

allgemein	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsteilung und Kooperation als evolutionsbedingte Mechanismen • Definition AO-Psychologie 	8
-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Gegenstandsbereiche + Perspektiven		9
Arbeit, Personal, Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • pragmatischer Ansatz, inhaltliche Kategorisierung • Arbeitsaufgabe, interindividuelle Differenzen zwischen Arbeitenden, Beziehungen und Interaktionen 	9
Strukturierung des Faches in Nordamerika	<ul style="list-style-type: none"> • organizational psychology, organizational behavior, industrial psychology, IO psychology, human factors, occupational health psychology, Berufspsychologie, vocational psychology, Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, Schnittmengen + fließende Übergänge 	9 10
Unterschiede der Teilbereiche nach Schwerpunkten in den Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Psychologie, Differentielle Psychologie, Diagnostik, Sozialpsychologie 	10
Übersicht	<ul style="list-style-type: none"> • Gegenstand, Erkenntnisinteresse, Schwerpunkt im Grundlagenbereich, Anwendungsbeispiele 	10
Dualität	<ul style="list-style-type: none"> • Perspektiven der Organisation und der Mitarbeiter • Interessengruppen, Shareholder-Ansatz, Stakeholder-Ansatz • Interessenkonflikte 	11
Effizienz – und Humanisierungsziele	<ul style="list-style-type: none"> • ökonomische Ziele, soziale Ziele, europäisch geprägte Arbeitspsychologie, nordamerikanisch beeinflusste Personalpsychologie, Vorschläge der AO-Psychologie 	11 12
Human Resources Management	<ul style="list-style-type: none"> • Humankapital, Personalwirtschaft, Bildung und Wissen, langfristige Investitionen und Bindung, „hire and fire“ als Wertvernichtung 	12
Beispiele empirischer Befunde	<p>Einfluss psychologischer Maßnahmen auf Effizienz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guzzo, Jette, Katzell: Einfluss AO-psychologischer Interventionen auf Produktivität • Patterson, West, Lawthorn, Nickell: Unterschiede in Profitabilität und Produktivität mittelständischer Unternehmen • Van Iddekinge et al.: Wirkung personalpsychologischer Maßnahmen und betriebswirtschaftliche Maße • West, Guthrie, Dawson, Borrill, Carter: Personalpraktiken und Patientensterblichkeit in Krankenhäusern 	12 13

Selbstverständnis		14
pragmatisch orientiertes Anwendungsfach	<ul style="list-style-type: none"> Anwendungsbezug, durch Praxis gesetzte Randbedingungen, Sozialkonstruktivismus, Experimentalpsychologie, überwiegend korrelative Fragebogenstudien 	14
quantitativ-empirische Orientierung	<ul style="list-style-type: none"> empirisch-analytische Grundhaltung, kritischer Rationalismus, Hypothesenbildung, Falsifikation, evidenzbasiert, Scientist-Practitioner-Modell 	15
Scientist-Practitioner-Modell	<ul style="list-style-type: none"> Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis, best practice, Prinzip der Reziprozität, induktive und hypothetico-deduktive Forschungsansätze professionelles Rollenideal, Problemlösung wie Forschungsobjekt behandeln, profunde Methodenkenntnis 6 Kernkompetenzen des Scientist-Practitioner 	15 16
Analogie zwischen Forschungsprozessen und Praxisprojekten	<ul style="list-style-type: none"> Schritte des Forschungsprozesses in abgewandelter Form auch für praktische Maßnahmen zyklischer Prozess aus Analyse- und Eingriffsphasen 	16
Begründung des Dreiklangs...	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostik, Intervention, Evaluation Nonscientist-Practitioner Analogie zu Hypothesenbildung und Hypothesenprüfung Partizipatives Produktivitätsmanagement, Kontingenzfunktionen Beispiel AO-psychologischer Praktiken mit unterschiedlichen Schwerpunkten in den Phasen Diagnose, Intervention, Evaluation 	16 17

Berufsfelder und Informationsquellen		17
Berufsfelder	<ul style="list-style-type: none"> Organisationsberatung/-entwicklung, Personalauswahl, Coaching/Schulungen, Berufsberatung, Arbeitsanalyse/-gestaltung keine genaueren Angaben zur Verteilung der AO-Psychologen auf diese Felder, SIOP-Umfrage 	17
Forschung und Lehre, Beratung und Personalpraxis	<ul style="list-style-type: none"> als Schwerpunkte der Beschäftigungsmöglichkeiten Kompromisse bezüglich wissenschaftlicher Fundierung, Nicht-Psychologen im gleichen Tätigkeitsfeld, quasi-esoterische Scharlatanerie unter psychologischen Fachbegriffen Hoffnung auf Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 	18
Stellenmärkte	<ul style="list-style-type: none"> Jobbörse der Arbeitsagentur, PsychJob (Hogrefe), Onlineausgabe der „Zeit“ 	19
Fachverbände und Berufsorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> Unterschiede in den Aufnahmebedingungen und Zielgruppen DGPs, BDP, SIOP, International Association for Applied Psychology Liste 	19 20
Fachkongresse und Tagungen	<ul style="list-style-type: none"> BDP (Deutscher Psychologentag), Fachgruppe AO-Psychologie der DGPs, EAWOP, IAAP, SIOP, AOM spezifische und regionale Tagungen AO-psychologische Beiträge auf Großveranstaltungen allgemeiner Verbände: DGPs, APA, IUPsyS Tagungsplan bei Hogrefe 	21
Fachzeitschriften	<ul style="list-style-type: none"> siehe Liste 	21 22

allgemein	<ul style="list-style-type: none"> • Menschenbild → Implikationen für Organisation und Führungsstil • erstaunliche Aktualität früherer Praktiken: meritokratisches Beamten-system in China, Examina, Assessment-Center-Verfahren, Verfahren der Beamtenauswahl • Pionierzeit, Expansion, Stabilisierung + Professionalisierung • Entwicklung von Menschenbildern • inhaltliche Aspekte 	23 24
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

Entwicklungen bis zum 1. Weltkrieg		24
frühe arbeitspsycholo-gische Studien	<ul style="list-style-type: none"> • Walter Dill Scott (1901) ? • Patrizi, Mosso, Emil Kraeplin (spätes 19. Jahrhundert) • skeptischer Wundt als Ahnherr der AO-Psychologie 	24
Zeit- und Bewegungs-studien	<ul style="list-style-type: none"> • Taylor, Frank Gilbreth, Lilian Gilbreth, Irene Witte • Taylor: Principles of Scientific Management, „Wissenschaft des Schau-felns“, one best way, Prinzip der Trennung von Hand- und Kopfarbeit, Prinzip des Penumlohn, Prinzip der Versöhnung zwischen Manage-ment und Arbeitern, Prinzip der Auslese und Anpassung, naiv-mecha-nistische Betrachtung von Arbeitsvorgängen, extreme Partialisierung, Taylorismus, „Wissenschaft ohne Theorie“ 	24 25
Webers Bürokratiemo-dell der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Soziologe, Idealtypus der bürokratischen Organisation, rational legiti-mierte Macht, „außeralltägliche“ Führungsbegabung, charismatische Herrschaft • Bürokratietheorie 	26
Sterns Begriff der Psychotechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Aufsatz von 1903: Psychotechnik im Unterschied zur Psychognostik • Sammelbegriff für alle Anwendungsfelder, dann Synonym für Wirt-schafts- und AO-Psychologie • Industrielle Psychotechnik, Otto Lipmann, Fachzeitschrift für Ange-wandte Psychologie 	26
Amerikanische Test-diagnostik im 1. Welt-krieg	<ul style="list-style-type: none"> • Hugo Münsterberg: Berufseignungsdiagnostik • Robert Yerkes: Army Alpha Test, Army Beta Test • Scott und Bingham: Anforderungsanalyse und Leistungsbeurteilung • Strong und Woodworth: früher Persönlichkeits- und Berufsinteressen-tests 	26
Hugo Münsterber und die Psychotechnik	<ul style="list-style-type: none"> • weltweit erste Vorlesung zum Thema Wirtschaftspsychologie, Bücher: Psychologie und Wirtschaftsleben + Grundzüge der Psychotechnik • Psychotechnik als teleologische Psychologie • Auswahlverfahren für Telefonistinnen und Straßenbahnfahrer, simulati-onorientiert • für „wertfreie“ Haltung der Psychologie bezüglich Widersprüchen zwi-schen Effizienz- und Humanisierungszielen, optimistischer Machbar-keitsglaube • eigentlicher Begründer des Fachs 	27 28

Expansion und Veränderung bis zum 2. Weltkrieg		28
Institutionalisierung der Psychotechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Boom wirtschaftlicher Anwendungen, zahlreiche private und staatliche Labore • Widerstand in den USA • Deutschland: psychologische Anwendungen in der Arbeitswelt 	28
begriffliche Differenzierung der Psychotechnik in den 1920ern	<ul style="list-style-type: none"> • Walther Moede: Industrielle Psychotechnik • Giese: Subjektpsychotechnik (v.a. apparativ gestützte Personalauswahl), Objektpsychotechnik 	28
Niedergang der Psychotechnik	<ul style="list-style-type: none"> • Weltwirtschaftskrise, Eduard Spranger, Stern vs. Moede, enttäuschende Befunde zur Validität, Nationalsozialisten, intellektueller Aderlass 	28 29
Vorläufer der Organisationspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • USA: Auswahl, Beurteilung, Training • Deutschland: Pausengestaltung, Ermüdung, Arbeiter als Individuum <p>Aber: bereits in den 1920ern: Ringelmann-Effekt, Köhler-Effekt, social facilitation, Lilian Gilbreth, Münsterberg (Soziale Psychotechnik), Lang und Hellpach (Gruppenfabrikation als Vorläufer von autonomen Arbeitsgruppen und Aufgabenerweiterung)</p>	29
Beiträge von Kurt Lewin zur Organisationspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • Elton Mayo: Hawthorne-Studien • Lewin: Kritik an Taylorismus, sinnerfüllte und humane Arbeit, aktionsforschung, Organisationsentwicklung, gruppensdynamische Trainings, Survey Feedback, Erziehungs- und Führungsstile, Research Center on Group Dynamics 	29 30
Hawthorne-Studien	<ul style="list-style-type: none"> • Einfluss der Beleuchtungsstärke auf den Gruppenakkord → Einfluss sozialer Faktoren + Hawthorne-Effekt • Wendepunkt der AO-Psychologie: Human Relations Bewegung 	30 31
in den USA...	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszufriedenheit, Dictionary of Occupational Titles • im Krieg: Auswahlverfahren und Mensch-Maschine-Systeme, Ingenieurpsychologie 	31
Marienthal-Studien	<ul style="list-style-type: none"> • Paul Lazarsfeld und Marie Jahoda • soziale, psychologische und medizinische Langzeitfolgen von Arbeitslosigkeit • Methodenvielfalt • Ungebrochene, Resignierte, Verzweifelte, Apathische 	32

Entwicklungslinien nach dem 2. Weltkrieg		33
Organisationspsychologische Meilensteine der Nachkriegszeit	<ul style="list-style-type: none"> Entstehung der Organisationspsychologie an der Schnittstelle zu motivations- und sozialpsychologischen Teilgebieten der grundlagenorientierten Psychologie, betriebswirtschaftliche Organisationslehre gruppendynamische Konzepte zur Team- und Organisationsentwicklung, Grundlagen der Macht in Organisationen, systemtheoretische Organisationstheorie, Human-Relations-Bewegung, Tavistock Institute of Human Relations 	33
Bergbaustudien	<ul style="list-style-type: none"> Tavistock Institut, klinisch-psychoanalytische Tradition, soziologische und anthropologische Grundlagen, Aktionsforschung, Eric Trist um 1950 Umstellung des Kohlebergbaus: mechanisiertes System mit geringerer Produktivität und höheren Abwesenheitsraten indische Textilindustrie, Kontrolle durch Partialisierung des Systems Grundlage für soziotechnischen Ansatz, Autonomiegrad 	33 34
Humanistische Psychologie, subjektive Rationalität, Kontingenzmodelle	<ul style="list-style-type: none"> Charlotte Bühler, Carl Rogers, self-actualizing man, Motivationstheorie von Maslow, Theory Y von McGregor (vs. Theory X des Taylorismus) psychologisches Konzept des begrenzten bzw. subjektiven Rationalität, entscheidungsorientierte Organisationstheorie von March/Simon/Cyert, motivationstheoretische Konzepte, Austausch- oder Wahlhandlungstheorien Interaktionismus, Kontingenzmodelle der Führung und Organisation, Studentenbewegung und Kritik an effizienzorientierter Betriebspsychologie 	34
Personal und berufspsychologische Meilensteine der Nachkriegszeit	<ul style="list-style-type: none"> Critical Incident Technique, Zweifaktorentheorie der Arbeitsmotivation, Management Progress Study, Schema zur Klassifikation von Evaluationskriterien, Theorie beruflicher Interessen 	34
Kognitive Wende und Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> Tradition Vygotskis, tätigkeitstheoretische Konzepte, komplexe Theorien der Handlungsregulation, Dresdner Schule, job enlargement, Theorie der Arbeitsmerkmale, Arbeitsanalyseverfahren, menschengerechte Arbeitsgestaltung, soziotechnische Systemtheorie 	35 36
jüngere Entwicklung der Schwerpunktthemen in Fachzeitschriften	<ul style="list-style-type: none"> kontinuierlicher Rückgang arbeits- und ingenieurpsychologischer Beiträge zugunsten von Themen der Organisations- und Personalpsychologie, AO-spezifische Entwicklungen der Methodenlehre Internationalisierung des Fachs, Eignungsdiagnostik auf dem 1. Rang, Praktikerzeitschriften: Fragen der Vergütung Menschenbild als complex man 	36
Zeittafel	<ul style="list-style-type: none"> ausgewählte Meilensteine 	36 37

Trends im 21. Jahrhundert		38
allgemein	<ul style="list-style-type: none"> dramatische Veränderungen der Arbeitswelt, Globalisierung des Wettbewerbs, technischer Fortschritt, Auflösung traditioneller Organisationsstrukturen, Veränderung der traditionellen Rollenverteilung, demographische Struktur, zunehmende Bedeutung von Dienstleistungen 	38
Globalisierung und Kultur(en)	<ul style="list-style-type: none"> Hochlohn- und Niedriglohnländer, Dienstleistungsarbeitsplätze, Internationalisierung der Beziehungen, Fragen der interkulturellen Übertragbarkeit, mergers and acquisitions, Messung und Passung von Organisationskulturen 	38 39
Technologie und Anforderungen an den Menschen	<ul style="list-style-type: none"> Wissen und Bildung als wichtigste betriebliche und gesellschaftliche Ressourcen, lebenslanges Lernen, Obsoleszenz einmal erworbener Kenntnisse Methodik der Arbeitsanalyse, Eignungsdiagnostik, Training Telearbeit, virtuelle Teams, e-recruitment 	39
neue Managementkonzepte, Arbeits- und Laufbahngestaltung	<ul style="list-style-type: none"> Outsourcing, Just-in-Time-Fertigung, Lean Management, Business Process Reengineering, neo-tayloristische Idealisierung eines omnipotenten Managements Höherqualifizierung, Aufgabenerweiterung, Abbau von Hierarchiestufen, Leistungsdruck, Verlust der Arbeitsplatzsicherheit, proteanische Karriere 	39 40
Rolle der Mitarbeiterbindung	<ul style="list-style-type: none"> Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit, positive Auswirkungen der Mitarbeiterbindung, hire & fire, beschäftigungsorientierte Arbeitszeitmodelle 	40
Bedürfnisse und Rechte von Frauen und älteren Arbeitnehmern	<ul style="list-style-type: none"> steigender Anteil von Frauen, Work-Life-Balance steigender Anteil der Älteren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Fairness-Forschung 	41

allgemein		43
Ökonomisches und psychologisches Verständnis von Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • klassische Ökonomie: Einkommen, Arbeitskraft gegen Lohn, „Arbeitsleid“ • Fragen: ehrenamtliche Tätigkeiten, immaterielle Einbußen von Lebensqualität bei Arbeitslosigkeit, vergütungsunabhängige Unterschiede in Arbeitszufriedenheit 	43
Definitionen von Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • zielgerichtete, aufgabenbezogene menschliche Tätigkeit • Hacker: traditioneller und erweiterter Geltungsbereich • Nerdinger: Planmäßigkeit, Ressourceneinsatz • Semmer + Udris: Transformation der Umwelt u.a. Aspekte 	43
6 Bestandteile von Arbeitsprozessen	<ul style="list-style-type: none"> • nach Hacker 	43

Grundbegriffe und ein theoretischer Rahmen der Arbeitspsychologie		44
Arbeitspsychologie in Europa und Nordamerika	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede in den arbeitspsychologischen Traditionen: theoretisch/pragmatisch, Humanisierungsziele/Effizienzsteigerung, work/job 	44
Tätigkeitstheoretische Makrostruktur	<ul style="list-style-type: none"> • psychische Regulation von Tätigkeiten, hierarchisch strukturierte Tätigkeiten nach Leontjew • Operationen, Bewegungen, unterschiedliche Motive 	44 45
Strukturierung anhand von Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • antizipierte Ergebnisse, Auftrag, Aufgabe, task, Aufgabenelemente, Stellen, jobs, Berufskategorien • Diagramm 	45
Handlungsregulationstheorie und TOTE-Modell	<ul style="list-style-type: none"> • Hacker: Handlungsregulationstheorie/ TOTE • Grundzüge der Theorie: Vergleichs-Veränderungs-Rückkopplungseinheiten, vernetzte VVR-Einheiten, hierarchische o. sequentielle Struktur, prozessualer Charakter, Vorbereitung, Ausführung, Kontrolle, Feedbacks, vollständige Handlungen, Regulationsebenen, operatives Abbildungssystem (OAS) • fehlen: Motivation, soziale Interaktion ? 	45 46

Arbeitsanalyse und -bewertung		47
Arbeitsanalyse vs. Anforderungsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Funktion, Personalpsychologie, Arbeitsanalyse im engeren Sinne, Anforderungsanalyse, Ableitung von Anforderungen, work-oriented/worker-oriented job analysis (McCormick) 	47
Funktionen der Arbeitsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung menschengerechter Arbeitsplätze, unmittelbare Resultate der Arbeitsanalyse und mittelbar abgeleitete Maßnahmen • Diagramm 	47 48
Methodische Rahmenkonzepte der Arbeitsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Hacker: hypothetico-deduktives Vorgehen, OTKA-Schema • Ulich: Mensch-Technik-Organisation (MTO)-Konzept • andere, „kochbuchartige“ Ansätze 	48
Kategorien und Beispiele arbeitsanalytischer Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Nordamerika: Einteilung in work-oriented und worker-oriented job analysis • bedingungsbezogene und personenbezogene Arbeitsanalyse • standardisierte schriftliche Befragung, Beobachtungsinterview • hoher Aufwand, tätigkeits- oder handlungstheoretische Fundierung • bekannteste Verfahren: FJA, PAQ/FAA, JDS • USA-Trend: competency models 	48 49
O*Net	<ul style="list-style-type: none"> • Occupational Information Network, Dictionary of Occupational Titles, occupation specific information • Bild 	49 50
Materielle Arbeitsbewertung	<ul style="list-style-type: none"> • job evaluation • beschreibende oder bewertende Arbeitsanalyse • Entgeltsysteme, Punktmethode, compensable factors, Herstellung von Lohngerechtigkeit 	50
Immaterielle Arbeitsbewertung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Gesundheit und Persönlichkeitsentwicklung • 4 Kriterien menschengerechter Arbeitsplätze nach Hacker und Richter • Inhaltstheorien der Arbeitsmotivation 	50 51

Arbeitsgestaltung		51
allgemein	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsaufgabe, äußere Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, soziale Bedingungen Gestaltung von Arbeitsmitteln, Ergonomie 	51
Gestaltung von Arbeitsaufgaben		
zentrale Rolle des (erweiterten) Tätigkeitsspielraums	<ul style="list-style-type: none"> Handlungstheorie + Humanistische Psychologie + sozio-technische Systemtheorie + Motivationstheorien + moderne Stresstheorien 	51
Dimensionen des Tätigkeitsspielraums	<ul style="list-style-type: none"> nach Ulich: mehrdimensionales Konstrukt, Entscheidungsspielraum, Gestaltungsspielraum, Handlungsspielraum Makrostruktur der Tätigkeit bei Leontjew 	52
Zweifaktoretheorie und Aufgabenerweiterung	<ul style="list-style-type: none"> Herzberg: Arbeitszufriedenheit, Arbeitsunzufriedenheit äußere Bedingungen, intrinsische Merkmale der Tätigkeit selbst, Kontextmerkmale, Kontentmerkmale job rotation, job enlargement, job enrichment 	52
Theorie der Arbeitscharakteristika und Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> Hackman & Oldham: 5 Merkmale zur Beschreibung von Arbeitscharakteristika Hackman: Veränderung der Arbeitscharakteristika durch Gestaltungsmaßnahmen (Diagramm) 	52 53
teilautonome Arbeitsgruppen bei Volvo	<ul style="list-style-type: none"> Automatic Guided Vehicles (AGV), Fertigungsinseln, Gruppen von je 8 Arbeitern, von 1988-1993 Niveau traditioneller Fließbandfertigung, Empowerment 	53 54
Gestaltung von Arbeitsbedingungen		
Strategien der Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> Veränderung der Rahmenbedingungen prospektive/korrektive/präventive Arbeitsgestaltung 	55
Kategorien von Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> physische Arbeitsbedingungen, organisatorische Rahmenbedingungen, Entgeltsysteme, sozialer Rahmen 	55
Gestaltung der Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> Chronometrie, Chronologie, Tages-/Wochen-/Jahres-/Lebensarbeitszeit Arbeitszeitflexibilisierung mit unterschiedlichen Zielen technologische, wirtschaftliche, demographische Veränderungen Erforschung der Pausenwirkung 	55 56
Gestaltung der Arbeitsmittel		
Gegenstand der Ingenieurpsychologie	<ul style="list-style-type: none"> Ergonomie, Human Factors, Mensch-Maschine-Interaktion (MMI) Schnittstelle zwischen Mensch und Technik 	56
Ingenieurpsychologische Anwendungen	<ul style="list-style-type: none"> Zimolong: mikro- und makrotechnische Verfahren 	56
Klassische Themengebiete der Ingenieurpsychologie	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung dialogfähiger Mensch-Maschine-Schnittstellen pysiologische Parameter, Sinnessystem Vermeidung von Fehlern und Gesundheitsschäden, Optimierung der Effizienz 	56 57
Gestaltung dialogfähiger Systeme	<ul style="list-style-type: none"> Dehumanisierung durch technozentrischen Ansatz anthropozentrische Gestaltungsprinzipien, 5 Kriterien der Benutzerfreundlichkeit nach Spinax, DIN EN ISO 9241-11 	57

Folgen der Arbeit		57
allgemein	<ul style="list-style-type: none"> • multifaktorielle Bedingtheit der psychologischen Konsequenzen von Arbeit → Faktoren... • Fehlbeanspruchungen, Fehlern, Arbeitsunfälle, Work-Life-Balance, Arbeitslosigkeit 	57 58
Fehlbeanspruchungen und Arbeitsgesundheit		
Gesundheit, Belastung, Beanspruchung	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit nach Definition der WHO • psychische Fehlbeanspruchungen, Unterschied „Belastung“ / „Beanspruchung“ • Kaufmann, Pornschlegel und Udris: kurz-/mittel-/langfristige Reaktionen, physisch-somatische Reaktionen, psychisches Erleben, individuelles und soziales Verhalten 	58
Differenzialdiagnostik der Fehlbeanspruchungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterscheidung nach Ursachen, Symptomen, Auswirkungen • Missverhältnis von... • Fehlanforderungen können entstehen durch... • Monotonie, psychische Ermüdung, psychische Sättigung • Burnout 	58 59
Stress	<ul style="list-style-type: none"> • Stress entsteht durch... • Distress, Eustress 	59
Reaktionsorientierte Stresstheorien	<ul style="list-style-type: none"> • Selye: Allgemeines Adaptionssyndrom (AAS), Stress als... 	60
Reiz- und ressourcenorientierte Stresstheorien	<ul style="list-style-type: none"> • reizorientiert: Life-Event-Forschung • ressourcenorientiert: Handlungstheoretische Stresskonzepte, Person-Environment-Fit (P-E-Fit), Konzept der Salutogenese, Konstrukt des Kohärenzerlebens, personale/situative/soziale Ressourcen, Demand-Control-Modell von Karasek und Theorell 	60
Transaktionale Stress- theorie	<ul style="list-style-type: none"> • Lazarus: appraisal, primäre/sekundäre Bewertung, palliative/instrumentelle Reaktion ... (Diagramm) 	60 61
Risikofaktoren, Coping, langfristige Stressfolgen	<ul style="list-style-type: none"> • Copingstrategien und -stile, Präventionsmöglichkeiten, Emotionsarbeit in Dienstleistungsberufen, langfristige Beanspruchungsfolgen 	61
Fehlhandlungen und Arbeitssicherheit		
Häufigkeit, Ursachen und Prävention von Arbeitsunfällen	<ul style="list-style-type: none"> • kontinuierlicher Rückgang • Gefährdungsanalyse: personengebundene, organisatorische, ergonomisch-technische Aspekte • Ableitung von Präventionsmaßnahmen • Zusammenhang „Unfallhäufigkeit“ und Persönlichkeitsmerkmale, Zeit- und Leistungsdruck • Sicherheitskultur, High Reliability Organizations 	62
Fehler und deren Prävention	<ul style="list-style-type: none"> • multifaktorielle Bedingtheit, Fehler vs. Irrtümer • Fehlerklassifikationen: handlungstheoretisch fundiert, Generic-Error-Modeling-System (GEMS)-Modell (Reason) • Fehlerbekämpfung: kombiniertes Verfahren nach Hacker • Fehlerprävention und Mensch-Maschine-Schnittstellen 	62

Folgen der Arbeit		63
Arbeit und Nicht-Arbeit		
Arbeitslosigkeit und Funktionen der Arbeit	<ul style="list-style-type: none">• psychosoziale Funktionen der Arbeit nach Semmer und Udris• Arbeitslosenforschung: Auswirkung von Arbeitslosigkeit auf verschiedene Indikatoren der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens	63
Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none">• WLB• klassische Rollen- und Stresstheorien• spillover, compensation, segmentation	63

allgemein	65
<ul style="list-style-type: none"> • Personal als entscheidender Wettbewerbsfaktor • Personalarbeit durch Psychologen, Juristen, Betriebswirte • Kernbereiche der Personalpsychologie: Personalauswahl, Personalbeurteilung, Personalentwicklung • Basis: Anforderungsanalyse • Berufspsychologie 	

Berufsinteressen, Berufswahl, Berufslaufbahn		65
Berufsbegriff	<ul style="list-style-type: none"> • Stellen, Jobs, Berufe, Berufsbilder, Berufswahl 	65
Entwicklungspsychologische Theorien der Berufswahl und Laufbahn	<ul style="list-style-type: none"> • berufliche Entwicklung • Super: klassische Theorie der Berufslaufbahn • Savickas: Theorie der Laufbahnkonstruktion (5 Phasen, 3 Bausteine) • Gottfredson: Theory of Circumscription and Compromise 	65 66
Berufslaufbahn innerhalb und außerhalb von Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen • proteanische oder entgrenzte Laufbahn (boundaryless career) • Netzwerke, Qualifikationen, employability • intraorganisationale Sozialisation, Laufbahnplanung 	66
Persönlichkeitspsychologische Theorien der Berufswahl und Berufsinteressen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufswahltheorien • Holland: Typologie beruflicher Interessen / RIASEC-Modell (berufliche Umwelten, persönliche Interessen, Passung, 6 Dimensionen, hexagonale Anordnung) • Diagramm 	66 67

Anforderungsanalyse		67
Stellenwert der Anforderungsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufgaben → Anforderungen • Berufsklassifikation, Berufsberatung, Stellenbeschreibungen, Bewerberauswahl, Mitarbeiterschulung, Leistungsbeurteilung • Taxonomien relevanter Merkmale, Instrumentarium systemischer Verfahren 	67
Begriff und Taxonomien beruflicher Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • KSAOs • aufgabenspezifische Personenmerkmale, stabile kognitive oder psychomotorische Dispositionen, nicht fähigkeitsbezogene stabile Dispositionen, Fünf-Faktoren-Modell, erlernbare vs. dispositive Anforderungen • O*Net, Kompetenzmodelle, organisationsspezifische Taxonomien 	67 68
Elemente und Verfahren der Anforderungsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • erfahrungsgeleitet oder empirisch, 3 Fragen... • Methode der kritischen Ereignisse, subject matter experts (SMEs), deduktives vs. induktives Vorgehen, Aufgabeninventare, Aufgaben-K- SAO-Matrix, synthetische Validierung, empirisch-kriterienbezogene Validierung, Erfolgskriterien? 	68 69

Personalmarketing und -auswahl		69
Platzierung vs. Selektion	<ul style="list-style-type: none"> externe vs. interne Besetzung, Platzierung, Klassifikation, Selektion Platzierungsentscheidungen, Berufseignungsdiagnostik 	69 70
Selektion und Attraktion als komplementäre Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> Gewinnung und Auswahl von Personal: Selektion + Attraktion aus 2 Perspektiven (Bewerber, Organisation) Rekrutierung, Personalmarketing, Organisationswahl, Personalauswahl, Selbstdarstellung 	70
Personalmarketing und Organisationswahl		
Ziele und Methoden des Personalmarketings	<ul style="list-style-type: none"> Bewerberpool Quantität des Selektionsrate, Qualität des Basisrate informelle Ansprache, Stellenanzeigen, e-recruitment Realistische Tätigkeitsvorschau 	70 71
Organisationswahl aus Bewerbersicht	<ul style="list-style-type: none"> Wechselwirkungen und individuell unterschiedliche Entscheidungsstrategien allgemeine Motivationstheorien, Attraction-Selection-Attrition (ASA-)Modell von Schneider Tendenz zu Homogenisierung (Gravitation) 	71
Personalauswahl aus Organisations- und Bewerbersicht		
Hauptthemen und Ansätze der Berufseignungsdiagnostik	<ul style="list-style-type: none"> diagnostischer Prozess, Berufseignungsdiagnostik, personnel selection, kriterienbezogene Validität konstruktorientierter vs. situationsorientierter Ansatz (signs, samples), biografieorientierter Ansatz 	71 72
Konstruktorientierte Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften, stellenspezifische Anforderungen, Validitätsgeneralisierung, Situationspezifität, situationsabhängige Validität, situationsübergreifende Validität Intelligenz, Gewissenhaftigkeit, psychomotorische Fähigkeiten, Persönlichkeitseigenschaften, kompositorische Eigenschaften (compound traits), criterion-focused occupational personality scales (COPS), Integrity Tests psychometrische Tests 	72
Simulationsorientierte Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> Verhaltensstichproben (samples), tätigkeitsnahe Anforderungselemente, Arbeitsprobe (work sample test) computergestützte Szenarios, Theorie komplexen Problemlösens, Situational Judgment Tests (SJTs), Assessment Center Methode 	72 73
Biografieorientierte Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> Manifestationen in der Vergangenheit, Bewerbungsunterlagen, wenig standardisierte Form, Biografischer Fragebogen (standardisiert), Einstellungsinterview, unstrukturierte Interviews Situative Interviews, Behavior Description Interview, Mulimodales Interview 	73 74
Kriterienbezogene Validität und Auswahlverfahren	<ul style="list-style-type: none"> Intelligenztests, inkrementelle Validität anderer Verfahren?, Auswahlentscheidungen i.d.R. auf Basis mehrerer Informationsquellen 	74
Nutzenmodelle der Personalauswahl	<ul style="list-style-type: none"> Nutzen, monetäre Bewertung von Auswahlverfahren Taylor + Russell: Einfluss von Selektions- und Grundquote $[(EG/(EG+EU))]$ 	74

Personalmarketing und -auswahl		69
Personalauswahl aus Organisations- und Bewerbersicht		
Personalauswahl aus Bewerbersicht	<ul style="list-style-type: none"> Fairness, als beruflich irrelevant definierte Merkmale, Akzeptanz, prozedurale Gerechtigkeit Selbstdarstellung als Fehlerquelle bei der Eignungsdiagnostik? 	75 76
Personalbeurteilung und berufliche Leistung		
allgemein	<ul style="list-style-type: none"> Leistung als wichtigste einzelne abhängige Variable der AO-Psychologie 	76
Konstrukte beruflicher Leistung		
Begriff und Beschreibungsebenen der Leistung	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag des einzelnen Mitarbeiters zu den Zielen der Organisation erzielte Ergebnis, Verhaltensweisen, Leistungspotential, Eigenschaften Verhaltensmessung, Eigenschaftsmessung, Kriteriumsdefizienz, Kriteriumskontamination, Leistungskonstrukt, allgemeine Leistungsdimensionen 	76
U.S.Army Selection an Classification Project	<ul style="list-style-type: none"> Project A, Beschreibung und Klassifikation von Berufen, Analyse und Beschreibung der Anforderungen und Leistungsdimensionen, Entwicklung armeerweiter Auswahlinstrumente Campbell, McHenry, Wise: 5 Dimensionen... Basis für aktuelle Theorien der Struktur beruflicher Leistung 	77
Modelle beruflicher Leistung und deren Komponenten	<ul style="list-style-type: none"> aufgaben- und umfeldbezogene Leistungen, task performance, contextual performance Extrarollen-Komponenten beruflichen Verhaltens, Organizational Citizenship Behavior (OCB), interpersonales und organisationsgerichtetes Verhalten, deviantes/kontraproduktives Verhalten Implikationen für die Wirkung von Interventionen 	77 78
Leistungsbeurteilung		
Funktionen der Leistungsbeurteilung	<ul style="list-style-type: none"> 4 Funktionen der Leistungsbeurteilung nach Cleveland, Murphy + Williams... Ursachen für das Unbehagen mit Leistungsbeurteilungen ... 	78
Urteilsquellen	<ul style="list-style-type: none"> objektive Indikatoren, direkte Vorgesetzte, Mitarbeiter, Kunden, Selbstbeurteilung → 360-Grad-Beurteilung 	78 79
Berteilungsverfahren und Urteilsskalen	<ul style="list-style-type: none"> psychologische Forschung zur Leistungsbeurteilung: Entwicklung von Beurteilungsverfahren/Urteilsskalen freie Eindrucksschilderungen, sophistische Verfahren 3 Grundprinzipien von Skalierungsverfahren... Management bei Objectives (MbO), PPM 	79
Gütekriterien der Leistungsbeurteilung	<ul style="list-style-type: none"> Anwendung psychometrischer Gütekriterien, Zirkelschlüsse, Urteilstendenzen, sozialkognitivistische Forschung zur Leistungsbeurteilung, Akkuratheit, technische Gütekriterien, Feedback Verwendungskriterien: Akzeptanz, Praktikabilität, rechtliche Rahmenbedingungen 	79 80

Personalentwicklung		80
Begriff der Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung von Wissen und Verhalten, informelle oder teilformalisierte Einflussnahme, Mitarbeiterführung, berufliche Sozialisation, formale, geplante Aktivitäten • Lernen, Qualifikationen, Verhaltensweisen, Training, development, Veränderung der individuellen Mitarbeiter 	80
Lerntheoretische Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Lernpsychologie, Schaper: Theorien des Lernens als... • wichtige Rolle: Ansätze aus Behaviorismus und Kognitionspsychologie • Markt für berufliche Trainings, psychologisch fundiert vs. esoterisch, Personalentwicklung als Prozess 	80 81
Ermittlung des Trainingsbedarfs und der Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen aus 3 Quellen... , Soll-Ist-Vergleiche, Trainierbarkeit und Lernfähigkeit • tendenzielle Vergrößerung vorhandener Leistungsunterschiede, Transfer in Arbeitsalltag 	81
Klassifikation von Trainingsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • gleiche Anteile interner und externer Angebote • kein allgemein anerkanntes Klassifikationssystem • Sonntag: zweidimensionales Klassifikationsschema (Methode und Gegenstand), Tabelle! 	81 82
Verfahren des Wissenserwerbs	<ul style="list-style-type: none"> • Kognitive Trainings: Frontalunterricht, Übungen, Gruppenarbeit, Selbststudium, Cognitive Apprenticeship, Programmierte Instruktion 	82
Verfahren der Verhaltensmodifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltensmodifikation: Verhaltensmodellierung, soziale Lerntheorie, mehrstufiger Prozess, Coaching, Simulationen 	82 83
Verfahren der Persönlichkeits- und Karriereentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • gruppendedynamische Methoden, Sensitivitätstraining nach Lewin, Mentoring, 360-Grad-Feedback 	83
Transfer und Trainingsevaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Transfermodell von Baldwin + Ford mit Faktoren aus 3 Bereichen... • Kirkpatrick: grundlegende Taxonomie von Evaluationskriterien mit 4 Kategorien... 	83 84

allgemein	<ul style="list-style-type: none"> • Interaktion zwischen Mitarbeitern und überindividuelle Verhaltensbedingungen • Mikroebene, Mesoebene, Makroebene
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mikroebene: Motivation und Arbeitseinstellungen		86
Einordnung der Mikroebene in der AO-Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> • Verhaltens- und Einstellungsänderungen bei einzelnen Mitgliedern: Überschneidung der Teilgebiete der AO-Psychologie auf dieser Mikroebene 	86
Arbeitsmotivation		
Begriffe und Elemente der Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation als Zustand einer Person..., Motive, Motivatoren, Richtung, Intensität, Ausdauer • Motivierung als Gestaltung von... • Theorien der Motivation, was, wie, Inhaltstheorien, Prozesstheorien 	86 87
Inhaltstheorien: Motive	<ul style="list-style-type: none"> • Maslow: Bedürfnispyramide, 5 hierarchisch strukturierte Bedürfnisse • Alderfers: ERG-Theorie • situative und interindividuelle Unterschiede in der Motivation • Murray + McClelland: differentialpsychologische Motivklassifikation 	87
Inhaltstheorien: Motivatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Zweifaktorentheorie von Herzberg • Modell der Arbeitscharakteristika nach Hackman + Oldham • Theorie der Selbstbestimmung von Deci + Ryan, umstrittene These... 	87 88
Rubikonmodell als Rahmen für Prozesstheorien	<ul style="list-style-type: none"> • Rubikonmodell von Gollwitzer und Heckhausen: Handlungsphasen zur Klassifikation von Prozesstheorien der Motivation 	88
Prozesstheorien: Erwartung x Wert	<ul style="list-style-type: none"> • Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungstheorie (VIE-Theorie) von Vroom, mechanistische Verhaltensklärung • Zirkulationsmodell von Porter und Lawler 	88 89
Prozesstheorien: Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Zielsetzungstheorie von Locke und Latham, Leistungswirksamkeit der Zielsetzung • PPM, MbO 	89
Prozesstheorien: Handlungsregulation	<ul style="list-style-type: none"> • Theorien der Selbstregulation (Bandura) und Handlungskontrolle (Kuhl) 	90
Prozesstheorien: Attribution und Gerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Attributionstheorien, Gerechtigkeitstheorien auf Basis sozialer Austauschtheorien • Equity-Theorie von Adams • Verteilungsgerechtigkeit, prozedurale Gerechtigkeit 	90
Greenberg: Arbeitsplatzstatus	<ul style="list-style-type: none"> • individueller Status zeigt sich „standardisierten“ Büros → Auswirkungen auf Leistung (overpaid, underpaid, equitably paid) 	90 91

Mikroebene: Motivation und Arbeitseinstellungen		86
Arbeitseinstellungen und Emotionen		
Begriffe und Messung der Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszufriedenheit als emotionaler Zustand, der... Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten 	91 92
Theorien der Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Motivation Bruggemann: genuines Modell der Arbeitszufriedenheit, kognitive Prozesse und Formen der Arbeitszufriedenheit 	92
Forschungsbefunde zur Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> Ursachen und Folgen der Arbeitszufriedenheit ? Merkmale der Arbeit, Persönlichkeitsmerkmale, allgemeine Lebenszufriedenheit, Konsequenzen geringer Arbeitszufriedenheit „Glückliche Kühe geben mehr Milch“ ?? 	93
Organizational Commitment	<ul style="list-style-type: none"> Commitment-Modell von Meyer + Allen, affektive/normative/kalkulatorische Bindung 	93
Emotionen in Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> Emotionen als... Theorie affektiver Ereignisse von Weiss + Cropanzo Wegge: Stand der Emotionsforschung in unterschiedlichen Teilgebieten der Organisationspsychologie 	93

Mesoebene: Interaktionen und Prozesse in Gruppen und Dyaden		94
allgemein	<ul style="list-style-type: none"> persönliche Kontakte und Beziehungen 	
Mitarbeiterführung		
Begriff der Führung: Macht und Einfluss	<ul style="list-style-type: none"> absichtsvolle und zielgerichtete soziale Einflussnahme in Arbeitssituationen Theorie der Machtgrundlagen von French + Raven: 6 mögliche Machtbasen... formale/ nicht formale Vorgesetztenposition, Führung von oben nach unten / vertikal / von unten nach oben Mikropolitik 	94
Ansatzpunkte des Führungshandelns	<ul style="list-style-type: none"> Nicht-Psychologen und fachfremde Entscheidungsträger Selektion geeigneter Führungskräfte, Analyse und Training, Passung 	94 95
Persönlichkeitsorientierte Führungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> „great man theory“ moderate Zusammenhänge bestimmter Persönlichkeitseigenschaften mit dem Führungserfolg McClelland: Motivstruktur von Führern 	95
Charismatische und transformationale Führung	<ul style="list-style-type: none"> Max Weber: charismatische Führung Bass: Konzept der transformationalen Führung: 4 Verhaltensbereiche, erlernbares Führungsverhalten 	95
Verhaltensbezogene Führungsansätze	<ul style="list-style-type: none"> Stogdill: Ohio-Studien, empirisch unabhängige Führungsstile, consideration, initiating structure, generelle Verhaltensstile, normative Modelle und entsprechende Trainings Metaanalyse: aufgabenbezogene und emotionale Führungsrollen 	96
Situative Führungsansätze: Fiedlers Kontingenztheorie	<ul style="list-style-type: none"> Kritikpunkt: mangelnde Berücksichtigung der Führungssituation Fiedler: Kontingenztheorie der Führung, Least-Preferred-Coworker (LPC)-Index, Beziehungsqualität, Aufgabenstrukturierung, Positionsmacht 	96

Mesoebene: Interaktionen und Prozesse in Gruppen und Dyaden		94
weitere situative Führungstheorien	<ul style="list-style-type: none"> • Weg-Ziel-Theorien, Arsenal unterschiedlicher Führungsstile • Vroom: Normative Führungstheorie • Graen: LMX-Theorie (Leader-Member-Change) • leader derailment 	97
Gruppenarbeit		
Begriff der Arbeitsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Teamkonzepte und Diskussion japanischer Management-Techniken • Team/Arbeitsgruppe nach Rosenstiel... • positive und negative Auswirkungen der Gruppenarbeit 	97 98
Entwicklung von Gruppen über die Zeit	<ul style="list-style-type: none"> • Tuckman: Phasenmodell der Gruppenentwicklung in 5 Stufen • Vorstellung eines punktuellen Equilibriums 	98
Normen und Kohäsion	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenhänge bestimmter Gruppenmerkmale und -prozesse mit Leistung und Beziehungsqualität • Konformitätsdruck, Gruppendenken, Gruppennormen, Gruppenkohäsion 	98 99
Seashore: Gruppenkohäsion und Leistung	<ul style="list-style-type: none"> • höhere Kohäsion führt zu Homogenisierung der Leistungen innerhalb der Gruppe... • Zusammenhang wird moderiert durch Einstellung der Mitglieder zum Management 	99
Gruppendenken und Risikoverhalten in Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppendenken und kollektive Verblendung • risky shift, conservative shift, Gruppenpolarisierung 	99 100
soziale Einflüsse auf die Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Motivationsverluste: social loafing, free riding, Sucker-Effekt, soldiering • Motivationsgewinne: social facilitation, social compensation, social loafing • motivationsfördernde Maßnahmen 	100
Aufgabentyp und Gruppenleistung	<ul style="list-style-type: none"> • Art der Gruppenaufgabe und motivationale Effekte • emotionale Einflüsse, Koordinationsverluste, additive Aufgaben, Produktionsblockaden, kompensatorische Aufgaben, statistischer Fehlerausgleich, Konsensentscheidungen, disjunktive / konjunktive Aufgaben 	100 101
Arten von Arbeitsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Sundstro, u.a.: 5 Arten moderner Arbeitsgruppen • virtuelle Teams als Sonderfall • aktuelle Themen der Teamforschung... 	101
Kommunikation und Konflikte in Organisationen		
Begriff und Varianten der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation als... • unterschiedliche Formen / Kanäle / Zwecke, formal strukturiert, informell unstrukturiert 	102
Modelle der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Sender-Empfänger-Modell, Störquellen • Filtermodell der Kommunikation, subjektive Filterung, „Stille Post“-Phänomen, Sachebene, Beziehungsebene 	102

Mesoebene: Interaktionen und Prozesse in Gruppen und Dyaden		94
Kommunikation und Konflikte in Organisationen		
Formale Kommunikation: Struktur, Medien, Formen	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur der Kommunikationswege, Webers Idealmodell einer streng hierarchisch und zentralisierten Organisation vs. offene Kommunikationsstruktur („Totale“) • Konzept der medialen Reichhaltigkeit • alltägliche Routineaktivitäten, Mitarbeitergespräche 	102 103
Informelle Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • nonverbale Signale, „Schwätzchen“, Gerüchte oder Intrigen • Befriedigung emotionaler und (anti-)sozialer Motive • Schnelligkeit, Flexibilität, Feedback 	103
Soziale Konflikte, Kooperation, Vertrauen	<ul style="list-style-type: none"> • interpersonale und intrapersonale Konflikte, Mangel an Vertrauen als Ursache und Folge von Konflikten, Integrität 	103 104
Konfliktarten	<ul style="list-style-type: none"> • Rüttinger: entscheidungstheoretisch fundierte Klassifikation nach Konfliktgegenstand/Ursachen, 4 Arten von Konflikten... 	104
Verlauf und Folgen von Konflikten	<ul style="list-style-type: none"> • Glasl: Konflikteskalationsmodell mit 9 möglichen Stufen in 3 Hauptphasen • Mobbing 	104
Konflikthandlung	<ul style="list-style-type: none"> • Thomas: gemeinsamer Erlebnisraum • Meidung, Konfrontation, institutionalisierte Formen der Konfliktlösung 	104 105

Makroebene: Beschreibung und Gestaltung der Gesamtorganisation		105
allgemein	<ul style="list-style-type: none"> • erhebliche Schnittmengen mit Nachbardisziplinen (Soziologie, BWL) 	
Beschreibung: Organisationsstruktur, -kultur, -theorien		
Organisationsbegriff und Organisationsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation als... • Arbeitsteilung, Koordination, Ablauforganisation, Aufbauorganisation, Konfiguration • klassische funktionale Organisation, Spartenorganisation, Matrixorganisation • Organigramme, Soziogramme • Integration, Standardisierung, Formalisierung, Weisungen, Delegation 	105 106
Kultur, Interkulturalität, Klima	<ul style="list-style-type: none"> • informelle, hintergründige Struktur • Schein: Theorie der Organisationskultur mit 3 Ebenen • Hofstede: 4 Dimensionen interkultureller Unterschiede • Organisationsklima als... 	106 107
Organisationsmetaphern: Maschine und Bedürfnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation als gut geölte, funktionierende Maschine • Theory X vs. Y von McGregor, humanistisches Menschenbild 	107
Organisationsmetaphern: Problemlösen	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept der begrenzten Rationalität von March + Simon • Entscheidungsfindung im Mülleimermodell von Cohen u.a. 	107 108
Organisationsmetaphern: Organismus	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationen als lebende Organismen, offene Systeme, Equifinalität • soziotechnischer Ansatz, soziologische Organisationskonzepte • Systemtheorie von Katz und Kahn • Situationstheorien der Organisation 	108
weitere Organisations-theorien	<ul style="list-style-type: none"> • Institutionsökonomie, Organisation als politische Arena, Netzwerkanalysen 	108

Makroebene: Beschreibung und Gestaltung der Gesamtorganisation		105
Gestaltung: Organisationsdiagnose und -entwicklung		
Organisationsdiagnose	<ul style="list-style-type: none"> • Ableitung von konkreten Interventionen nach Diagnose auf unterschiedlichen Ebene der Gesamtorganisation + Außenbeziehungen • Van de Ven + Ferry: integrativer organisationsdiagnostischer Ansatz mit 4 Modulen • Borg: 4 Haupttypen von Mitarbeiterbefragungen, z.T. mit Interventionscharakter 	108 109
Begriff der Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • OE als... vs. Change Management (Business Reengineering, TQM) • Lern- und Problemlöseprozesse • moderne (betriebswirtschaftliche) Qualitätskonzepte 	109 110
grundlegende Beiträge Lewins zur OE	<ul style="list-style-type: none"> • klassische psychologische OE, soziotechnische Systemtheorie • Lewin: alte Gewohnheiten + Auftauen-Verändern-Einfrieren, Konzept der Aktionsforschung • Subjekt-Subjekt-Beziehung, Prozessberater (change agent)/catalyst vs. Unternehmenberater als „Macher“ 	110
Maßnahmen der OE und deren Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Lewin: Laboratoriumsmethode, Sensitivitätstraining, survey Feedback, SORK-Schema • personale / strukurale OE-Maßnahmen, Maßnahmen der Arbeitsgestaltung für Individuen oder Gruppen • Wirkung von Maßnahmen auf weiche / harte Kriterien 	110 111
Bedingungen der Umsetzung von Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch das Management, Akzeptanz durch die Betroffenen • Widerstand, Bombenwurfstrategie, Information, doppelt positiver Effekt der Partizipation, Bereitschaft zur Teilung von Macht • lernende Organisation, single loop learning, double loop learning 	111

Parallelität im Ablauf Aopsychologischer Forschung und Intervention	<ul style="list-style-type: none"> • Kontextgebundenheit anwendungsbezogener Forschung • Selbstverständnis als Scientist-Practitioner 	113
---------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Problemstellung, Untersuchungsziel, Hypothesenformulierung		113
Rahmenbedingungen und Interessengebundenheit	<ul style="list-style-type: none"> • praktische Rahmenbedingungen, Interessen, ethische und rechtliche Grenzen, Merkmale des Untersuchungsfeldes • Auftragsforschung, Unternehmensleitung, Interessenkonflikte, Desinteresse, interessegeleitete Einflussnahme, Rollenkonflikte, Ablehnung eines Auftrages • Wahrung der Anonymität und „konfliktvermeidende“ Maßnahmen 	113 114
inhaltliche Abgrenzung und Problemstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Erkenntnisziel, Forschungsfragen, Kenntnisstand, Hypothesenformulierung, Variablen unterschiedlichen Typs, spezifizierte Beziehungen, unterschiedlich komplexe Strukturen, praktische Relevanz des Erkenntnisinteresses, praktische Realisierbarkeit, Stichprobenrekrutierung 	114 115
Besonderheiten der Auftragsforschung	<ul style="list-style-type: none"> • organisationsspezifische und anlassbezogene Fragestellungen, anonymisierte Publikation / Nichtpublikation, Laien als Auftraggeber, konzeptionelle Vorarbeiten, Arroganz des „Experten“, explorative Stufe der Forschungsfragen 	115

Untersuchungsplanung		116
Handlungsalternativen bei der Versuchsplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Begriff „Design“ bezeichnet... • Zeitplan und Logistik, Ansprache und Instruktion, Rückmeldung der Ergebnisse 	116
Entscheidungskriterien bei der Untersuchungsplanung	<ul style="list-style-type: none"> • ethische und rechtliche Rahmenbedingungen, Realisierbarkeit • 3 Aspekte zum Abwägen von Vor- und Nachteilen verschiedener Designs..., partieller Zielkonflikt, Geld, Zeit, Expertise 	116
Forschungsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> • Untersuchungsanlage und Untersuchungskontext • Kontrolle der Versuchsbedingungen: Experiment, Quasi-Experiment, korrelative Designs • Manipulation, Kausalität, post-hoc-Messung 	117
Untersuchungskontext: Labor vs. Feld	<ul style="list-style-type: none"> • Laborstudie, Feldstudie • Aspekt des Realismus, ökologische Validität, Vor- und Nachteile für spezifische Forschungsfrage 	118
Forschungsstrategien und Untersuchungskontext	<ul style="list-style-type: none"> • echtes Feldexperiment, Gründe für die Bevorzugung nicht-experimenteller Designs, korrelative Feldstudien als typische Designs 	118
Messzeitpunkte: Querschnitt vs. Längsschnitt	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis von Kausalität in nicht-experimentellen Studien in Längsschnittstudien 	118 119
Quasi-Experimente und Validitätsbedrohungen	<ul style="list-style-type: none"> • Campbell, Cook + Stanley: 4 Arten der Validität kausaler Schlüsse • 7 Arten von Validitätsbedrohungen durch Mangel an Kontrolle im Quasi-Experiment • Beispiel: Unterschiede in der Ausgangsgruppe in einem klassischen Pretest-Posttest-Kontrollgruppen-Design / Quasi-Experiment • zur Kontrolle von Validitätsbedrohungen: Zeitreihenanalysen, Kohortenuntersuchungen, Regressions-Diskontinuitäts-Designs 	119 120 121

Untersuchungsplanung		116
Stichprobengröße und Power	<ul style="list-style-type: none"> • „je größer, desto besser“, Poweranalyse, G*Power • Metaanalysen als alternative oder ergänzende Datenquellen 	122
Zusammensetzung der Stichprobe	<ul style="list-style-type: none"> • durch Vorauswahl bedingte Gruppenunterschiede, nicht repräsentative Stichprobe, Varianzeinschränkung in der Stichprobe • Untersuchungseinheit ? 	122
Zusammenfassung der Auswirkungen der Designalternativen	<ul style="list-style-type: none"> • Tabelle 	123

Datenerhebung		123
Handlungsalternativen der Datenerhebung	<ul style="list-style-type: none"> • Störeinflüsse, Online-Erhebung, Wahl des Erhebungsverfahrens • Klassifikation von Erhebungsverfahren (reaktiv, non-reaktiv...) • Reaktivität = ... • Befragung, Beobachtung, Archivdaten, physische Verhaltensspuren, verdeckte Beobachtung 	123
Reaktive vs. non-reaktive Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Problem der gezielten Operationalisierung, unterschiedliche Grade der Reaktivität, Gewöhnungseffekte 	124
Varianten der Befragung und Beobachtung	<ul style="list-style-type: none"> • Fragebogen, Interview, psychometrische Tests, nicht-teilnehmende (offene) Beobachtung, Simulationen (Low-/High-Fidelity) 	124 125
Beobachtungsinterview in der Arbeitsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • exploratives Stadium, Ziel: Erstellung eines Kategoriensystems • verstehender Ansatz handlungstheoretisch fundierter Arbeitsanalysen 	125
Varianten qualitativer Erhebungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Grundstzentscheidung zwischen qualitativen und quantitativen Verfahren • typische Varianten qualitativer Erhebungsverfahren... 	126
Bewertung und Einsatzmöglichkeiten qualitativer Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • eingeschränkte Vergleichbarkeit, Problem der inferenzstatistischen Auswertung, Stichprobengröße • Eignung qualitativer Methoden hängt ab von 4 Faktoren... • sequenzielle Kombination qualitativer und quantitativer Verfahren • Beispiel: Methode der kritischen Ereignisse 	126

Datenauswertung		127
Abhängigkeit der Auswertung von der Versuchsanlage	<ul style="list-style-type: none"> • Unterscheidung zwischen qualitativen und quantitativen Methoden • Beispiel: falsche Trainingsevaluation... 	127
Auswertung qualitativer Studien	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel qualitativer Studien:... • Inhaltsanalyse, meaning condensation • Reliabilität, Validität der Messung, sozialkonstruktivistische Weltanschauung, Kombination mit quantitativen Verfahren 	127
Standardauswertungen quantitativer Studien	<ul style="list-style-type: none"> • Hypothesenprüfung mit inferenzstatistischen Verfahren • Allgemeines Lineares Strukturgleichungsmodell 	129

Datenauswertung		127
Rolle linearer Strukturgleichungsmodelle und Metaanalysen	<ul style="list-style-type: none"> • Orientierung am methodischen „state of the art“ • Hauptunterschied zwischen Linearen Strukturgleichungsmodellen und explorativen Varianten der Regressions- und Faktorenanalyse, Prüfung theoretischer Modelle in nicht-experimentellen Studien • konfirmatorische Faktorenanalyse, Metaanalysen 	128 129
komplexe nicht-experimentelle Designs und Datenauswertung	<ul style="list-style-type: none"> • nicht-experimentelle Befragungsstudie • Kozlowski: Kombination von Designmerkmalen als „not encouraged“ • common method bias, spezielle Auswertungsprobleme bei komplexen Designs 	129
Auswertung von Längsschnittstudien	<ul style="list-style-type: none"> • im Fokus von Längsschnittstudien stehen... • Problem der Differenzwerte, Varianzanalyse mit Messwiederholung, multiple Regression, Regression zur Mitte • Fehlereinflüsse und Grenzen der Auswertung, stichprobenspezifische Zufallseinflüssen, Latent Growth Models 	129 130
Kongruenz bei mehrere Datenquellen	<ul style="list-style-type: none"> • Multitrait-Multimethod-Analysen, Profilvergleiche, Differenzwerte, Profilkorrelationen • Edward: polynominale Regression 	130
Auswertung von Daten auf mehreren Analyseebenen	<ul style="list-style-type: none"> • Aggregations- und Analyseebenen • latente Modelle für Längsschnittanalysen, Prinzip der Partialisierung, Mehrebenenanalysen, Nestung der Analyseebenen 	131

Interpretation und Kommunikation der Ergebnisse		131
abschließende Schritte im Forschungsprozess	<ul style="list-style-type: none"> • grundsätzliche Aussage über die Forschungsfrage ? • Exploration, Theoriebildung 	131
Signifikanz und Effektstärke	<ul style="list-style-type: none"> • Kritik an der Logik des Signifikanztests • Schwerpunkt auf Effektstärken • Validitätsgeneralisierung, pragmatische Kompromisse, Berechnung der Effektstärke in Abhängigkeit vom gewählten Auswertungsverfahren 	131 132
Inhaltliche und methodische Einordnung der Befunde	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche bereits publizierter Ergebnisse, • Primärstudien, narrative Überblicksarbeiten, Metaanalysen und das Mantra: „Further Research is clearly needed“ • Hypothese der Situationsspezifität, Artefakte 	132 133

Interpretation und Kommunikation der Ergebnisse		131
psychometrische Meta-analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Grundidee: Akkumulation von Wissen durch... • scheinbare Widersprüche, Analysen nach Hedges und Olkin, Ansatz der psychometrischen Metaanalyse nach Hunter und Schmidt, Validitätsgeneralisierung, random effects models, fixed effects models • sekundärstatistische Zusammenfassung, empirisch-quantitative Studie in 4 Schritten • bare bones Metaanalyse vs. Validitätsgeneralisierung, mangelnde Reliabilität, Einschränkung der Varianz, true score correlation, Korrekturfaktor, Punktschätzung für den Populationswert der Effektstärke, Annahmen des random effects models, Stichprobenfehler 1. und 2. Ordnung, 2 Indikatoren zur Beurteilung der Generalisierbarkeit, Moderatoranalysen, Subgruppen des gesamten Datenmaterials • 3 Kritikpunkte, „garbage in, garbage out“, Lösungen für das „Äpfel-und-Birnen-Problem“, Lösungen für das file drawer problem 	133 bis 137
Möglichkeiten und Standards der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • (interne)mündliche Präsentation, Fachkongresse, schriftliche Form, Fachzeitschriften, schriftlicher Bericht an den Auftraggeber, fachlich-methodische Vorbildung des Auftraggebers 	138