

Vorwort zur 3. Auflage

Auch die 2. Auflage des Lehrbuches *Arbeits- und Organisationspsychologie* war relativ schnell vergriffen, sodass die nunmehr 3. Auflage notwendig wurde. Nach genauer Analyse erweist sich die Grundstruktur des Buches weiterhin als sehr tragfähig, wir haben daher am Aufbau des Buches keine Änderungen vorgenommen. In einzelnen, hier behandelten Feldern haben sich aber einige wichtige Fortschritte der Forschung gefunden, die wir unbedingt berücksichtigen wollten. Neben einer durchgängigen Aktualisierung aller Kapitel wurden die im Folgenden kurz umrissenen Aspekte neu aufgenommen.

In **Teil I Grundlagen** wurden in ▶ **Kap. 1** Studien zum Wissenschafts-Praxis-Transfer ergänzt, die die Frage beantworten, in welchem Maße arbeits- und organisationspsychologische Forschung auch praxisrelevant bzw. auf den Transfer ihrer Erkenntnisse in die Praxis angelegt ist. ▶ **Kap. 3**, in dem die Methoden behandelt werden, geht auf die längst fällige Debatte zur Replizierbarkeit von Forschungsbefunden ein. Der Nachweis der Replizierbarkeit neuer Forschungsergebnisse ist eine Forderung, der in der Arbeits- und Organisationspsychologie seit vielen Jahren Rechnung getragen wird. Denn gerade in einer angewandten Forschungsdisziplin steht und fällt damit der praktische Nutzen neuer Forschungsergebnisse. Außerdem wurde die Tagebuchmethode, die in den letzten Jahren zunehmend auch in diesem Fachbereich zum Einsatz gekommen ist, gesondert thematisiert.

Im **Teil II Organisation** wurden einige Kapitel substanziell erweitert. In ▶ **Kap. 5** wurde zur Verdeutlichung der negativen Wirkungen fehlender Interaktion das Phänomen des Ostrazismus, d. h. der Ausgrenzung einzelner Kollegen oder ganzer Gruppen, aufgenommen. Als spezielle, für Vorgesetzte häufig belastende kommunikative Aufgabe wird in diesem Kapitel jetzt auch das Problem des Überbringens schlechter Nachrichten diskutiert. In ▶ **Kap. 6** wird das ASA-Modell, das die systematische Auswahl und Sozialisation bestimmter Persönlichkeiten thematisiert, am Beispiel der „dunklen Traits“ – Persönlichkeitsmerkmale, die eher negativ eingeschätzt werden – verdeutlicht. Die empirische Forschung zeigt, dass solche Eigenschaften in bestimmten Arbeitskontexten förderlich sind. In

▶ **Kap. 7** wurden einige wichtige Entwicklungen der Führungsforschung ergänzt, die sich mit der ethischen Dimension der Führung beschäftigen. Dazu zählen ethisch fundierte Formen, z. B. die „dienende Führung“, vor allem aber auch unethisches Verhalten, das am Beispiel feindseligen Führungsverhaltens veranschaulicht wird. In ▶ **Kap. 8** wurde ein Phänomen aufgenommen, das vor allem im Zuge des demografischen Wandels immer wichtiger werden wird: Die sog. Gruppenbruchlinien. Es handelt sich dabei um hypothetische Linien, die Gruppen in Untergruppen aufspalten können, wobei dem Alter der Mitglieder besondere Bedeutung zukommt. In ▶ **Kap. 9** – Konflikte in Organisationen – wurden die Ergebnisse einer aktuellen Metaanalyse zu den Effekten sozialer Konflikte in Arbeitsgruppen ergänzt. Ferner geht das Kapitel jetzt sehr konkret auf integrative und distributive Verhandlungstechniken ein. In ▶ **Kap. 11** wurde das Konzept des Organisationsklimas an einer wichtigen Spezifizierung veranschaulicht, dem sog. Dienstleistungsklima (damit wird hier auch der Zusammenhang zu Teil V hergestellt). Außerdem werden jetzt neue Erkenntnisse zur Wirkung von Kultur auf den Unternehmenserfolg diskutiert. Schließlich werden in ▶ **Kap. 12** neuere Ansätze auf dem Feld der Organisationsentwicklung am Beispiel des Konzepts der „dialogischen Organisationsentwicklung“ dargestellt.

In **Teil III Personal** haben wir grundlegende neuere Forschungsentwicklungen, Spezifikationen früherer Forschungsbefunde sowie Lösungen offener Probleme dokumentiert. Einige besondere Forschungsergebnisse seien an dieser Stelle zur Orientierung hervorgehoben; sie stellen jedoch nur einen kleinen Teil der neuen Studien dar, die in dieser Neuauflage dokumentiert und eingeordnet werden. Die grundlegendste neue Einsicht der Berufspsychologie (▶ **Kap. 14**) der vergangenen Jahre ist folgende: Die Konzepte der be- und entgrenzten Karriere und des alten und neuen psychologischen Kontraktes waren weder für die Zeit der 50er-Jahre bis zu den 80er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts in modernen Industriegesellschaften angemessen noch beschreiben sie zutreffend die Zeit der vergangenen zwei Jahrzehnte. Kennzeichnend war sowohl früher als auch jetzt eher eine gemäßigte Stabilität von Berufsverläufen, was

aber Fragmentierung und Unsicherheit in einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes durchaus einschließt. Endlich liegt auch eine empirische Studie vor, die das Konzept der latenten Funktionen der Erwerbsarbeit an einer repräsentativen Stichprobe aus Deutschland prüft und bestätigt. In der Anforderungsanalyse (► Kap. 15) wird das Konzept der Arbeitsplatzdistraktoren neu eingeführt, das erklären kann, warum bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zwar oft in positiver Beziehung zur Leistung am Arbeitsplatz stehen, manchmal aber auch in negativer Beziehung. Im Bereich des Personalmarketing (► Kap. 16) kommt es zu einer Neubewertung der realistischen Tätigkeitsvorschau: Eine Metaanalyse zeigte, dass nicht das Erwartungsniveau die Beziehung zwischen realistischer Tätigkeitsvorschau und der freiwilligen Kündigung mediiert, sondern die wahrgenommene Ehrlichkeit des Arbeitgebers. Die offene Frage der Konstruktvalidität des Assessment-Center-Verfahrens (► Kap. 17) hat die Personalforschung viele Jahre beschäftigt. Die Gruppe von Forscherinnen und Forschern um Martin Kleinmann aus Zürich konnte in der Zwischenzeit dafür eine Lösung vorlegen. Im Kontext der Leistungsbeurteilung (► Kap. 18) war die Frage offen, ob die Unterschiede zwischen verschiedenen Leistungsbeurteilern als Fehler- oder systematische Varianz einzuschätzen ist. Es zeigt sich: Die Urteils-perspektive (Vorgesetzter vs. Kollege vs. Mitarbeiter) klärt systematisch Beurteilungsvarianz auf. Im Bereich der Personalentwicklung (► Kap. 19) gibt es neue Studien die zeigen, dass auch emotionale Fertigkeiten systematisch trainier- und entwickelbar sind. Außerdem wird neu thematisiert, welche Interventionen durch Coaching bei Führungsvergängen möglich sind.

Im **Teil IV Arbeit** wurde in ► Kap. 20 eingehender auf neue Erkenntnisse in Bezug auf das „Situation Awareness“-Konzept eingegangen. Der „Work Description Questionnaire“ wurde in ► Kap. 21 als neuartiges, aber auf bewährten Ansätzen beruhendes Arbeitsanalyseinstrument, das mittlerweile in vielfältigen Kontexten eingesetzt wird, in die Darstellung mit aufgenommen. In ► Kap. 22 wurde auf neuartige Ansätze der Arbeitsgestaltung, die zur Gestaltung des Beziehungs- und Rollengefüges im Arbeitskontext und des proaktiven Arbeitshandelns beitragen, hingewiesen. Die Empirie zu teilautonomen Arbeitsgruppen wurde in ► Kap. 23 im Hinblick auf neue Studien zu spezifischen Wirkmechanismen von Gestaltungsmerkmalen dieser Gruppenarbeitsform ergänzt. In ► Kap. 24

wurden die Inhaltstheorien der Motivation neu aufgenommen. Neben dem „Klassiker“ – die Bedürfnispyramide von Maslow – wird vor allem das sozioanalytische Modell mit den Motiven des „getting along“ und „getting ahead“ dargestellt. Das ► Kap. 25 beschäftigt sich mit den Formen des Arbeitshandelns, die in den letzten Jahren sehr intensiv untersucht und durch neue Konzepte des Extrarollenverhaltens erweitert wurden. Vor allem wurden verschiedene Konzepte des proaktiven Arbeitsverhaltens neu entwickelt, was am Beispiel des sog. „Job Crafting“ vertiefend veranschaulicht wird. ► Kap. 26 wurde um Ansätze zur Kompetenzmodellierung als innovative Methodik zur Ermittlung des Trainingsbedarfs erweitert. Das ► Kap. 27 zur Psychologie der Arbeitssicherheit wurde nicht nur in Bezug auf neue metaanalytische Studien zur Wirkung stressauslösender Faktoren am Arbeitsplatz auf die Sicherheitsmotivation und das Sicherheitsverhalten erweitert, es wurden auch neue Erkenntnisse zur Gestaltung und Wirksamkeit von „Incident-Reporting“-Systemen ergänzt und die Darstellung eines neuen Instrumentes zur Erfassung des organisationalen Sicherheitsklimas mit aufgenommen. In ► Kap. 28 wurde die Darstellung zu Auswirkungen von Arbeits- und Stressbelastungen erweitert um eine Überblicksstudie zum Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen. Die Darstellung des empirischen Forschungsstandes zur Telearbeit wurde in ► Kap. 29 schließlich anhand einer Metaanalyse zu Wirkungen und Wirkmechanismen der Telearbeit ergänzt.

Der **Teil V Dienstleistungen** wurde stark erweitert, da sich in diesem Feld sehr viele Forschungsaktivitäten finden. In ► Kap. 30 wird jetzt adaptives Verhalten als Kern des instrumentellen, d. h. problemlösenden Verhaltens diskutiert. Außerdem wird ein Modell der Dienstleistungsinteraktion, in dem Interdependenz und Komplementarität des Verhaltens von Dienstleister und Kunde eine zentrale Rolle spielen, ausführlich dargestellt. Das ► Kap. 31 wurde um den Zusammenhang zwischen der Kausalattribution im Sinne der Erklärung des Erfolges einer Dienstleistung durch den Kunden und dessen Selbst-Bewusstheit mit seiner Zufriedenheit ergänzt. Außerdem werden jetzt neben den traditionellen, kognitiven Konzepten der Kundenzufriedenheit auch die Bedeutung von Emotionen und emotionaler Ansteckung ausführlich präsentiert. Schließlich finden sich in ► Kap. 32 neue Erkenntnisse zu Antezedenzen und Konsequenzen des

Dienstleistungsklimas, daneben wird das Empowerment des Kundenkontaktpersonals als Strategie der Arbeitsgestaltung angemessen berücksichtigt.

Die begleitende Website auf www.lehrbuch-psychologie.de bietet wie immer kostenlose Zusatzmaterialien für Studierende und Lehrende, die auf den neuesten Stand gebracht wurden.

Diese hier knapp skizzierten Änderungen waren natürlich wieder recht arbeitsaufwendig und konnten nur aufgrund der Unterstützung von vielen tatkräftigen Helfern durchgeführt werden, denen wir hiermit unseren Dank aussprechen wollen. Wie immer wurden wir von unseren Betreuern im Springer-Verlag – Joachim Coch, Michael Barton und Judith Danziger – aufs Beste unterstützt, Stefanie Teichert hat ein äußerst sorgfältiges Lektorat durchgeführt. Ihnen allen gilt ein besonderer Dank für die hervorragende Zusammenarbeit, unseren Familien gebührt Dank für alles!

Friedemann W. Nerdinger

Rostock im Juni 2014

Gerhard Blickle

Bonn im Juni 2014

Niclas Schaper,

Paderborn im Juni 2014



<http://www.springer.com/978-3-642-41129-8>

Arbeits- und Organisationspsychologie

Nerdinger, F.W.; Blickle, G.; Schaper, N.

2014, XXIII, 654 S. 118 Abb. in Farbe. Mit Online-Extras.,

Hardcover

ISBN: 978-3-642-41129-8