

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung in die Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie</b> . . . . .	1
	<i>Simone Kauffeld</i>	
1.1	<b>Gegenstandsbestimmung und Definition</b> . . . . .	1
1.1.1	Arbeit . . . . .	2
1.1.2	Organisation . . . . .	4
1.1.3	Handlungsfelder . . . . .	4
1.2	<b>Arbeitsfelder und Ziele</b> . . . . .	7
1.2.1	Arbeitsfelder . . . . .	7
1.2.2	Ziele . . . . .	9
1.2.3	Zukunftstrends . . . . .	10
1.3	<b>Methodische Zugänge</b> . . . . .	11
1.4	<b>Verhältnis von Wissenschaft und Praxis</b> . . . . .	14
1.4.1	Wissenschaft und Praxis . . . . .	14
1.5	<b>Vernetzung</b> . . . . .	16
1.5.1	Fachgesellschaften . . . . .	16
1.5.2	Zeitschriften . . . . .	17
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	19
<b>2</b>	<b>Vergangenheit und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> . . . . .	21
	<i>Simone Kauffeld und Nils Christian Sauer</i>	
2.1	<b>Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> . . . . .	22
2.1.1	Economic Man . . . . .	23
2.1.2	Social Man . . . . .	28
2.1.3	Self-actualizing Man . . . . .	29
2.1.4	Complex Man . . . . .	31
2.1.5	Virtual Man . . . . .	33
2.2	<b>Moderne Arbeitswelten der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> . . . . .	35
2.2.1	Industrielle Revolutionen . . . . .	36
2.2.2	Hybride Wertschöpfungsketten . . . . .	38
2.2.3	Arbeit 4.0 . . . . .	39
2.2.4	Agile Arbeit . . . . .	41
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	43
<b>3</b>	<b>Organisation</b> . . . . .	47
	<i>Simone Kauffeld, Sören Wesemann und Nale Lehmann-Willenbrock</i>	
3.1	<b>Organisationsbegriff</b> . . . . .	48
3.1.1	Beschreibung . . . . .	48
3.1.2	Stakeholder einer Organisation . . . . .	50
3.2	<b>Organisationsstruktur</b> . . . . .	51
3.2.1	Merkmale der Organisationsstruktur . . . . .	51
3.2.2	Aufbau- und Ablauforganisation . . . . .	56
3.3	<b>Netzwerke als organisationsübergreifende Kooperationsstrukturen</b> . . . . .	62
3.4	<b>Paradoxien des Organisierens</b> . . . . .	63
3.5	<b>Prozessorganisation</b> . . . . .	64
3.6	<b>Organisationskultur und -klima</b> . . . . .	67
3.6.1	Organisationskultur . . . . .	67
3.6.2	Organisationsklima . . . . .	70
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	71

<b>4</b>	<b>Organisationsentwicklung</b> . . . . .	73
	<i>Simone Kauffeld, Paul Constantin Endrejat und Henrike Richter</i>	
<b>4.1</b>	<b>Anlässe für und Merkmale von Organisationsentwicklung</b> . . . . .	74
4.1.1	Unterschied zwischen Organisationsentwicklung und Change Management . . . . .	76
4.1.2	Ausmaß der Veränderung . . . . .	78
4.1.3	Episodische vs. kontinuierliche Veränderung . . . . .	79
<b>4.2</b>	<b>Historische Wurzeln der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	80
<b>4.3</b>	<b>Organisationsdiagnose als Basis der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	85
<b>4.4</b>	<b>Betroffene während der Organisationsentwicklung beteiligen</b> . . . . .	86
<b>4.5</b>	<b>Kommunikation in Veränderungsprozessen</b> . . . . .	88
4.5.1	Widerstand gegenüber Veränderungen . . . . .	88
4.5.2	Adressatengerechte Ansprache . . . . .	90
4.5.3	Motivierende Gesprächsführung . . . . .	93
<b>4.6</b>	<b>Lösungsfokussierte Ansätze der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	95
4.6.1	Appreciative Inquiry . . . . .	96
4.6.2	Design Thinking . . . . .	96
<b>4.7</b>	<b>Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen</b> . . . . .	97
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	100
<b>5</b>	<b>Führung</b> . . . . .	105
	<i>Simone Kauffeld, Patrizia M. Ianiro-Dahm und Nils Christian Sauer</i>	
<b>5.1</b>	<b>Führungsbegriff</b> . . . . .	106
<b>5.2</b>	<b>Theoretische Ansätze</b> . . . . .	108
5.2.1	Eigenschaftsorientierte Ansätze . . . . .	108
5.2.2	Verhaltenswissenschaftliche Ansätze . . . . .	110
5.2.3	Situationstheoretische Ansätze . . . . .	112
5.2.4	Interaktionistische Ansätze . . . . .	114
5.2.5	Implizite Ansätze – Führungsprototypen . . . . .	118
5.2.6	Macht- und Einflussansätze . . . . .	120
5.2.7	Führung im Wandel . . . . .	123
<b>5.3</b>	<b>Blick in die Praxis: Führungsalltag</b> . . . . .	127
5.3.1	Führungstätigkeiten . . . . .	127
5.3.2	Führungsdilemmata . . . . .	128
5.3.3	Führungsinstrumente . . . . .	130
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	132
<b>6</b>	<b>Personalauswahl</b> . . . . .	139
	<i>Simone Kauffeld und Anna Grohmann</i>	
<b>6.1</b>	<b>Grundbegriffe</b> . . . . .	140
6.1.1	Eignungsdiagnostik . . . . .	140
6.1.2	Prozess der Personalauswahl . . . . .	140
<b>6.2</b>	<b>Personalmarketing</b> . . . . .	141
6.2.1	Begriffsbestimmung . . . . .	142
6.2.2	Arten der Personalbeschaffung . . . . .	142
6.2.3	Ziele und Funktionen des Personalmarketings . . . . .	144
<b>6.3</b>	<b>Anforderungsanalyse</b> . . . . .	146
<b>6.4</b>	<b>Verfahren der Personalauswahl</b> . . . . .	148
6.4.1	Anforderungen an Personalauswahlverfahren . . . . .	148
6.4.2	Arten von Personalauswahlverfahren . . . . .	151
6.4.3	Einsatzhäufigkeit und prädiktive Validität psychologischer Verfahren . . . . .	157
<b>6.5</b>	<b>Kosten- und Nutzenanalyse in der Personalauswahl</b> . . . . .	157
6.5.1	Nutzen von Personalauswahlverfahren . . . . .	157
6.5.2	Kosten von Personalauswahlverfahren . . . . .	160
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	161

<b>7</b>	<b>Personalentwicklung</b> . . . . .	167
	<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>	
<b>7.1</b>	<b>Begriffsbestimmung</b> . . . . .	168
7.1.1	Ziele der Personalentwicklung . . . . .	169
7.1.2	Akteure der Personalentwicklung . . . . .	169
<b>7.2</b>	<b>Kompetenzorientierung</b> . . . . .	170
7.2.1	Fokussierung auf Kompetenzen in der Personalentwicklung . . . . .	170
7.2.2	Kompetenzmanagementsysteme . . . . .	174
<b>7.3</b>	<b>Kompetenzentwicklung</b> . . . . .	175
7.3.1	Analyse des Kompetenzentwicklungsbedarfs . . . . .	176
7.3.2	Festlegung der Trainingsziele . . . . .	179
7.3.3	Planung . . . . .	181
7.3.4	Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden . . . . .	182
7.3.5	Prinzipien der Trainingsgestaltung . . . . .	188
7.3.6	Multimediales Lernen . . . . .	190
7.3.7	Implementierung von Trainingsprogrammen . . . . .	193
<b>7.4</b>	<b>Evaluation</b> . . . . .	195
7.4.1	Evaluationsstrategien . . . . .	195
7.4.2	Ergebnisbezogene Evaluation . . . . .	196
7.4.3	Prozessbezogene Evaluation . . . . .	198
7.4.4	Evaluation und Mikropolitik . . . . .	204
<b>7.5</b>	<b>Stärken und Schwächen der Personalentwicklung</b> . . . . .	205
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	207
<b>8</b>	<b>Teams und ihre Entwicklung</b> . . . . .	211
	<i>Simone Kauffeld und Eva-Maria Schulte</i>	
<b>8.1</b>	<b>Teams in Organisationen</b> . . . . .	212
8.1.1	Definition und Klassifikation . . . . .	212
8.1.2	Bedeutung von Teams in Organisationen . . . . .	215
8.1.3	Input-Prozess-Output-Modell (IPO-Modell) . . . . .	217
<b>8.2</b>	<b>Teamentwicklung</b> . . . . .	221
8.2.1	Entwicklungsphasen in Teams . . . . .	221
8.2.2	Anlässe zur Teamentwicklung . . . . .	222
8.2.3	Elemente der Teamentwicklung . . . . .	223
8.2.4	Teamdiagnose . . . . .	223
8.2.5	Ansätze der Teamentwicklung . . . . .	226
8.2.6	Effekte von Teamentwicklungsmaßnahmen . . . . .	231
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	233
<b>9</b>	<b>Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation</b> . . . . .	237
	<i>Simone Kauffeld und Carsten C. Schermuly</i>	
<b>9.1</b>	<b>Arbeitszufriedenheit</b> . . . . .	238
9.1.1	Konstrukt der Arbeitszufriedenheit . . . . .	238
9.1.2	Messung der Arbeitszufriedenheit . . . . .	239
9.1.3	Theorien der Arbeitszufriedenheit . . . . .	240
9.1.4	Korrelate der Arbeitszufriedenheit . . . . .	243
<b>9.2</b>	<b>Arbeitsmotivation</b> . . . . .	247
9.2.1	Konstrukt der Arbeitsmotivation . . . . .	247
9.2.2	Theorien der Arbeitsmotivation . . . . .	248
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	257

<b>10</b>	<b>Arbeitsanalyse und -gestaltung</b> . . . . .	261
	<i>Simone Kauffeld und Anne Martens</i>	
<b>10.1</b>	<b>Arbeitsanalyse</b> . . . . .	262
10.1.1	Begriffsklärung . . . . .	262
10.1.2	Ziele und Einsatzgebiete von Arbeitsanalysen . . . . .	263
10.1.3	Ablauf einer Arbeitsanalyse . . . . .	264
10.1.4	Analysemethoden . . . . .	265
10.1.5	Verfahren der Arbeitsanalyse . . . . .	270
<b>10.2</b>	<b>Arbeitsgestaltung</b> . . . . .	273
10.2.1	Begriffsklärung . . . . .	273
10.2.2	Ziele und Strategien der Arbeitsgestaltung . . . . .	273
10.2.3	Maßnahmen der Arbeitsgestaltung . . . . .	275
<b>10.3</b>	<b>Dienstleistungsarbeit als Emotionsarbeit</b> . . . . .	286
10.3.1	Regulationsmöglichkeiten . . . . .	288
10.3.2	Regulationsanforderungen . . . . .	289
10.3.3	Regulationsprobleme (emotionale Dissonanz) . . . . .	290
10.3.4	Arbeitsgestaltung für Emotionsarbeiter . . . . .	291
<b>10.4</b>	<b>Digitalisierung der Arbeitswelt</b> . . . . .	292
10.4.1	Entgrenzung der Arbeit . . . . .	292
10.4.2	Digitale Arbeitsqualität . . . . .	297
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	299
<b>11</b>	<b>Arbeit und Gesundheit</b> . . . . .	305
	<i>Simone Kauffeld, Annika Ochmann und Diana Hoppe</i>	
<b>11.1</b>	<b>Gesundheit als aktuelles Thema im Arbeitskontext</b> . . . . .	306
<b>11.2</b>	<b>Belastungen in der Arbeit</b> . . . . .	309
11.2.1	Belastungsfaktoren . . . . .	310
<b>11.3</b>	<b>Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress</b> . . . . .	314
11.3.1	Physiologisches Stressmodell . . . . .	314
11.3.2	Transaktionales Stressmodell . . . . .	315
11.3.3	Job Demand-Control Model . . . . .	316
11.3.4	Job Demands-Resources Model . . . . .	317
11.3.5	Konzept des Rollenstress . . . . .	319
11.3.6	Person-Environment Fit Model (PE-Fit) . . . . .	320
11.3.7	Effort-Reward Imbalance Model (ERI) . . . . .	321
<b>11.4</b>	<b>Folgen von Belastungen am Arbeitsplatz</b> . . . . .	321
11.4.1	Überblick zu Belastungsfolgen . . . . .	321
11.4.2	Burnout . . . . .	323
<b>11.5</b>	<b>Belastungen am Arbeitsplatz erkennen</b> . . . . .	327
11.5.1	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung . . . . .	327
<b>11.6</b>	<b>Umgang mit Belastungen und Stress am Arbeitsplatz</b> . . . . .	331
11.6.1	Ressourcen . . . . .	331
11.6.2	Interventions- und Präventionsformen . . . . .	336
11.6.3	Erholung . . . . .	346
11.6.4	Work-Life-Balance . . . . .	347
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	350
	<b>Serviceteil</b> . . . . .	359
	Stichwortverzeichnis . . . . .	360



<https://www.springer.com/9783662560129>

Arbeits-, Organisations- und  
Personalpsychologie für Bachelor  
Kauffeld, S.

2019, XX, 365 S. Mit Online-Extras, Softcover  
ISBN: 978-3-662-56012-9