

Diether Gebert
Lutz von Rosenstiel

Organisationspsychologie

Person und Organisation

Dritte, überarbeitete und erweiterte Auflage

Verlag W. Kohlhammer
Stuttgart Berlin Köln

Inhalt

Vorwort

1.	Einführung	11
1.1.	<i>Zum Gegenstand der Organisationspsychologie – Skizzenhafte Ausdifferenzierung der Inhalte</i>	11
1.1.1.	Ziele – Kriterien organisationswissenschaftlichen Handelns	11
1.1.2.	Situation und Person – Bedingungen organisationswissenschaftlichen Handelns (zugleich Übersicht über die weiteren Kapitel)	14
1.2.	<i>Allgemeine Merkmale der Organisationspsychologie</i>	16
1.2.1.	Zum Ort der Organisationspsychologie – Nachbardisziplinen	16
1.2.2.	Ausgewählte methodische Implikationen – das Problem »Komplexität«	20
	Weiterführende Literatur	22
	Fragen	23
2.	Organisationspsychologie – Grundlegende Variablen und Prozesse	24
2.1.	<i>Überdauernde Merkmale der Situation</i>	24
2.1.1.	Zum Problem des Gestaltungsspielraums	24
2.1.2.	Zur Dynamik und Genese der Situation	26
2.1.3.	Handlungsmöglichkeiten	32
	Weiterführende Literatur	34
	Fragen	34
2.2.	<i>Überdauernde Merkmale der Person (Motivation und Fähigkeiten)</i>	35
2.2.1.	Begriffliche Klärung der Motivation – Probleme der Motivklassifikation	35
2.2.2.	Inhaltstheorien der Motivation	38
2.2.3.	Prozeßtheorien der Motivation	50
2.2.4.	Fähigkeiten und Fertigkeiten	58
	Weiterführende Literatur	61
	Fragen	62
2.3.	<i>Zur Wechselwirkung zwischen Situation und Person – Aktuelle Prozesse in der Arbeit</i>	62
2.3.1.	Der Vollzug der Arbeitstätigkeit	62
2.3.2.	Prozesse der Erklärung und Bewertung von Handlungsergebnissen – Attributions- und Gleichheitstheorie	66

2.3.3.	Aspekte der Arbeitszufriedenheit	70
2.3.4.	Zur Dynamik der Arbeitszufriedenheit	74
2.3.5.	Korrelate und Folgen der Arbeitszufriedenheit	77
	Weiterführende Literatur	84
	Fragen	85
2.4.	<i>Sozialisation – Längerfristige Prozesse in der Arbeit</i>	85
2.4.1.	Zur Vermittlung von Handlungskompetenzen	86
2.4.2.	Bedingungen der Motiv-Vermittlung	90
2.4.3.	Betrachtungen im zeitlichen Längsschnitt	97
	Weiterführende Literatur	103
	Fragen	103
3.	Organisationspsychologie – Gesichtspunkte zur Gestaltung der Situation	104
3.1.	<i>Gestaltung der Arbeitsaufgabe</i>	104
3.1.1.	Arbeitsaufgabe, Belastung und Beanspruchung – Streß	104
3.1.2.	Spezifische Arten der Belastung – Ungewißheit und Einflußlosigkeit	113
	Weiterführende Literatur	121
	Fragen	121
3.2.	<i>Arbeitsgruppe</i>	122
3.2.1.	Kohäsion und Konformität in Arbeitsgruppen – Bedingungen und Folgen	122
3.2.2.	Gesichtspunkte zum Leistungsvorteil der Gruppe – Gruppen-Problemlösen	128
3.2.3.	Kommunikation, Vertrauen und soziale Unterstützung	134
3.2.4.	Konflikte in Arbeitsgruppen	141
	Weiterführende Literatur	149
	Fragen	149
3.3.	<i>Führung</i>	150
3.3.1.	Der personalistische Ansatz	150
3.3.2.	Führungsverhalten und Führungserfolg	153
3.3.3.	Zur Berücksichtigung der Situation	160
3.3.4.	Neuere Forschungsansätze – symbolische Führung	172
	Weiterführende Literatur	174
	Fragen	174
4.	Organisationspsychologie – Ansatzpunkte zum Handeln	176
4.1.	<i>Psychologie als Wissenschaft – Anwendungsorientierte Forschung – Forschungsgeleitete Praxis</i>	177
4.1.1.	Wissenschaft – Praxis – Probleme in der Organisationspsychologie	182
4.1.2.	Der Prozeß forschungsgeleiteten Handelns in der Organisation	185

4.1.3.	Zielorientierung und Abhängigkeit des Organisationspsychologen . . .	189
	Weiterführende Literatur	192
	Fragen	193
4.2.	<i>Messung und Intervention bei der Person</i>	193
4.2.1.	Zielabhängigkeit der Strategien	194
4.2.1.1.	Anpassung des Einzelnen an die Arbeit	195
4.2.1.2.	Gesundheit und autonomes Handeln	195
4.2.2.	Eignungsdiagnostik und Personalentscheidung	196
4.2.2.1.	Anforderungsanalyse	196
4.2.2.2.	Psychodiagnostische Instrumentarien	198
4.2.2.3.	Entscheidungsrelevante Information und Entscheidungsregeln	200
4.2.3.	Die Assessment-Center-Technik	202
4.2.4.	Systematische Personalbeurteilung	209
4.2.5.	Training: Aus-, Fort- und Weiterbildung	213
4.2.5.1.	Bildungsbedarfsanalyse	214
4.2.5.2.	Aufbau motorischer Fertigkeiten	216
4.2.5.3.	Erweiterung kognitiver Möglichkeiten	218
4.2.5.4.	Messung und Modifikation des Führungsverhaltens	220
4.2.5.5.	Training der Motivation	225
4.2.5.6.	Abbau von Angst und Aufbau von Selbstsicherheit	228
4.2.5.7.	Erhaltung und Wiederherstellung der psychischen Gesundheit	230
4.2.5.8.	Integration von Frauen in qualifizierte Fach- und Führungsaufgaben	235
	Weiterführende Literatur	239
	Fragen	240
4.3.	<i>Messung und Intervention bei der Situation</i>	240
4.3.1.	Messung und Intervention bei der Aufgabe	241
4.3.1.1.	Die Aufgabe – psychologisch gesehen	241
4.3.1.2.	Psychologische Arbeitsanalyse	242
4.3.1.3.	Arbeitsstrukturierung	246
4.3.1.4.	Grenzen für die Psychologie	253
4.3.1.5.	Qualitätszirkel und Lernstatt	257
4.3.1.6.	Neue Technologien und ihre Folgen	261
4.3.1.7.	Weitere Möglichkeiten für die Psychologie	264
4.3.2.	Messung und Intervention bei der Gruppe und der Organisation	266
4.3.2.1.	Ansätze für die Messung	267
4.3.2.1.1.	Messung der Arbeitszufriedenheit	271
4.3.2.1.2.	Messung der Gruppen- und Organisationsklimas	276
4.3.2.1.3.	Zum Stellenwert psychologischer Organisationsdiagnostik	279
4.3.2.2.	Ansätze zur Veränderung in Gruppen und Organisationen	280
4.3.2.2.1.	Organisationsentwicklung	283
4.3.2.2.2.	Modelle und Vorgehensweisen der Organisationsentwicklung	286
4.3.2.2.3.	Klassifikation der Vorgehensweisen	291
4.3.2.2.4.	Kriterien und Wirkungen	295
4.3.2.2.5.	Organisationskultur	297
4.3.2.3.	Intervention in der Organisation und Umweltbezug	300
	Weiterführende Literatur	300
	Fragen	300

Antworten zu den Kontrollfragen.	302
Literatur	309
Autorenregister.	335
Sachregister	341