

Lernziele

Kapitel 1 – Was ist Arbeits- und Organisationspsychologie?

- Die Themen und Ziele der Arbeits- und Organisationspsychologie kennen
- Den Begriff VUCA-Welt erläutern können
- Den Hawthorne-Effekt kennen
- Die Ebenen der Arbeits- und Organisationspsychologie kennen und beschreiben können
- Verstehen, was in dem Lehrbuch auf sie wartet

I Arbeitspsychologie

Kapitel 2 – Arbeitsanalyse

- Ziele der Arbeitsanalyse kennen
- Dimensionen und Ebenen von Arbeitsanalysen unterscheiden können
- Verschiedene Verfahren der Arbeitsanalyse nennen und inhaltlich beschreiben können
- Die Idee der soziotechnischen Systemanalyse kennen und am Beispiel der MTO-Analyse erklären können
- Das VERA-Verfahren kennen und beschreiben können
- Faktoren kennen, die nach dem *Job Characteristics Model* die intrinsische Motivation erhöhen
- Die drei Merkmalsbereiche kennen, die im *Work Design Questionnaire* untersucht werden
- Inhalte des ISTA-Fragebogens beschreiben können

Kapitel 3 – Arbeitsgestaltung

- Den Gegenstand und die Ziele der Arbeitsgestaltung beschreiben können.
- Den Unterschied zwischen korrektiver, präventiver, prospektiver und differenzieller Arbeitsgestaltung kennen.
- Humane Arbeitsplatzgestaltung beschreiben können.
- Das Konzept der vollständigen Aufgabe kennen und erläutern können.
- Die Maßnahmen Job Rotation, Job Enlargement und Job Enrichement erklären können.
- Die Besonderheiten der Gruppenarbeit beschreiben und erklären können
- Den Begriff der Arbeitsplatzergonomie kennen

Kapitel 4 – Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit

- Erklären können, was Motivation allgemein ist
- Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg erklären und kritisch hinterfragen können
- Die VIE-Theorie erklären und kritisch hinterfragen können
- Die Zielsetzungstheorie erklären und kritisch hinterfragen können
- Die Bedeutung von Kausalattributionen für die Motivation kennen
- Die Grundzüge der Selbstbestimmungstheorie und des 3K-Modells erläutern können
- Ziele nach dem SMART-Prinzip formulieren können
- Arbeitszufriedenheit erklären und sie operational erfassbar machen können

Kapitel 5 – Stress und Arbeitsbelastungen

- Allgemein erklären können, was Stress ist
- Das Allgemeine Anpassungssyndrom kennen und beschreiben können
- Die Stressentstehung im Arbeitskontext erklären können
- Das Transaktionale Stressmodell nach Lazarus erläutern können

- Das Anforderungs-Kontroll-Modell erläutern können
- Das Anforderungs-Ressourcen-Modell erläutern können
- Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen kennen
- Folgen von Stress im Arbeitskontext kennen
- Erholung und Freizeit als Begriffe erläutern können
- Verschiedene Hypothesen zum Zusammenhang von Arbeit und Freizeit kennen

II Organisationspsychologie

Kapitel 6 – Organisationale Sozialisation und Gravitation

- Die Begriffe organisationale Sozialisation und Gravitation kennen und differenzieren können
- Den dreistufigen Sozialisationsprozess beschreiben können
- Maßnahmen zur Sozialisation kennen und erläutern können
- Das Attraktions-Selektions-Modell erläutern können
- Wissen, was organisationales Commitment ist und seine Bestandteile kennen
- Den Unterschied zwischen Organisationskultur und Organisationsklima kennen

Kapitel 7 – Führung in Organisationen

- Erklären können, was man unter Führung verstehen kann
- Verschiedene Führungstheorien beschreiben und gegenüberstellen können
- Führungserfolg problematisieren können
- Die „dunkle Seite“ der Führung kennen
- Führungskompetenzen beschreiben können
- Beschreiben können, was man unter aufgaben- und mitarbeiterorientierter Führung versteht
- Transaktionale und transformationale Führung vergleichen können

- Merkmale ethischer Führung kennen
- Die Idee, „Führung als Passung“ erläutern können

Kapitel 8 – Organisationsdiagnose und -entwicklung

- Wissen, wie man eine Organisation definieren kann
- Ebenen bzw. Dimensionen der Organisationsdiagnostik nennen und beschreiben können
- Ziele der Organisationsdiagnostik beschreiben können
- Interessenten und deren spezielle Interessen an einer Organisationsdiagnose kennen und beschreiben können
- Den Unterschied zwischen explorativer, deskriptiver und explikativer Forschung beschreiben können
- Ein prototypisches Vorgehen einer Organisationsdiagnose beschreiben können
- Organisationsentwicklung konzeptuell erklären können
- Organisationsentwicklung und Organisationsveränderung unterscheiden können

Kapitel 9 – Was tun mit alledem? Abschließende Reflexionen

Für dieses Kapitel sind keine Lernziele formuliert.