Simone Kauffeld &amp; Anne Martens</i>	
6.5	<b>Stärken und Schwächen der Personalentwicklung</b> . . . . .	139	10.1	<b>Arbeitsanalyse</b> . . . . .	196
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	141	10.1.1	Begriffsklärung . . . . .	196
7	<b>Teams und ihre Entwicklung</b> . . . . .	143	10.1.2	Ziele und Einsatzgebiete von Arbeitsanalysen . . . . .	196
	<i>Simone Kauffeld &amp; Eva-Maria Schulte</i>		10.1.3	Ablauf einer Arbeitsanalyse . . . . .	197
7.1	<b>Teams in Organisationen</b> . . . . .	144	10.1.4	Analysemethoden . . . . .	198
7.1.1	Definition und Klassifikation . . . . .	144	10.1.5	Verfahren der Arbeitsanalyse . . . . .	201
7.1.2	Bedeutung von Teams in Organisationen . . . . .	146	10.2	<b>Arbeitsgestaltung</b> . . . . .	204
7.1.3	Input-Prozess-Output- (IPO-) Modell . . . . .	147	10.2.1	Begriffsklärung . . . . .	204
7.2	<b>Teamentwicklung</b> . . . . .	150	10.2.2	Ziele und Strategien der Arbeitsgestaltung . . . . .	204
7.2.1	Entwicklungsphasen in Teams . . . . .	150	10.2.3	Maßnahmen der Arbeitsgestaltung . . . . .	205
7.2.2	Anlässe zur Teamentwicklung . . . . .	151	10.3	<b>Emotionsarbeit</b> . . . . .	215
7.2.3	Elemente der Teamentwicklung . . . . .	151	10.3.1	Regulationsmöglichkeiten . . . . .	216
7.2.4	Teamdiagnose . . . . .	151	10.3.2	Regulationsanforderungen . . . . .	217
7.2.5	Ansätze der Teamentwicklung . . . . .	154	10.3.3	Regulationsprobleme (emotionale Dissonanz) . . . . .	218
7.2.6	Effekte von Teamentwicklungsmaßnahmen . . . . .	158	10.3.4	Arbeitsgestaltung für Emotionsarbeiter . . . . .	218
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	159		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	219
			11	<b>Arbeit und Gesundheit</b> . . . . .	223
				<i>Simone Kauffeld &amp; Diana Hoppe</i>	
			11.1	<b>Einführung</b> . . . . .	224
			11.2	<b>Belastungen in der Arbeit</b> . . . . .	225
			11.2.1	Belastungsfaktoren . . . . .	226

<b>11.3 Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress</b> . . . . .	228
11.3.1 Physiologisches Stressmodell . . . . .	229
11.3.2 Transaktionales Stressmodell . . . . .	229
11.3.3 Anforderungs-Kontroll-Modell . . . . .	230
11.3.4 Konzept des Rollenstress . . . . .	231
11.3.5 Person-Environment-Fit-Modell (PE-Fit) . . . . .	232
11.3.6 Effort-Reward-Imbalance (ERI) . . . . .	233
<b>11.4 Folgen von Belastungen am Arbeitsplatz</b> . . . . .	233
11.4.1 Überblick zu Belastungsfolgen . . . . .	233
11.4.2 Burnout . . . . .	234
<b>11.5 Umgang mit Belastungen und Stress am Arbeitsplatz</b> . . . . .	236
11.5.1 Ressourcen . . . . .	236
11.5.2 Interventions- und Präventionsformen . . . . .	237
11.5.3 Erholung und Work-Life-Balance . . . . .	240
<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	242
<b>Stichwortverzeichnis</b> . . . . .	245