

Jörg Felfe

# **Arbeits- und Organisations- psychologie 1**

Arbeitsgestaltung, Motivation und  
Gesundheit

Verlag W. Kohlhammer

# Inhalt

<b>Geleitwort</b> .....	9
<b>Vorwort</b> .....	11
<b>1 Einleitung</b> .....	14
1.1 Grundlagen, Begriffe und Definitionen .....	14
1.1.1 Psychische Bedeutung der Arbeit .....	14
1.1.2 Formen der Arbeit .....	16
1.1.3 Organisation und Organisationsstruktur .....	18
1.1.4 Trends und Entwicklungen .....	19
1.2 Das Fach und seine Systematik .....	21
1.2.1 Soziotechnische Perspektive .....	21
1.2.2 Teildisziplinen und Nachbarfächer .....	22
1.2.3 Fachverbände und Publikationsorgane .....	24
1.2.4 Ziele und Gestaltungskriterien .....	25
<b>2 Zentrale Konzepte und Entwicklungsstufen</b> .....	29
2.1 Taylorismus .....	30
2.1.1 Wissenschaftliche Betriebsführung zur Überwindung der Klassenkonflikte .....	31
2.1.2 Die Prinzipien der wissenschaftlichen Betriebsführung .....	32
2.1.3 Fordismus .....	37
2.1.4 Bürokratieansatz .....	39
2.1.5 Grenzen und Kritik .....	40
2.2 Individualwissenschaftliche Stufe .....	43
2.2.1 Psychotechnik .....	44
2.2.2 Arbeits- und Pausenzeiten .....	45
2.2.3 Ergonomie .....	49
2.3 Gruppenwissenschaftliche Stufe .....	52
2.3.1 Hawthorne-Studien .....	54
2.3.2 Sozialpsychologie des Betriebs .....	56

2.3.3	Führung und Management .....	60
2.4	Aktionswissenschaftliche Stufe .....	64
2.4.1	Die Bedeutung der Aufgabe für Motivation und Arbeitszufriedenheit .....	65
2.4.2	Merkmale der Arbeitsaufgabe und neue Formen der Arbeitsgestaltung .....	67
	Zusammenfassung .....	69
<b>3</b>	<b>Arbeitsgestaltung .....</b>	<b>70</b>
3.1	Neue Formen der Arbeitsgestaltung .....	70
3.2	Gruppenarbeit .....	72
3.3	Handlungstheoretische Grundlagen .....	77
3.4	Arbeitsanalyse und Job design .....	85
	Zusammenfassung .....	92
<b>4</b>	<b>Arbeit und Gesundheit .....</b>	<b>93</b>
4.1	Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) .....	93
4.2	Belastungen und Ressourcen .....	96
4.2.1	Modelle zu Stress am Arbeitsplatz .....	97
4.2.2	Stressoren und Belastungsrisiken .....	101
4.2.3	Ressourcen .....	105
4.2.4	Indikatoren psychischer Fehlbeanspruchung ...	107
4.3	Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit .....	111
4.3.1	Ressourcen .....	111
4.3.2	Stressoren .....	113
4.3.3	Methodische Probleme .....	114
	Zusammenfassung .....	118
<b>5</b>	<b>Leistung, Motivation und Zufriedenheit .....</b>	<b>120</b>
5.1	Arbeitsleistung .....	120
5.2	Besonderes Arbeitsengagement .....	123
5.2.1	OCB, CP und PI .....	123
5.2.2	Bedingungsfaktoren und Konsequenzen .....	126
5.3	Motivation .....	128
5.3.1	Inhaltstheorien .....	129
5.3.2	Prozesstheorien .....	136
5.4	Persönlichkeitseigenschaften .....	142

---

5.5	Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung ..	145
5.5.1	Formen der Arbeitszufriedenheit .....	145
5.5.2	Commitment und Identifikation: Komponenten und »Foci« .....	150
5.5.3	Konsequenzen von Arbeitszufriedenheit und Commitment .....	156
5.5.4	Bedingungsfaktoren von Arbeitszufriedenheit und Commitment .....	161
	Zusammenfassung .....	164
<b>Ausblick .....</b>		<b>165</b>
<b>Literatur .....</b>		<b>166</b>
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>		<b>187</b>

Jörg Felfe

# **Arbeits- und Organisationspsychologie 2**

Führung und Personalentwicklung

Verlag W. Kohlhammer

# Inhalt

<b>Geleitwort</b> .....	9
<b>Vorwort</b> .....	11
<b>1 Personalentwicklung</b> .....	15
1.1 Eignungsdiagnostik .....	16
1.1.1 Anforderungsanalyse .....	18
1.1.2 Verfahren .....	21
1.1.3 Nutzen von Auswahlverfahren .....	24
1.1.4 Validität .....	29
1.1.5 Qualitätsstandards und gesetzliche Regelungen: DIN 33 430 und AGG .....	33
1.2 Aus- und Weiterbildung .....	35
1.2.1 Handlungskompetenz und Schlüssel- qualifikationen .....	36
1.2.2 Methoden der individuellen Kompetenz- vermittlung .....	38
1.2.3 Teamentwicklung .....	44
1.2.4 Nutzen und Transfer .....	50
1.2.5 Evaluation .....	55
Zusammenfassung .....	58
<b>2 Mitarbeiterführung</b> .....	60
2.1 Merkmale der Mitarbeiterführung .....	64
2.1.1 Abgrenzung zu Unternehmensführung und Personalmanagement .....	64
2.1.2 Aufgaben und Funktionen .....	65
2.1.3 Anforderungen und Kompetenzen .....	69
2.1.4 Führung kritisch hinterfragt .....	70
2.2 Konzepte und Theorien der Führung .....	72
2.2.1 Eigenschaften und Persönlichkeit .....	73
2.2.2 Verhalten und Stile .....	74

2.2.3 Situation und Kontext .....	77
2.2.4 Interaktion und Motivation .....	80
2.2.5 Führung von unten: Die Mitarbeiterperspektive .....	83
2.3 Neuere Entwicklungen .....	87
2.3.1 New Leadership Approach: Management und Leadership .....	87
2.3.2 Charisma und transformationale Führung.....	88
2.3.3 Leader-Member-Exchange (LMX) .....	90
2.3.4 Ethische und authentische Führung und Missbrauch von Führung .....	91
2.3.5 Gesundheitsförderliche Führung .....	93
2.4 Instrumente operativer Führung .....	96
2.4.1 Grundlagen der Gesprächsführung .....	97
2.4.2 Zielvereinbarung .....	99
2.4.3 Beurteilungs- und Personalentwicklungsgespräch .....	100
2.4.4 Die Führungskraft als Trainer und Coach on the Job .....	102
2.4.5 Weitere Instrumente .....	104
2.5 Führungskräfteentwicklung .....	105
2.5.1 Führungsleitlinien .....	106
2.5.2 Diagnose von Führung .....	106
2.5.3 Personalentwicklung bei Führungskräften: Auswahl und Training .....	108
2.5.4 Frauen in Führungspositionen .....	111
<b>3 Organisationsentwicklung .....</b>	<b>115</b>
3.1 Theorien und Konzepte der Organisation .....	116
3.1.1 Geschlossene Strukturen und Systeme .....	118
3.1.2 Offene, soziale Systeme .....	119
3.1.3 Organisationskultur und -klima .....	121
3.1.4 Metaphern der Organisation .....	124
3.2 Organisieren und Organisationsentwicklung ...	125
3.2.1 Organisieren und Organisationsstruktur .....	125
3.2.2 Verschlankung von Struktur und Prozess: Lean Management .....	130
3.2.3 Organisationsentwicklung und Change Management .....	132

3.2.4 Fusionen und Übernahmen – Mergers & Acquisitions .....	138
3.3 Organisationsdiagnose .....	140
3.3.1 Strategie .....	141
3.3.2 Gegenstandsbereiche und Verfahren .....	145
3.4 Methodische Besonderheiten .....	149
3.4.1 Erhebungsverfahren und Design .....	149
3.4.2 Probleme und Grenzen der Interpretation .....	150
Zusammenfassung .....	153
<b>4 Interkulturelles Management .....</b>	<b>154</b>
4.1 Kulturelle Unterschiede .....	156
4.1.1 Unterschiede zwischen und innerhalb von Kulturen .....	156
4.1.2 Dimensionen zur Erfassung kultureller Unter- schiede .....	158
4.1.3 Bedeutung kultureller Unterschiede .....	160
4.1.4 Methodische Besonderheiten interkultureller Studien .....	162
4.2 International Assignments .....	166
4.2.1 Anpassung an andere Kulturen .....	166
4.2.2 Personalauswahl und Training interkultureller Kompetenz .....	169
<b>Ausblick .....</b>	<b>171</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>173</b>
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>193</b>