

Inhalt

Vorwort	9
1 Organisationstheorien	11
Einführung	11
1.1 Womit befassen sich Organisationstheorien?	12
1.1.1 Die traditionellen Perspektiven auf Organisationen	17
1.1.2 Prominente Organisationstheorien	20
1.2 Die klassischen, für die AOW-Psychologie relevanten Organisationstheorien	29
1.2.1 Der Zeitgeist der Industrialisierung und der maschinellen Massenfertigung (1890–1930)	30
1.2.2 Der Zeitgeist der Human Relations-Bewegung (1920–1960)	50
1.3 Die neuen Theorien: High Reliability-Organisationen und Cyber- physische Systeme	70
2 Theorien der Veränderung von Organisationen	79
Einführung	79
2.1 Veränderungstheorien	79
2.1.1 Episodische/revolutionäre und kontinuierliche/evolutionäre Veränderung	81
2.1.2 Die Feldtheorie als theoretischer Ausgangspunkt vieler Praxiskonzepte zur episodischen Veränderung	83
2.1.3 Vorwärtstreibende Kräfte und zurückhaltende Kräfte während eines episodischen Veränderungsprozesses im organisationalen Kontext	87
2.1.4 Kontinuierliche Veränderung	88
2.1.5 Geplante und ungeplante, First- oder und Second-order- Veränderung	90
2.1.6 Schließen sich episodischer und kontinuierlicher Wandel aus? Das Modell organisationalen Wachstums	90
2.1.7 Der Niedergang von Organisationen (»Organizational Decline«)	93
2.2 Veränderung durch organisationales Lernen	95
2.2.1 Die Verbindung zwischen individuellem und organisationalem Lernen	97
2.2.2 Ein Phasenmodell zur Beschreibung des OL-Prozesses	97
2.2.3 Förderung organisationaler Veränderung durch das Lernen aus Fehlern	98

2.3	Veränderungen in Organisationen aktiv steuern.....	102
2.3.1	Theorien des Veränderungsprozesses	102
2.3.2	Implementierungstheorien	104
2.4	Die Rolle der Partizipation und Kommunikation in Veränderungsprozessen	127
3	Organisationsdiagnose: Erfassung von Kultur und Klima	131
	Einführung	131
3.1	Wissenschaftliche Hintergründe und praktische Anwendung.....	131
3.1.1	Modellorientierte Organisationsdiagnostik.....	132
3.1.2	Praxis der Organisationsdiagnostik	133
3.2	Ein Überblick zur Geschichte der Organisationsdiagnostik von Organisationskultur und Organisationsklima.....	136
3.3	Instrumente zur Organisationsdiagnose von Organisationskultur	138
3.3.1	Kultur als externe Variable	138
3.3.2	Quantitative Instrumente zur Erfassung von Organisationskultur als interne Variable	142
3.3.3	Kultur und Strategisches Human Resource Management.....	146
3.4	Instrumente zur Organisationsdiagnose von Organisationsklima.....	147
3.4.1	Besonderheiten bei der Messung von Klima.....	147
3.4.2	Psychologisches und Organisationales Klima.....	148
3.4.3	Die Klima-Stärke	148
3.4.4	Welches Klima wird gemessen? Globales, strategisches und Prozessklima	149
3.4.5	Der Zusammenhang zwischen globalem, strategischem und Prozessklima	154
4	Strategisches Human Resource Management und Personalentwicklung...	157
	Einführung	157
4.1	Die Entwicklung des Human Resource Management	158
4.1.1	Personalabteilung, Personalmanagement und (Strategisches) HRM.....	159
4.1.2	Die ersten ganzheitlichen Konzepte: Das Michigan- und das Harvard-Konzept	161
4.2	Der praktische Anspruch an das HRM	164
4.2.1	HRM als HR Strategic Business Partner.....	164
4.2.2	Der Unternehmens- und Personalplan	164
4.2.3	Talent Management.....	166
4.2.4	Wie wirken die Maßnahmen des Strategischen HRM auf den Unternehmenserfolg?	167
4.3	Virtual und e-HRM.....	170
4.3.1	Die Zukunft von SHRM – People Analytics	172
4.3.2	e-HRM und strategisches Personalmarketing aus psychologischer Sicht	173
4.4	Standards und Normen bei Personalauswahlprozessen aus psychologischer Sicht	179

4.5	Strategische Personalentwicklung	181
4.5.1	Die Praxis der strategischen Personalentwicklung.....	182
4.5.2	Das Verhältnis von Personalentwicklung und Kompetenzmanagement.....	182
4.5.3	Das Verhältnis von Personalentwicklung und Training	184
4.6	Der Prozess der strategischen Personalentwicklung	186
4.6.1	Analyse des Handlungsbedarfs	186
4.6.2	Definition von Lernzielen	189
4.6.3	Auswahl von Methoden zur Erreichung der Lernziele.....	190
4.7	Der Transfer und das »Transferproblem«	200
4.7.1	Das Transfermodell von Baldwin & Ford	201
4.7.2	Lernen und Behalten unterstützt durch Refresher-Trainings.....	202
4.7.3	Warum ist die Frage des Transfers so wichtig?	205
4.8	Trainingsevaluation.....	207
4.8.1	Ableitung und Aufbau von Evaluationskriterien	207
4.8.2	Strategien der Evaluation	207
4.8.3	Ganzheitliche Modelle zur Wirkung von Training und den personenbezogenen und organisationalen Bedingungen.....	212
5	Kommunikation innerhalb und außerhalb der Organisation.....	216
	Einführung.....	216
5.1	Unternehmenskommunikation und die kommunikative Bewältigung von Konflikten	217
5.1.1	Ziele der Unternehmenskommunikation	218
5.1.2	Anspruchsgruppen des Unternehmens und Stakeholderkommunikation	219
5.1.3	Issues Monitoring als Teil der Political und Public Relations....	222
5.1.4	Unternehmenskommunikation, Corporate Identity und Reputation	226
5.2	Employee Relation und interne Kommunikation	228
5.2.1	Zufriedenheit mit der internen Kommunikation	232
5.2.2	Change-Kommunikation	235
6	Arbeitspsychologie und sozio-digitale Systeme	240
	Einführung.....	240
6.1	Was gilt als »Arbeit«?	241
6.1.1	Arbeit 4.0	242
6.1.2	Typen von Arbeitsbestandteilen und ihre Gewichtung in sozio- digitalen Systemen	244
6.1.3	Die Bedeutung von Arbeit, Arbeitslosigkeit und frei- gemeinnütziger Arbeit.....	247
6.2	Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit.....	249
6.2.1	Gestaltung von Aufgaben und Arbeitstätigkeiten	250
6.2.2	Bedingungs- und verhältnisbezogene Arbeitsgestaltung.....	252
6.2.3	Die arbeitspsychologische Perspektive auf Arbeitsgestaltung....	259
6.2.4	Integrative Modelle der Aufgabengestaltung	268
6.2.5	Gruppenarbeit und neue Formen von Kollaboration.....	270

6.3	Die Wirkung von Arbeit.....	273
6.3.1	Stress.....	274
6.3.2	Ermüdung.....	282
6.3.3	Flow	286
6.4	Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement	288
6.5	Arbeitssicherheit und Safety Management.....	294
6.5.1	Wie gefährlich ist ein Arbeitsplatz? Die Risikoanalyse.....	296
6.5.2	Arbeitssicherheit.....	297
6.5.3	Safety Management Systems.....	303
6.5.4	Regeln, Regelverstöße und unsichere Handlungen.....	306
7	Determinanten der individuellen und teambezogenen Arbeitsleistung....	315
	Einführung.....	315
7.1	Determinanten der individuellen Leistung.....	316
7.1.1	Determinanten von produktivem, extraproduktivem und kontraproduktivem Arbeitsverhalten	319
7.1.2	Organizational Citizenship Behavior (OCB) und Counterproduktive Work Behavior (CWB).....	323
7.1.3	Arbeitsbezogene Einstellungen als Antezedenzen von Leistungsaspekten	324
7.1.4	Wie verändern sich arbeitsbezogene Einstellungen innerhalb oder nach Veränderungsprozessen?	329
7.1.5	Die Verbindungen zwischen individuellen arbeitsbezogenen Einstellungen und der Gruppenleistung.....	333
7.2	Der Einfluss von personaler und nicht personaler Führung auf die Leistung	336
7.2.1	Selektionsorientierte (»Trait«) Ansätze in der Führungsforschung.....	339
7.2.2	Verhaltensorientierte Ansätze – »leadership style«.....	344
7.2.3	Situative Ansätze	347
7.2.4	Führungsverhalten als Leader Member Exchange (LMX)	354
7.2.5	Charismatisch-transformationale & transaktionale Führung	356
7.2.6	Verändert die Digitalisierung Führung und Führungsprozesse?...	361
7.2.7	Gesundheitsorientierte Führung.....	364
7.2.8	Destruktive Führung.....	366
7.3	Determinanten von Teamleistung von traditionellen Teams und von High Responsibility Teams.....	369
7.3.1	Traditionelle Gruppenarbeitsforschung.....	369
7.3.2	Teamentwicklung als Determinante von traditioneller Gruppenarbeit	370
7.3.3	Interdependent arbeitende Expert/innen-Teams.....	371
7.3.4	Besonderheiten von Teamarbeitsprozessen und deren Determinanten erfolgreicher HRT-Teamarbeit	372
	Literaturhinweise	383
	Stichwortverzeichnis	429