

Prüfungs- und Literaturhinweise

- Prüfungsstoff:** Der Prüfungsstoff für die **Hauptdiplomprüfung im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie** wird durch die Vorlesung „Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie“ abgedeckt. Dabei kann eine Spezialisierung insofern erfolgen, als der/die KandidatIn am Beginn der Prüfung wählen kann, welches der beiden Teilgebiete - Arbeitspsychologie (entspricht Teil I der Vorlesung) oder Organisationspsychologie (entspricht Teil II der Vorlesung) – Hauptgegenstand der Prüfung sein soll.
- Prüfungsablauf:** Die Prüfung dauert 30 Minuten. Davon entfallen ca. 20 Minuten auf die Themenbereiche des am Beginn der Prüfung gewählten Hauptgebietes (s.u.). Die restlichen 10 Minuten entfallen auf die Themenbereiche des jeweils anderen Gebietes. Während davon ausgegangen wird, dass der/die KandidatIn in seinem/ihrem Hauptgebiet über vertiefte Kenntnisse verfügt, werden in dem jeweils nicht gewählten Gebiet zumindest Überblickskenntnisse vorausgesetzt. Als Einstieg in die Prüfung kann zudem ein Themenbereich gewählt werden, mit dem sich der/die KandidatIn in seinem/ihrem Hauptgebiet besonders auseinandergesetzt hat.
- Prüfungsvorbereitung:** Zur Prüfungsvorbereitung kann die nachfolgende Übersicht über die Struktur und Themenfelder der Vorlesung benutzt werden. Zudem sind in dieser Hinsicht auch Empfehlungen für einführende Literatur zu den jeweiligen Themenbereichen enthalten. Sind zu bestimmten Themenbereichen mehrere Referenzen genannt, handelt es sich jeweils um alternativ zu nutzende Literatur. Die umfassendsten Quellen sind dabei in der Regel erstgenannt. Weiterführende spezifische Literaturhinweise werden während der Vorlesung gegeben. Insoweit diese Literatur Zeitschriftenartikel umfasst oder Bücher, die nicht in der UB verfügbar sind, werden ausgewählte Quellen in einem Reader im Semesterapparat zur Verfügung gestellt.
- Lehrbücher:** Die folgende Liste enthält Lehrbücher, die alle prinzipiell für die Prüfungsvorbereitung genutzt werden können. Sie sind als Alternativen gemeint und haben große inhaltliche Überlappungen. Als Basisliteratur sind von den deutschsprachigen Lehrbüchern das neue Lehrbuch von Nerdinger, Blickle und Schaper (2008) für den Bereich Arbeitspsychologie und einzelne Bereiche der Organisationspsychologie besonders zu empfehlen. Für das Teilgebiet Organisationspsychologie sind darüber hinaus die Lehrbücher von Schuler (2001, 2004) sehr gut. Aus dem englischsprachigen Bereich ist das Lehrbuch von Chmiel (2000, 2008) sehr zu empfehlen. Es enthält als einziges einen Abschnitt über „Human Factors at Work“, das Vorlesungsgebiete behandelt, die in den anderen Lehrbüchern unterrepräsentiert sind. Gute und knappe Darstellungen einzelner Themengebiete liefern schließlich auch das englischsprachige (Taschen-)Buch von Warr (2002, 5. Aufl., sehr preisgünstig!!!) und das Lehrbuch von Riggio (2008). Für Gebiete, die in den als Basis empfohlenen Lehrbüchern zur Arbeits- und Organisationspsychologie nur unzureichend dargestellt sind, gibt es zusätzliche Hinweise auf spezifische Lehrbücher.

- Chmiel, N. (2000). Introduction to Work and organizational psychology. A European perspective. Malden: Blackwell.
- Chmiel, N. (2008). Introduction to Work and organizational psychology. A European perspective. 2nd revised edition. Malden: Blackwell.
- Nerdinger, F.W., Blickle, G. & Schaper, N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Riggio, R.E. (2008). Introduction to Industrial/Organizational Psychology (5th Ed.). Upper Saddle River: Pearson.
- Schuler, H. (2006) (Hrsg.). Lehrbuch der Personalpsychologie. (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2014). Lehrbuch der Personalpsychologie (4. Aufl.). Göttingen: Hogrefe
- Schuler, H. (2007) (Hrsg.). Lehrbuch Organisationspsychologie. (4. Aufl.). Bern: Huber.
- Warr, P. (2002). Psychology at Work. (5. Aufl.). London: Penguin Books.
- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). Lehrbuch Arbeitspsychologie (2. Aufl.). Bern: Huber.
- Ulich, E. (2001). Arbeitspsychologie. (5. Aufl.). Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Weinert, A.B. (2004). Organisations- und Personalpsychologie. (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Speziell historische Grundlagen und Organisationstheorien:

Kirchler, E., Meier-Pesti, K. & Hoffmann, E. (2004). Menschenbilder in Organisationen. Wien: Facultas Verlag

HINWEIS: Die vorstehende Liste von Büchern soll eine Orientierungshilfe liefern, wo Sie prinzipiell Informationen zu den Themengebieten der Prüfung finden können. Dabei stellen die Lehrbücher jeweils Alternativen dar, die je nach individueller Vorliebe genutzt werden können. Keines der Bücher muss ganz gelesen werden. Die nachfolgende Gliederung der Themengebiete gibt detaillierte Hinweise auf einzelne Lehrbuchkapitel, in denen die Gebiete besonders gut abgedeckt werden.

ACHTUNG: Der Vorlesungsstoff wird kontinuierlich überarbeitet. Bitte prüfen Sie, ob Ihre Prüfungsinformationen (Inhalte und Literatur) auf dem aktuellen Stand sind (s. Kopfzeile)!!

Themenbereiche der Vorlesung Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie*				
Kapitel	Thema	Unterkapitel		Einführende Literatur
1	Arbeits- und Organisationspsychologie als Teildisziplin der Psychologie	1.1 1.2 1.3 1.4 1.5	Gegenstandsbestimmung: Was ist A&O-Psychologie? Bedeutung der A&O-Psychologie für den Bereich Human Factors Begriffsbestimmung „Arbeit“ Struktur der Vorlesung und Lehrbücher Historische Wurzeln der A&O-Psychologie <ul style="list-style-type: none"> • Taylorismus • Psychotechnik • Human Relations Ansatz • Soziotechnischer-Systemansatz 	Frieling & Sonntag (1999, Kap.I.1) Kirchler et al. (2004, Kap. 2-5)
2	Theoretische Grundlagen	2.1 2.2 2.3	Behavioristische Modelle Handlungsregulationstheoretische Modelle Kognitionspsychologisch orientierte Modelle	Nerdinger et a. (2011) Kap. 20
3	Arbeitsanalyse, -gestaltung und -bewertung:	3.1 3.2 3.2.1 3.2.2 3.2.3 3.3.	Kriterien zur Bewertung von Arbeitstätigkeiten Handlungstheoretische Konzepte humaner Arbeitsgestaltung und Instrumente der Arbeitsanalyse und -bewertung Konzept des Tätigkeitsspielraums Konzept vollständiger Tätigkeit und Persönlichkeitförderlichkeit von AT Handlungsregulationstheoretisch orientierte Verfahren der Arbeitsanalyse und -bewertung: Instrumente: TBS, VERA/RHIA Motivationstheoretische Konzepte humaner Arbeitsgestaltung	Ulich (2001, Kap. 2-4, 5.7) Nerdinger et al. (2011, Kap. 20, 21) Speziell Arbeitszufriedenheit und -motivation:

		<p>3.3.1. und Instrumente der Arbeitsanalyse und –bewertung Exkurs: Erwartungs x Wert Modelle der Arbeitsmotivation 3.3.2. Inhaltstheorien der Arbeitsmotivation und –zufriedenheit (Maslow, 2- 3.3.2. Faktoren Theorie von Herzberg, JCM von Hackman & Oldham)1967) 3.3.3. Analyse des Motivationspotentials von Arbeitstätigkeiten: JDS</p> <p>3.4 Arbeitsgestaltungsansätze für die Produktion 3.4.1 Organisationsformen der Produktion 3.4.2 Individuelle Gestaltungsansätze 3.4.3 Betriebliche Gruppenarbeitskonzepte (Überblick) 3.4.4. „Gruppenarbeit“ neben der eigentlichen Produktion: Qualitätszirkel 3.4.5. Fertigungsteams 3.4.6 Teilautonome Arbeitsgruppen in der Produktion 3.4.7 Zusammenfassende Bewertung</p>	<p>Nerdinger et al. (2011, Kap. 24) Chmiel (2000, Kap. 13), Riggio (2008, Kap. 7)</p> <p>Nerdinger et al. (2011, Kap. 22)</p> <p>Speziell Gruppenarbeitskonzepte: Nerdinger et al. (2011, Kap. 23)</p>
4.	Arbeitsformen in einer vernetzten Welt	<p>4.1 Telearbeit und Telekooperation 4.1.1. Telearbeit 4.1.2 Arbeit in Call-Centern 4.1.3 Telekooperation 4.2. Industrie 4.0 (NICHT relevant für Diplom!)</p>	Nerdinger et al. (2011, Kap. 22.4.2; 29)
5	Arbeitszeitgestaltung	<p>5.1 Dauer der Arbeitszeit 5.1.1 Gesetzliche Rahmenbestimmungen 5.1.2 Arbeitsdauer und Arbeitssicherheit 5.2.2 Arbeitsdauer und Gesundheit</p> <p>5.2 Lage der Arbeitszeit 5.2.1 Schichtarbeit und circadiane Rhythmik 5.2.2 Schichtarbeit und Leistungsvermögen 5.2.3 Schichtarbeit und Schlaf 5.2.4 Gesundheitliche und soziale Aspekte von Schichtarbeit 5.2.5 Empfehlungen für die Gestaltung von Schichtarbeit</p>	<p>Warr (2002, Kap. 3 -> auf isis-Kursseite) Frieling & Sonntag (1999, Kap. IV.4.1)</p>
6	Wirkungen von Arbeit	<p>6.1 Allgemeines Belastungs-Beanspruchungskonzept 6.2 Belastung und Beanspruchung durch Faktoren der Arbeitsumgebung 6.2.1 Beispiel: Lärm</p>	Chmiel (2000, 2008, Kap. 9)

		6.2.2	Beispiel: Hitze	Ulich (2001, Kap.7)
		6.2.3	Theoretische Modelle	
		6.3	Belastung und Beanspruchung durch Arbeitsaufgaben	Chmiel (2000, 2008, Kap. 8)
		6.3.1	Handlungsregulationstheoretisches Belastungskonzept	
		6.3.2	Handlungsregulationstheoretisches (Fehl-)Beanspruchungskonzept	
		6.4	Langfristige Wirkungen: Arbeit und Gesundheit	Nerdinger et al. (2008, Kap. 28)
		6.4.1	Einführung	
		6.4.2	Modelle zur Entstehung von arbeitsbezogenen Stress	
		6.4.3	Spezifische Auswirkungen von arbeitsbedingtem Stress: Burn-out Syndrom	
		6.4.4	Ansätze der Gesundheitsprävention in Betrieben	

Themenbereiche der Vorlesung: Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie			
Kapitel	Thema	Unterkapitel	Einführende Literatur:
7	Organisation	7.1 Begriffsbestimmung, Metaphern und Modelle 7.2 Formale Merkmale von Organisationen 7.2.1 Organisationsverfassung 7.2.2 Organisationsstruktur 7.2.3. Organisationsformen 7.2.4 Organisationsstrukturen und situativer Kontext 7.3 Organisationsklima und Organisationskultur 7.3.1 Organisationsklima 7.3.2 Organisationskultur 7.4 Theorie und Praxis der Organisationsentwicklung (OE) 7.4.1 Organisationsdiagnoses als Voraussetzung der OE 7.4.2 Definition, Gegenstand und Merkmale der OE 7.4.3 Theoretische Grundlagen der OE 7.4.4 Praxis der OE: Allgemeine Aspekte 7.4.5 Praxis der OE: Methoden 7.4.6 Praxis der OE: Implementierung eines OE-Prozesses 7.4.7. Organisationales Lernen als Konzept der OE	Schuler (2007, Kap. 16) Nerdinger et al. (2011, Kap. 4) Riggio (2008, Kap. 14) Nerdinger et al. (2011, Kap. 10, 11); Kirchler et al. (2004, Kap. 5.1.3) Nerdinger et al. (2008, Kap. 12), Chmiel (2008; Kap. 16)
8	Führung	8.1 Einführung und Begriffsbestimmung 8.2 Eigenschaftsorientierte Konzepte 8.3 Verhaltensorientierte Konzepte 8.3.1 Führungsstile 8.3.2 Situative Kontingenzmodelle 8.3.3 Personenorientierte Kontingenzmodelle 8.3.4 Führen durch Zielsetzung und Rückmeldung 8.4. Transaktionale vs. transformationale Führungskonzept	Riggio (2008, Kap. 12) Schuler (2006, Kap. 13) Schuler & Kanning (2014, Kap. 17) Schuler (2007, Kap. 15) Chmiel (2008 Kap. 13)

9	Personalauswahl	<p>9.1 Systematik der Personalauswahl</p> <p>9.2 Konzepte und Instrumente der Anforderungsanalyse</p> <p>9.2.1 Anforderungsanalyse auf Aufgabenebene</p> <p>9.2.2 Anforderungsanalyse auf Verhaltensebene</p> <p>9.2.3 Anforderungsanalyse auf Eigenschaftsebene</p> <p>9.3 Prädiktoren und Kriterien der Personalauswahl: Überblick</p> <p>9.3.1 Klassifikation von Prädiktoren</p> <p>9.3.2 Bewertungskriterien für Prädiktoren</p> <p>9.3.3 Kriteriumsvariablen in der Personalauswahl</p> <p>9.4 Spezifische Methoden der Personalauswahl</p> <p>9.4.1 Biographieorientierte Ansätze (Biographische Fragebogen, Interview)</p> <p>9.4.2 Konstruktorientierte Ansätze (Leistungstests, Pers.-Fragebogen)</p> <p>9.4.3 Simulationsorientierte Ansätze (Arbeitsproben, Assessment Center)</p> <p>9.5 Entscheidungen im Rahmen der Personalauswahl</p> <p>9.6 Evaluation von Personalauswahlmaßnahmen</p> <p>9.6.1 Validitätsanalysen</p> <p>9.6.2 Nutzenanalysen</p> <p>9.7. Berufsethische Aspekte</p>	<p>Schuler (2007, Kap. 10) Chmiel (2000, Kap. 4) Riggio (2008, Kap. 4) Warr (2002, Kap. 5)</p> <p>Schuler (2006; Kap. 5-7) Schuler & Kanning (2014, Kap. 5-7)</p> <p>Schuler (2006, Kap. 25) Schuler & Kanning (2014, Kap. 26)</p>
10	Personalentwicklung	<p>10.1 Einführung und Begriffsbestimmung</p> <p>10.2 Bedarfsanalyse und Zieldefinition</p> <p>10.3 Interventionen und Methoden der Personalentwicklung</p> <p>10.3.1 Allgemeine theoretische Grundlagen</p> <p>10.3.2 Inhalte und Methoden</p> <p>10.3.3. Ausgewählte spezifische Methoden</p> <p>10.3.4 Bedingungen für Transfer von PE-Maßnahmen</p>	<p>Schuler (2006, Kap. 9-10, 25)</p> <p>Schuler & Kanning (20014, Kap. 13, 14); Schuler (2007, Kap. 11)</p>

		10.4	Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen	Schuler & Kanning (2014, Kap. 26.2)
		10.4.1	Ebenen der Evaluation	
		10.4.2	Untersuchungsdesigns	
		10.4.3	Empirische Befunde: Meta-Analysen	