

ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

| Begriffe | |
|--|---|
| Allgemeine Psychologie | Beschäftigt sich mit dem Erleben und Verhalten des durchschnittlichen, gesunden und erwachsenen Menschen ohne Kontext |
| Sozialpsychologie | Ihr Gegenstand ist das Erleben und Verhalten sowohl von Individuen als auch Gruppen Hauptprinzipien: Herrschaft und Arbeitsteilung |
| Organisationspsychologie empirisch | Vier Themen: Arbeit, Individuum, Interaktion und Organisation auf wissenschaftlichen Experimenten gestützt |
| salient | "ins Auge springen" |
| Disposition | überdauernde und situationsunabhängige Persönlichkeitsmerkmale |
| sozialer Kontext | tatsächliche Anwesenheit anderer, gedachte Anwesenheit anderer, Art der Handlung, Rahmen der Handlung, Rollen, Normen |
| Attributionsfehler | saliente Momente werden überschätzt, nicht saliente unterschätzt internale Faktoren werden überschätzt, externe unterschätzt |
| Status | Den Prestigewert einer Position |
| soziale Position | Standort in der Hierarchie |
| Kontext | Situation, Umfeld |
| Sozialisation | Einordnung der heranwachsenden Generation in die bestehende Ordnung lebenslanger Prozess der Entstehung individueller Verhaltensmuster, Werte, Fähigkeiten, ... |
| Emotionen | 2 Aspekte: physiologischer Aspekt (z.B. Puls, Schweiß), Label (kognitiv: Angst, Wut) |
| kognitiv | Die Informationsverarbeitung im Hirn betreffend |
| Persönlichkeit | hat 8 Schlüsselaspekte: |
| Experimente | |
| Das Milgram-Experiment von Stanley-Milgram, 1963 | Beschreibung: "Lehrer" verabreichten "Schüler" einen Elektroschock. Folgerungen: Situationszwänge können Ursache für das Handeln sein. (Situationshypothese ist der Dispositionshypothese überlegen) -> Attributionsfehler |
| Die Banalität des Bösen über Adolf Eichmann, 1963 | Beschreibung: hat Transporte der Juden angeordnet Folgerungen: Adolf war ein erschreckend normaler Mensch |
| Der kluge Hans (Pferd) 1904 | Beschreibung: Pferd zählte anhand kleinster Bewegungen vom Versuchsleiter -> Versuchsleitereffekt |
| Stanford prison von Philip Zimbardo | Beschreibung: Gefängnisdirekter mit Wärter und Gefangenen Folgerungen: Rolle = Bündel von Erwartungen -> Versuchsleitereffekt, psychologische Folgen für Gefange |
| Hawthorne-Studie, Beleuchtungsexperiment | Beschreibung: Die Lichtstärke wurde bei Arbeiterinnen variiert Folgerungen: vorher: nur Geld motiviert; nachher: soziale Beziehungen motivieren |
| Gefängnisexperiment der BBC | Beschreibung: gleiches Experiment wie von Zimbardo, aber ohne Gefängnisdirektor Folgerungen: In Abwesenheit von Autorität wuchs das Verlangen nach Struktur und Führung |
| Fehlattribution der Resterregung | Beschreibung: Nach sportlicher Aktivität, wird eine zweite Emotion hervorgerufen Folgerungen: Nach 5 Minuten gibt es die stärkste Auswirkung auf die zweite Emotion |
| Kohlebergbau | Beschreibung: Neue Technologie führt zu schlechterer Produktivität Folgerungen: Gruppe und Selbstregulation in teilautonomen Arbeitsgruppen wurde zerstört -> soziotechnischer Ansatz |
| Effekte | |
| bystander-Effekt | Wenn ich nicht weiss was zu tun ist, schaue ich auf die Anderen (Konformität) |
| Versuchsleitereffekt | Wenn der Versuchsleiter ein Ergebnis erwartet, wird das Ergebnis auch in diese Richtung gehen |
| Hawthorne-Effekt | Wenn Menschen wissen dass sie beobachtet werden, verhalten sie sich anders Gute zwischenmenschlichen Beziehungen verbessern die Arbeitszufriedenheit |
| SOP und OP haben gleichen Ansatz: Situation bestimmt Verhalten aber ein anderes Ziel. | |
| Prinzipien vor Taylor | Arbeitsteilung (one man - one task) Automatisierte Fertigung Babbage-Prinzip, minimale Qualifikation Vorteil: Leistung Vorteil: Entmachtung der Arbeiter Vorteil: Disziplinierung |
| Prinzipien nach Taylor | A) Lösungsmethode war neu das Experiment B) Trennung von Hand- und Kopfarbeit Pensum und Bonus Auslese und Anpassung der Arbeiter Versöhnung zwischen Arbeitern und Management durch Herrschaft von Experten |

ÜBERSICHT ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

| | 1900 | 1930 | 1960 | 1990 |
|---------------------------------|--|---|---|---|
| | economic man | social man | self-actualizing man | complex man |
| Vertreter | Taylor | Roethlisberger , Dickson , Mayo, Lewin | Tavistock-Institute, Rice, Maslow, Herzberg, Argyris | Ulich |
| Bezeichnung | Taylorismus Scientific management | Human Relations Hawthorne Untersuchungen | Selbstverwirklichender Mensch | Menschen sind verschieden |
| Menschenbild | passiv, verantwortungsscheu, geldorientiert, muss durch Organisation motiviert werden, als Produktionsfaktor | sozial, soziale Normen | Bedürfnisse sind hierarchisch geordnet, Mensch strebt nach Autonomie, Selbstmotivation, Selbstkontrolle | bisher wurde zu grober Vereinfachungen gemacht, unterliegen einem Wandel, lernfähig |
| Organisationsverständnis | Technisches System | Soziales System | Soziotechnisches System | Soziotechnisches System |
| motiviert durch | monetär (Geld) | soziale Beziehungen | selbst-motiviert | viele verschiedene Motive |
| Folgerungen | Individuelle Anreizsysteme | Arbeitsgruppen und Gruppenanreizsysteme | Aufgabenerweiterung | Keine generellen Lösungen |
| | Arbeitsteilung, Mensch muss sich dem Betrieb anpassen, Massenproduktion | Entdeckung informaler Organisationsstrukturen und sozialer Normen | Arbeit soll persönlichkeitsfördernd sein, Alle Subsysteme gemeinsam optimieren | Individualisierungskonzepte, Auflösung formaler Strukturen Flexibilität |
| Organisationsstruktur | Kleine Leitungspannen, bürokratisch | | Dezentral, flache Hierarchien, Teilautonome Gruppen | |
| Bewertungskriterien | Wirtschaftlichkeit | Zufriedenheit, psychosoziales Wohlbefinden | Persönlichkeitsförderlichkeit | Persönlichkeitsförderlichkeit/ Individualität |

| | Bedürfnispyramide | 2-Faktoren-Theorie | Psychologischer Erfolg | Zielsetzungstheorie |
|---------------------|--|--|---|---|
| Vertreter | Maslow | Herzberg | Argyris | Locke |
| Motivation | Selbstverwirklichung | Inhalt der Arbeit (Planung, Organisation, Durchführung, Kontrolle) | Erreichen eines Zieles -> Selbstwertgefühl -> Motivation | Ziele setzen (konkret, messbar, fordernd) |
| Beschreibung | /--Selbstverwirklichung--\ /-----Bestätigung-----\ /-----Kontakt-----\ /-----Sicherheit-----\ /-----physiologische-----\ | Satisfier/Dissatisfier Aufhebung des Taylorismus | Mitarbeiter wollen Fähigkeiten einsetzen MA als Erwachsene behandeln | Personalgespräch Feedback geben |