Stand: 2004 Seite 1 von 9

Prüfungsthemen	Basisfach Literatur und Anmerkungen	Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
Historische Wurzeln der Arbeits- & Organisationspsychologie 1.1 Economic man 1.2 Social man 1.3 Self-actualizing man 1.4 Complex man		 <u>Ulich (1998)</u>, S. 5-13; S. 35-58 oder <u>Ulich (2001)</u>, S. 7-15; S. 39-62; 31 Seiten
2 Arbeit: Wert und Begriff2.1 Arbeit - Notwendiges Übel oder zentrale Lebensäußerung?2.2 Definitionen des Arbeitsbegriffes		 Semmer & Udris (1993), 1-3.1 oder Semmer & Udris (2004), 1-3.1; 6 Seiten
3 Theoretische Grundlagen: Die psychische Regulation des Handelns 3.1 Der Begriff "Handlung" in der Arbeitspsychologie 3.2 Der Handlungsprozess 3.3 Die hierarchisch-sequentielle Organisation des Handelns 3.4 Die Ebenen der Handlungsregulation 3.5 Automatisierung und Superzeichenbildung	 Frese & Zapf (1994), S. 271-287; 17 Seiten Volpert (1987), S. 1-42; 42 Seiten oder alternativ zu Volpert (1987): Sonnentag, Fay & Frese (2004); 41 Seiten 	 Frese & Zapf (1994), S. 271-287; 17 Seiten Volpert (1987), S. 1-42; 42 Seiten oder alternativ zu Volpert (1987): Sonnentag, Fay & Frese (2004); 41 Seiten
4 Positive Wirkungen von Arbeit: Arbeit und Persönlichkeit 4.1 Handlungstheoretische Klassifikation von Arbeitsmerkmalen 4.2 Die persönlichkeitsformende Wirkung von Arbeitstätigkeiten 4.3 Welche Arbeitsmerkmale sind bedeutsam für die Persönlichkeitsförderlichkeit? 4.4 Das Job Characteristics-Modell von Hackman & Oldham 4.5 Die linearen Modelle von Kohn und Schooler 4.6 Arbeits- und Lebenszufriedenheit 4.7 Selbstverwirklichung und Selbstwertgefühl	 Ulich (1998), 7.5-7.6 oder Ulich (2001), 7.5-7.6; 22 Seiten Frese & Zapf (1994), S. 293-296; 4 Seiten Semmer & Udris (2004), 5.1; 4 Seiten 	 Ulich (1998), 7.5-7.6 oder Ulich (2001), 7.5-7.6; 22 Seiten Frese & Zapf (1994), S. 293-296; 4 Seiten Semmer & Udris (2004), 5.1; 4 Seiten

Stand: 2004 Seite 2 von 9

Prüfungsthemen	Basisfach Literatur und Anmerkungen	Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
5 Negative Wirkungen der Arbeit: Stress am Arbeitsplatz 5.1 Stress bei der Arbeit: Grundlegende Begriffe und Konzepte 5.2 Das transaktionale Stressmodell von Lazarus 5.3 Handlungstheoretische Klassifikation von Arbeitsstressoren 5.4 Kurz- und langfristige Stressreaktionen 5.5 Stress und interne und externe Ressourcen/Moderatorvariablen Handlungsspielraum und soziale Unterstützung 5.6 Methodische Probleme in der Stressforschung 5.7 Maßnahmen gegen Stress	 Ulich (2001), 7.2-7.3; 10 Seiten Semmer & Udris (1993), 4 oder Semmer & Udris (2004), 4; 13 Seiten Udris & Frese (1999); 17 Seiten Frese (1991); 15 Seiten Frese & Zapf (1994), S. 305-313; 8 Seiten alternativ: Zapf & Semmer (2004) 	 Ulich (2001), 7.2-7.3; 10 Seiten Semmer & Udris (1993), 4 oder Semmer & Udris (2004), 4; 13 Seiten Udris & Frese (1999); 17 Seiten Frese (1991); 15 Seiten Frese & Zapf (1994), S. 305-313; 8 Seiten alternativ: Zapf & Semmer (2004)
6.1 Zum Verlauf der Arbeitslosigkeit 6.2 Verluste durch Arbeitslosigkeit 6.3 Psychische Folgen der Arbeitslosigkeit 6.4 Einflussfaktoren auf die Bewältigung von Arbeitslosigkeit 6.5 Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit 6.6 Einflussfaktoren auf die erfolgreiche Arbeitsplatzsuche 6.7 Psychologische Interventionsprogramme bei Arbeitslosen		 Frese (1985), S. 224-241; 18 Seiten Semmer & Udris (2004), 5.2; 3 Seiten Vorlesungsunterlagen beachten
7 Arbeitsmotivation 7.1 Zur Definition des Begriffs Motiv 7.2 Inhalts- und Prozessmodelle der Motivation 7.4 Das Bedürfniskonzept von Maslow 7.5 Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg 7.6 Das Job Characteristics-Modell von Hackman & Oldham 7.7 Das Wert-Erwartungs-Modell von Vroom 7.8 Zielsetzungstheorien 7.9 Selbstregulation 7.10 Gerechtigkeitstheorien	 Semmer & Udris (1993), 3.2 oder Semmer & Udris (2004), 3.2; 7 Seiten Nerdinger (2001); 20 Seiten ausführlich: Nerdinger (1995) 	 Semmer & Udris (1993), 3.2 oder Semmer & Udris (2004), 3.2; 7 Seiten Nerdinger (2001); 20 Seiten ausführlich: Nerdinger (1995)

Stand: 2004 Seite 3 von 9

Prüfungsthemen		Basisfach Literatur und Anmerkungen		Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
8 Arbeitszufriedenheit	•	<u>Semmer & Udris (1993)</u> , 3.3 oder <u>Semmer & Udris (2004)</u> , 3.3; 3 Seiten	•	<u>Semmer & Udris (1993)</u> , 3.3 oder <u>Semmer & Udris (2004)</u> , 3.3; 3 Seiten
8.1 Definitionen von Arbeitszufriedenheit 8.2 Das Porter-Lawler-Modell	•	siehe <u>Vorlesungsunterlagen</u>	•	siehe Vorlesungsunterlagen
8.3 Das Arbeitszufriedenheitsmodell von Bruggemann 8.3 Methodische Probleme der Arbeitszufriedenheits-Forschung	•	vertiefend: Dormann & Zapf (2001)	•	vertiefend: Dormann & Zapf (2001)
9.1 Eine Taxonomie von Handlungsfehlern 9.2 Der Fehlerprozess 9.3 Strategien zur Fehlervermeidung 9.4 Das Konzept des Fehlermanagements 9.5 Begriffe: Gefahr, Gefährdung, Gefahrenträger, Arbeitsunfälle, Risiken und Risikoanalyse 9.6 Das Unfällerproblem 9.7 Wahrnehmen und Erkennen von Gefahren 9.8 Verhalten in gefährlichen Situationen (Hoyos) 9.8.1 Unmittelbare Sicherheitstechnik 9.8.2 Mittelbare situationsorientierte Sicherheitstechnik 9.8.3 Mittelbare personorientierte Sicherheitstechnik 9.8.4 Hinweisende Sicherheitstechnik 9.9 Risiken bei Großtechnologien 9.10 Maßnahmen zur Arbeitssicherheit 9.11 Der Fragebogen zur Sicherheitsdiagnose FSD			•	Hoyos (1987), S. 577-627; 51 Seiten Frese & Zapf (1994), S. 288-293; 6 Seiten
10 Arbeitsanalyse 10.1 Ansätze zur Arbeitsanalyse 10.1.1 Art der gewonnenen Information 10.1.2 Art der intendierten Anwendung 10.1.3 Theoretische Fundierung	•	<u>Ulich (1998)</u> , 2-3 oder <u>Ulich (2001)</u> , 2-3; 108 Seiten <u>Dunckel (1999)</u> , S. 12-22; 11 Seiten <u>Ulich (1998)</u> , 6.3.1-6.3.2 für STA oder <u>Ulich (2001)</u> , 6.3.1-6.3.2 für STA;	•	<u>Ulich (1998)</u> , 2-3 oder <u>Ulich (2001)</u> , 2-3; 108 Seiten <u>Dunckel (1999)</u> , S. 12-22; 11 Seiten <u>Ulich (1998)</u> , 6.3.1-6.3.2 für STA oder <u>Ulich (2001)</u> , 6.3.1-6.3.2 für STA;

Stand: 2004 Seite 4 von 9

Prüfungsthemen		Basisfach Literatur und Anmerkungen		Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
10.1.4 Erhebungsmethoden 10.2 Darstellung ausgewählter Verfahren der psychologischen Arbeitsanalyse 10.2.1 FAA 10.2.2 ISTA 10.2.3 VERA 10.2.4 RHIA 10.2.5 TBS 10.2.6 STA		11 Seiten		11 Seiten
11.1 Arbeit und Technik 11.2 Softwaregestaltung: Gestaltung von Mensch-Rechnerdialogen 11.5.1 Ergonomie am Beispiel von Computerarbeitsplätzen 11.5.2 Softwareergonomie DIN 66 234, Teil 8 zur Dialoggestaltung 11.3 Kriterien zur Bewertung von Arbeitsbedingungen 11.4 Gestaltungsmerkmale 11.5 Strategien der Arbeitsgestaltung nach Ulich 11.5.1 Korrektive Arbeitsgestaltung 11.5.2 Präventive Arbeitsgestaltung 11.5.3 Prospektive Arbeitsgestaltung 11.5.4 Differentielle Arbeitsgestaltung 11.5.5 Dynamische Arbeitsgestaltung 11.6 Arbeitsgestaltungskonzepte 11.7 Der soziotechnische Systemansatz 11.8 Teilautonome Arbeitsgruppen	•	<u>Ulich (1998)</u> , 4, 5.1, 5.2, 5.6 oder <u>Ulich (2001)</u> , 4, 5.1, 5.2, 5.6; 148 Seiten	•	Ulich (1998), 4, 5.1, 5.2, 5.6 oder Ulich (2001), 4, 5.1, 5.2, 5.6; 148 Seiten
12 Organisationstheorien 12.1 Ziele von Organisationen 12.2. Zur formalen Struktur von Organisationen 12.2.1 Spezialisierung 12.2.2 Koordination	•	Buchner (1989); 14 Seiten Walgenbach (2004); 48 Seiten Scholl (2004), 1-3; 25 Seiten Vorlesungsunterlagen beachten!	•	Buchner (1989); 14 Seiten Walgenbach (2004); 48 Seiten Scholl (2004), 1-3; 25 Seiten Vorlesungsunterlagen beachten!

Stand: 2004 Seite 5 von 9

Prüfungsthemen	Basisfach Literatur und Anmerkungen	Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
12.2.3. Konfiguration 12.2.4 Entscheidungsdelegation 12.2.5 Formalisierung 12.3. Übersicht über organisationstheoretische Ansätze 12.3.1 Rationalität: Taylorismus, Scientific Management 12.3.2 Bürokratieansatz (Max Weber) 12.3.3 Die Human Relations-Bewegung (einschl. der humanistischen Ansätze) und die entstehende sozialpsychologisch fundierte Organisationspsychologie 12.3.4 Der situative Ansatz 12.3.5 Entscheidungstheoretischer Ansatz 12.3.6 Systemtheoretischer Ansatz von Katz und Kahn 12.3.7 Mikropolitischer Ansatz (negotiated order u.a.)		
13 Personalrekrutierung		Moser & Zempel (2001); 25 Seiten
14.1 Methodische Grundlagen der Personalauswahl (Objektivität, Reliabilität, Validität; Kriteriumsvalidität; Prognostische Validität; Inhaltsvalidität; Konstruktvalidität; Konvergente Validität; Diskriminante Validität; Multitrait-Multimethod-Ansätze; Standardisierung und Eichung) 14.2 Instrumente der Personalauswahl (Bewerbungsunterlagen, Einstellungsinterview/ Vorstellungsgespräch; Schulnoten; Zeugnisse; Referenzen; Einzel- und Gruppengespräche; Psychologische Tests; Arbeitsproben; Biographische Fragebögen; Schulähnliche Prüfungen; Assessment Center) 14.3 Validität verschiedener eignungsdiagnostischer Instrumente 14.4 Basisrate und Selektionsrate bei Selektionsentscheidungen 14.5 Der Nutzen von Auswahlentscheidungen	 Schuler & Höft (2001); 41 Seiten Höft & Funke (2001); 39 Seiten Schuler & Marcus (2001); 38 Seiten Höft (2001); nur Abschnitte 2, 3, 5; 22 Seiten oder: Schuler (1996) 	 Schuler & Höft (2001); 41 Seiten Höft & Funke (2001); 39 Seiten Schuler & Marcus (2001); 38 Seiten Höft (2001); nur Abschnitte 2, 3, 5; 22 Seiten oder: Schuler (1996)

Stand: 2004 Seite 6 von 9

Prüfungsthemen	Basisfach Literatur und Anmerkungen	Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
15 Personalentwicklung I: Berufliche Sozialisation 15.1 Prozesse der beruflichen Sozialisation (Selbstselektion, Fremdselektion, Initialwirkung und Expositionsdauereffekt) 15.2 Sozialisationsstrategien von Unternehmen (Training, Patensystem, Praxis-Schock, Verführung)		 Moser & Schmoock (2001); 25 Seiten Semmer & Udris (2004), 5.1; 4 Seiten
16 Personalentwicklung II: Entwicklung der Qualifikation - Trainingsverfahren 16.1 Themenbereiche in der Personalentwicklung 16.2 Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs 16.3 Vorgehen bei der Personalentwicklung 16.4 Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen 16.5 Methoden in der Personalentwicklung 16.6 Lerntransfer 16.7 Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen (Evaluationshindernisse, Prozessorientierte und ergebnisorientierte Evaluation, Vorgehen bei der Evaluation, Designfragen)	 Holling & Liepmann (1993) oder Holling & Liepmann (2004); 38 Seiten Sonntag & Schaper (2001); 23 Seiten Sonntag & Stegmaier (2001); 23 Seiten 	 Holling & Liepmann (1993) oder Holling & Liepmann (2004); 38 Seiten Sonntag & Schaper (2001); 23 Seiten Sonntag & Stegmaier (2001); 23 Seiten
17 Personalentwicklung III: Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch 17.1 Funktionen der Leistungsbeurteilung 17.2 Formen der Leistungsbeurteilung (Objektive Produktionsdaten, Persönliche Daten, Beurteilungsskalen) 17.3 Beurteilerfehler 17.4 Skalierungsmethoden zur Leistungsbeurteilung 17.4.1 Ranking- und Paarvergleichsmethode 17.4.2 Checklist-Verfahren 17.4.3 Mixed Standard Rating Scales 17.4.4 Verhaltensverankerten Skalen: Behaviorally Anchored Rating Scales BARS	 Marcus & Schuler (2001); 35 Seiten Fiege, Muck & Schuler (2001), 1-2; 28 Seiten 	 Marcus & Schuler (2001); 35 Seiten Fiege, Muck & Schuler (2001), 1-2; 28 Seiten

Stand: 2004 Seite 7 von 9

Prüfungsthemen	Basisfach Literatur und Anmerkungen	Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
17.4.5 Behavioral Observation Scales BOS 17.5 Unterschiedliche Ebenen der Leistungsbeurteilung (Tägliches Feedback, Regelmäßiges Mitarbeitergespräch, Potentialbeurteilung)		
18 Psychologie der Dienstleistung 18.1 Was ist eine Dienstleistung? 18.2 Strukturmodell der Dienstleistung 18.3 Beziehung zwischen Dienstleister und Bedientem: Tauschebene und Interaktionsebene 18.4 Emotionsarbeit		 Nerdinger (1994), 3-4 Zapf (2002)
19.1 Strukturmerkmale (Mehrzahl von Personen, Unmittelbare Interaktion, Dauer, Konformität, Gemeinsame Normen und Werte, Rollendifferenzierung, Wir - Gefühl in Organisationen: Gruppenkohäsion) 19.2 Formale und informelle Gruppen 19.3 Bedingungen, die die Gruppenbildung fördern 19.4 Die Struktur von Arbeitsgruppen aus handlungstheoretischer Sicht 19.4.1 Einzelarbeit 19.4.2 Koagierende Gruppen 19.4.3 Kontraagierende Gruppen 19.5.1 Das Beispiel Brainstorming 19.5.2 Der social facilitation Effekt 19.5.3 Der Ringelmann-Effekt 19.5.4 Störungen bei Gruppennentscheidungen: 19.6 Qualitätszirkel 19.7 Projektgruppen 19.8 Teilautonome Arbeitsgruppen	 von Rosenstiel (2004), 1-3; 16 Seiten Brodbeck (2004); 24 Seiten Bungard & Antoni (2004); 34 Seiten zu Teilautonomen Arbeitsgruppen siehe auch Ulich (2001) Wegge (2001); 25 Seiten Kleinbeck (2001); 20 Seiten 	 von Rosenstiel (2004), 1-3; 16 Seiten Brodbeck (2004); 24 Seiten Bungard & Antoni (2004); 34 Seiten zu Teilautonomen Arbeitsgruppen siehe auch Ulich (2001) Wegge (2001); 25 Seiten Kleinbeck (2001); 20 Seiten

Stand: 2004 Seite 8 von 9

Prüfungsthemen	Basisfach Literatur und Anmerkungen	Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
20.1 Definitionsprobleme 20.2 Eigenschaftstheoretische Ansätze 20.3 Verhaltenstheoretische Ansätze 20.4 Managementaufgaben 20.5 Kontingenzansatz von Fiedler 20.6 Entscheidungstheoretischer Ansatz von Vroom & Yetton 20.7 Führung und Macht (McClelland) 20.8 Path-goal-Ansatz von Evans und House 20.9 Charismatische und transformationale Führung 20.10. Symbolische Führung 20.11 Mikropolitik im Unternehmen	 Wegge & von Rosenstiel (2004); 38 Seiten von Rosenstiel (2001); 31 Seiten zu symbolischer Führung: Neuberger (1990/1995), S. 244-260; 17 Seiten 	 Wegge & von Rosenstiel (2004); 38 Seiten von Rosenstiel (2001); 31 Seiten zu symbolischer Führung: Neuberger (1990/1995), S. 244-260; 17 Seiten
21 Kommunikation und Konflikte in Organisationen 21.1 Kommunikationsstrukturen in Arbeitsgruppen 21.2 Die vier Seiten der Kommunikation 21.3 Kommunikationstrainings 21.4 Konflikte in Organisationen: Allgemeine Grundlagen 21.5 Konflikttypologien 21.6 Konflikttransformation 21.7 Formen interpersonaler Konflikthandhabung 21.8 Maßnahmen zur Beeinflussung der Konflikthandhabung	 Thomas (1992); 68 Seiten ergänzend: Grunwald & Redel (1989); 22 Seiten 	 Thomas (1992); 68 Seiten ergänzend: Grunwald & Redel (1989); 22 Seiten
22 Veränderung in Organisationen/ Organisationsentwicklung 22.1 Interne und externe Gründe für Veränderungen in Organisationen 22.2 Widerstand gegen organisationale Veränderungen 22.3 Organisationsentwicklung 22.3.1 Die Survey Feedback-Methode	 <u>Neuberger (1991/1994)</u>, 6; 34 Seiten <u>Guldin (2004)</u>; 71 Seiten 	 Neuberger (1991/1994), 6; 34 Seiten Guldin (2004); 71 Seiten

Stand: 2004 Seite 9 von 9

Prüfungsthemen	Basisfach Literatur und Anmerkungen	Vertiefungsfach Literatur und Anmerkungen
22.3.2 Prozessberatung 22.3.3 Konfrontationstreffen		
22.3.4 Teamentwicklung 22.3.5 Grid Organisationsentwicklung		
	 Moser (2004); 31 Seiten Ausführlich: <u>Bungard</u>, <u>Holling</u> & <u>Schultz-Gambard</u> (1996) 	 Moser (2004); 31 Seiten Ausführlich: <u>Bungard</u>, <u>Holling</u> & <u>Schultz-Gambard</u> (1996)
organisationspsychologischer Ontersuchungen	Vorlesung behandelt. Es wird vorausgesetzt, dass im Rahmen der	Anmerkung: wird nicht explizit in der Vorlesung behandelt. Es wird vorausgesetzt, dass im Rahmen der
	empirischen Sozialforschung entsprechende Kenntnisse erworben wurden.	empirischen Sozialforschung entsprechende Kenntnisse erworben wurden.