

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung in die Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie</b> . . . . .	1	<b>4</b>	<b>Organisationsentwicklung und -beratung</b> . . . . .	53
	<i>Simone Kauffeld</i>			<i>Simone Kauffeld und Henrike Schneider</i>	
<b>1.1</b>	<b>Gegenstandsbestimmung und Definition</b> . . . . .	1	<b>4.1</b>	<b>Anlässe für und Merkmale von Organisationsentwicklung</b> . . . . .	54
1.1.1	Arbeit . . . . .	2	<b>4.2</b>	<b>Formen der Organisationsberatung</b> . . . . .	56
1.1.2	Organisation . . . . .	4	<b>4.3</b>	<b>Historische Wurzeln der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	57
1.1.3	Handlungsfelder . . . . .	4	4.3.1	Laboratoriumsmethode bzw. Sensitivity Training . . . . .	57
<b>1.2</b>	<b>Arbeitsfelder und Ziele</b> . . . . .	7	4.3.2	Survey Feedback bzw. Aktionsforschung . . . . .	58
1.2.1	Arbeitsfelder . . . . .	7	4.3.3	Soziotechnischer Systemansatz . . . . .	58
1.2.2	Ziele . . . . .	8	4.3.4	Strategische Veränderung . . . . .	59
<b>1.3</b>	<b>Methodische Zugänge</b> . . . . .	9	<b>4.4</b>	<b>Ansätze der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	59
1.3.1	Methoden . . . . .	9	<b>4.5</b>	<b>Akteure der Organisationsentwicklung</b> . . . . .	62
<b>1.4</b>	<b>Verhältnis von Wissenschaft und Praxis</b> . . . . .	10	<b>4.6</b>	<b>Evaluation von Organisationsentwicklungsmaßnahmen</b> . . . . .	63
1.4.1	Wissenschaft und Praxis . . . . .	10	<b>4.7</b>	<b>Widerstände</b> . . . . .	64
<b>1.5</b>	<b>Vernetzung</b> . . . . .	11		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	68
1.5.1	Fachgesellschaften . . . . .	11			
1.5.2	Zeitschriften . . . . .	12			
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	13			
<b>2</b>	<b>Vergangenheit und Zukunft der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> . . . . .	15	<b>5</b>	<b>Führung</b> . . . . .	71
	<i>Simone Kauffeld und Nils Christian Sauer</i>			<i>Simone Kauffeld, Patrizia Maria Ianiro und Nils Christian Sauer</i>	
<b>2.1</b>	<b>Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie</b> . . . . .	16	<b>5.1</b>	<b>Führungsbegriff</b> . . . . .	72
2.1.1	Economic Man . . . . .	16	<b>5.2</b>	<b>Theoretische Ansätze</b> . . . . .	73
2.1.2	Social Man . . . . .	20	5.2.1	Eigenschaftsorientierte Ansätze . . . . .	73
2.1.3	Self-actualizing Man . . . . .	21	5.2.2	Verhaltenswissenschaftliche Ansätze . . . . .	75
2.1.4	Complex Man . . . . .	23	5.2.3	Situationstheoretische Ansätze . . . . .	76
2.1.5	Virtual Man . . . . .	25	5.2.4	Interaktionistische Ansätze . . . . .	77
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	28	5.2.5	Indirekte und implizite Ansätze . . . . .	82
<b>3</b>	<b>Organisation</b> . . . . .	31	5.2.6	Macht- und Einflussansätze . . . . .	84
	<i>Simone Kauffeld, Sören Wesemann und Nale Lehmann-Willenbrock</i>		5.2.7	Führung in Gruppen . . . . .	87
<b>3.1</b>	<b>Organisationsbegriff</b> . . . . .	32	5.2.8	Neuroleadership . . . . .	88
3.1.1	Beschreibung . . . . .	32	<b>5.3</b>	<b>Blick in die Praxis: Führungsalltag</b> . . . . .	89
3.1.2	Stakeholder einer Organisation . . . . .	33	5.3.1	Führungstätigkeiten . . . . .	89
<b>3.2</b>	<b>Organisationsstruktur</b> . . . . .	34	5.3.2	Führungsdilemmata . . . . .	91
3.2.1	Merkmale der Organisationsstruktur . . . . .	34	5.3.3	Führungsinstrumente . . . . .	92
3.2.2	Aufbau- und Ablauforganisation . . . . .	38		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	95
<b>3.3</b>	<b>Organisationskultur und -klima</b> . . . . .	45	<b>6</b>	<b>Personalauswahl</b> . . . . .	99
3.3.1	Organisationskultur . . . . .	45		<i>Simone Kauffeld und Anna Grohmann</i>	
3.3.2	Organisationsklima . . . . .	47	<b>6.1</b>	<b>Grundbegriffe</b> . . . . .	100
<b>3.4</b>	<b>Organisationsdiagnose</b> . . . . .	47	6.1.1	Eignungsdiagnostik . . . . .	100
3.4.1	Beschreibung . . . . .	47	6.1.2	Prozess der Personalauswahl . . . . .	100
3.4.2	Organisationen als offene Systeme . . . . .	48	<b>6.2</b>	<b>Personalmarketing</b> . . . . .	101
3.4.3	Ebenen der Organisationsdiagnose . . . . .	49	6.2.1	Begriffsbestimmung . . . . .	101
3.4.4	Ablauf einer Organisationsdiagnose . . . . .	51	6.2.2	Arten der Personalbeschaffung . . . . .	101
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	52	6.2.3	Ziele und Funktionen des Personalmarketings . . . . .	102
			<b>6.3</b>	<b>Anforderungsanalyse</b> . . . . .	104

<b>6.4</b>	<b>Verfahren der Personalauswahl</b> . . . . .	106	<b>9</b>	<b>Interkulturelle Kommunikation und Kooperation</b> . . . . .	173
6.4.1	Anforderungen an Personalauswahlverfahren . . . . .	106		<i>Simone Kauffeld und Ramona Thomas</i>	
6.4.2	Arten von Personalauswahlverfahren . . . . .	108	<b>9.1</b>	<b>Kultur</b> . . . . .	175
6.4.3	Einsatzhäufigkeit und prädiktive Validität psychologischer Verfahren . . . . .	112	9.1.1	Begriffsannäherung und -eingrenzung . . . . .	175
<b>6.5</b>	<b>Kosten- und Nutzenanalyse in der Personalauswahl</b> . . . . .	113	9.1.2	Funktionen . . . . .	177
6.5.1	Nutzen von Personalauswahlverfahren . . . . .	113	9.1.3	Kultur und Wahrnehmung . . . . .	179
6.5.2	Kosten von Personalauswahlverfahren . . . . .	115	9.1.4	Prozess der kulturellen Anpassung . . . . .	180
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	116	9.1.5	Konzepte und Dimensionen . . . . .	180
<b>7</b>	<b>Personalentwicklung</b> . . . . .	119	<b>9.2</b>	<b>Anwendungsfelder im organisationalen Kontext</b> . . . . .	187
	<i>Simone Kauffeld und Sven Grote</i>		9.2.1	Cultural Diversity Management . . . . .	187
<b>7.1</b>	<b>Begriffsbestimmung</b> . . . . .	120	9.2.2	Interkulturelle Trainings . . . . .	188
7.1.1	Ziele der Personalentwicklung . . . . .	120	9.2.3	Personalauswahl . . . . .	189
7.1.2	Akteure der Personalentwicklung . . . . .	121	9.2.4	Personalführung . . . . .	189
<b>7.2</b>	<b>Kompetenzorientierung</b> . . . . .	122		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	190
7.2.1	Fokussierung auf Kompetenzen in der Personalentwicklung . . . . .	122	<b>10</b>	<b>Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation</b> . . . . .	193
7.2.2	Kompetenzmanagementsysteme . . . . .	123		<i>Simone Kauffeld und Carsten C. Schermuly</i>	
<b>7.3</b>	<b>Kompetenzentwicklung</b> . . . . .	124	<b>10.1</b>	<b>Arbeitszufriedenheit</b> . . . . .	194
7.3.1	Analyse des Kompetenzentwicklungsbedarfs . . . . .	124	10.1.1	Konstrukt der Arbeitszufriedenheit . . . . .	194
7.3.2	Festlegung der Trainingsziele . . . . .	127	10.1.2	Messung der Arbeitszufriedenheit . . . . .	195
7.3.3	Planung . . . . .	129	10.1.3	Theorien der Arbeitszufriedenheit . . . . .	196
7.3.4	Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden . . . . .	129	10.1.4	Korrelate der Arbeitszufriedenheit . . . . .	198
7.3.5	Prinzipien der Trainingsgestaltung . . . . .	133	<b>10.2</b>	<b>Arbeitsmotivation</b> . . . . .	201
7.3.6	Multimediales Lernen . . . . .	135	10.2.1	Konstrukt der Arbeitsmotivation . . . . .	201
7.3.7	Implementierung von Trainingsprogrammen . . . . .	137	10.2.2	Theorien der Arbeitsmotivation . . . . .	202
<b>7.4</b>	<b>Evaluation</b> . . . . .	139		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	209
7.4.1	Evaluationsstrategien . . . . .	139	<b>11</b>	<b>Arbeitsanalyse und -gestaltung</b> . . . . .	211
7.4.2	Ergebnisbezogene Evaluation . . . . .	140		<i>Simone Kauffeld und Anne Martens</i>	
7.4.3	Prozessbezogene Evaluation . . . . .	142	<b>11.1</b>	<b>Arbeitsanalyse</b> . . . . .	212
7.4.4	Evaluation und Mikropolitik . . . . .	146	11.1.1	Begriffsklärung . . . . .	212
<b>7.5</b>	<b>Stärken und Schwächen der Personalentwicklung</b> . . . . .	147	11.1.2	Ziele und Einsatzgebiete von Arbeitsanalysen . . . . .	212
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	148	11.1.3	Ablauf einer Arbeitsanalyse . . . . .	213
<b>8</b>	<b>Teams und ihre Entwicklung</b> . . . . .	151	11.1.4	Analysemethoden . . . . .	214
	<i>Simone Kauffeld und Eva-Maria Schulte</i>		11.1.5	Verfahren der Arbeitsanalyse . . . . .	218
<b>8.1</b>	<b>Teams in Organisationen</b> . . . . .	152	<b>11.2</b>	<b>Arbeitsgestaltung</b> . . . . .	219
8.1.1	Definition und Klassifikation . . . . .	152	11.2.1	Begriffsklärung . . . . .	219
8.1.2	Bedeutung von Teams in Organisationen . . . . .	154	11.2.2	Ziele und Strategien der Arbeitsgestaltung . . . . .	220
8.1.3	Input-Prozess-Output-Modell (IPO-Modell) . . . . .	156	11.2.3	Maßnahmen der Arbeitsgestaltung . . . . .	221
<b>8.2</b>	<b>Teamentwicklung</b> . . . . .	159	<b>11.3</b>	<b>Emotionsarbeit</b> . . . . .	233
8.2.1	Entwicklungsphasen in Teams . . . . .	159	11.3.1	Regulationsmöglichkeiten . . . . .	234
8.2.2	Anlässe zur Teamentwicklung . . . . .	160	11.3.2	Regulationsanforderungen . . . . .	235
8.2.3	Elemente der Teamentwicklung . . . . .	160	11.3.3	Regulationsprobleme (emotionale Dissonanz) . . . . .	236
8.2.4	Teamdiagnose . . . . .	162	11.3.4	Arbeitsgestaltung für Emotionsarbeiter . . . . .	236
8.2.5	Ansätze der Teamentwicklung . . . . .	164		<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	238
8.2.6	Effekte von Teamentwicklungsmaßnahmen . . . . .	168	<b>12</b>	<b>Arbeit und Gesundheit</b> . . . . .	241
	<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	169		<i>Simone Kauffeld und Diana Hoppe</i>	
			<b>12.1</b>	<b>Einführung</b> . . . . .	242
			<b>12.2</b>	<b>Belastungen in der Arbeit</b> . . . . .	243
			12.2.1	Belastungsfaktoren . . . . .	244

<b>12.3 Modelle zur Erklärung der Entstehung von Stress</b> . . . . .	247
12.3.1 Physiologisches Stressmodell . . . . .	247
12.3.2 Transaktionales Stressmodell . . . . .	248
12.3.3 Anforderungs-Kontroll-Modell . . . . .	249
12.3.4 Konzept des Rollenstressess . . . . .	250
12.3.5 Person-Environment-Fit-Modell (PE-Fit) . . . . .	251
12.3.6 Effort-Reward-Imbalance (ERI) . . . . .	252
<b>12.4 Folgen von Belastungen am Arbeitsplatz</b> . . . . .	252
12.4.1 Überblick zu Belastungsfolgen . . . . .	252
12.4.2 Burnout . . . . .	253
<b>12.5 Umgang mit Belastungen und Stress am Arbeitsplatz</b> . . . . .	255
12.5.1 Ressourcen . . . . .	255
12.5.2 Interventions- und Präventionsformen . . . . .	256
12.5.3 Erholung und Work-Life-Balance . . . . .	259
<b>Literaturverzeichnis</b> . . . . .	261
<b>Serviceteil</b> . . . . .	265
<b>Stichwortverzeichnis</b> . . . . .	266



<http://www.springer.com/978-3-642-42064-1>

Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für  
Bachelor

Kauffeld, S. (Hrsg.)

2014, XX, 271 S. 44 Abb. in Farbe. Mit Online-Extras.,  
Softcover

ISBN: 978-3-642-42064-1