

# Vorwort zur 9. Auflage

33 Jahre sind vergangen, seit diese Schrift 1972 als erstes deutschsprachiges Textbuch zur Organisationspsychologie veröffentlicht wurde; zehn Jahre liegt es nun zurück, seit es mit der achten Auflage weitgehend überarbeitet und erweitert wurde. Jetzt erschienen uns und dem Verlag wiederum grundlegende Aktualisierungen ratsam und angebracht. Folgende Gründe waren dafür ausschlaggebend.

Auf dem Feld der Organisationspsychologie hat es in den vergangenen Jahren eine Vielzahl neuer Entwicklungen gegeben, die inzwischen in der Fachwelt und in der Praxis eine so weite Beachtung gefunden haben, dass wir sie auch hier berücksichtigen wollen, obwohl der Grundgedanke dieses Buches, nicht die Organisationspsychologie insgesamt, sondern interessante und wichtige Teilgebiete exemplarisch darzustellen, erhalten blieb. Wir bleiben der Aufgliederung in acht Kapitel treu, da wir glauben, dass damit die zentralen Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie dargestellt werden.

Aktualisiert wurde das 1. Kapitel und ergänzt um Hinweise zu neuen Entwicklungen in der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie zu den damit verbundenen Gefahren. In Kapitel 2 Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung wurden mehrere Abschnitte überarbeitet und aktualisiert.

Gravierend umstrukturiert und erweitert wurde das 3. Kapitel über Gruppen in Organisationen, wobei insbesondere konkrete Hinweise zur Teamdiagnostik, -zusammensetzung, -führung und -entwicklung, zur Groupware und zur Telearbeit, zum Wandel vom »Volvoismus« zum »Toyotismus« bei der Gruppenarbeit in der Produktion sowie zu den in der Praxis immer wichtiger werdenden heterogen zusammengesetzten Gruppen gegeben werden, was unter dem Stichwort der Diversität abgehandelt wird.

In starkem Maße aktualisiert und in mehreren Punkten ergänzt wurden die Kapitel 4, 5 und 6. Das vierte Kapitel über Organisation als Sozialisationsumwelt wurde zum großen Teil neu geschrieben. Hinzugekommen sind vor allem Abschnitte über Sozialisationsstrategien, stresstheoretische Ansätze der organisationalen Sozialisation, die Sozialisation im Verlauf der Organisationszugehörigkeit und der organisationalen Karriere sowie die persönlichkeitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung. Auch das fünfte Kapitel über Entscheidung und Konflikt wurde durch mehrere Abschnitte erweitert, insbesondere durch Ausführungen zu Entscheidungsheuristiken, Entscheidungshilfen, Effekte

von Gruppenkonflikten und das Konfliktmanagement durch Verhandlung und Mediation.

Im sechsten Kapitel finden sich nun auch Hinweise zum »Flow-Erleben«, zu dem auf der Zieltheorie aufbauenden »high-performance-cycle« und zur Wirkung persönlicher beruflicher Ziele. Völlig neu strukturiert wurde das Kapitel 7 über die Führung; es enthält aktuelle Information zu vielversprechenden neuen Befunden zur Eigenschaftstheorie der Führung, zu neueren Methoden der Personalauswahl und -entwicklungen im Führungsbereich, zur transaktionalen und transformationalen Führung, zur weltweit bislang umfangreichsten Studie zur Führung, dem GLOBE-Projekt, sowie zur brisanten Thematik »Frau und Karriere«. Im abschließenden Kapitel 8 über Personal- und Organisationsentwicklung wurde eine Abgrenzung der Organisationsentwicklung von neueren Ansätzen des Change Managements vorgenommen und ein längerer Abschnitt über Organisationskultur eingefügt. Die Ausführungen zur Personalentwicklung wurden vor allem durch neuere Ansätze zur Transferproblematik ergänzt.

Obwohl an einigen Stellen inaktuell gewordene Information oder der Hinweis auf Forschungsbefunde, die wenig Beachtung gefunden haben, gestrichen wurden, konnte leider nicht vermieden werden, dass der Umfang des Buches abermals gewachsen ist, wie das bei Neuauflagen ja meist der Fall zu sein scheint. Bedenkt man, dass die erste Auflage noch weniger als 200 Seiten, die fünfte deutlich überarbeitete bereits mehr als 230, die achte, die erstmals die auch hier behandelten acht Kapitel umfasste, auf annähernd 400 Seiten kam, so sind die 484 Seiten dieser 9. Auflage Beleg für eine derartige Tendenz.

Heute, nachdem das Manuskript abgeschlossen vor uns liegt, möchten wir uns bedanken. Dieser Dank gilt den immer wieder neuen Generationen von Lesern und Kollegen, die dem Buch die Treue hielten und uns viele Anregungen zukommen ließen. Er gilt Frau Elisabeth Böhnke, Frau Susanne Bögel-Fischer, Frau Angela Busch und Frau Ute Leischer für das sorgfältige Schreiben des Textes sowie Frau Petra Gotzler, Herrn Prof. Werner Kannheiser, Herrn P. D. Dr. Jürgen Kasehrbe, Frau Dr. Raffaella Kraus, Herrn P. D. Dr. Ulf Peltzer und Herrn Ralph Woschée für die Unterstützung beim Lesen der »Fahnen« und dem Freund und langjährigen Kooperationspartner Dr. Peter Neumann für die Überprüfung des Literaturverzeichnisses. Er gilt in ganz besonderem Maße dem Kohlhammer Verlag, der dieses Buch nun bereits mehr als drei Jahrzehnte lang pflegt und fördert sowie Herrn Dr. Ruprecht Poensgen, der bei uns säumigen Autoren das neuerarbeitete Manuskript mit besonderer Geduld und Höflichkeit anmahnte.

Das didaktische Konzept des Buches haben wir seit der ersten Auflage beibehalten. Gehen Sie wie folgt vor:

1. Verschaffen Sie sich einen ersten Überblick über das Buch, indem Sie das Inhaltsverzeichnis, die Lernziele, Orientierungsfragen und Zusammenfassungen lesen. Machen Sie sich Gedanken zum Thema und überlegen Sie sich selbstständig Fragen dazu!
2. Suchen Sie – nachdem Sie sich noch einmal die Zielsetzungen von Kapitel I vergegenwärtigt haben – nun die Orientierungsfragen des ersten Kapitels zu beantworten. Überprüfen Sie danach Ihre Antworten, indem Sie den Text des ersten Kapitels lesen.
3. Lösen Sie nun die Aufgaben von Kapitel 1, um dadurch Ihr erarbeitetes Wissen zu überprüfen, es selbstständig weiter zu entwickeln und kritisch anzuwenden. Die zu jedem Kapitel angegebene Literatur kann Ihnen dabei helfen.
4. Überprüfen Sie Ihre Lösungen anhand der Hinweise auf Seite 427.
5. Gehen Sie bei den folgenden Kapiteln so vor, wie es die Punkte 2 bis 4 aufzeigen.

L. v. R., W. M., B. R.  
Dezember 2004

### **Zielsetzung dieses Buches**

1. Ausgewählte Grundkenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie sollen erworben und später im Beruf angewandt werden.
2. Mit den gewonnenen Kenntnissen sollen Probleme, die sich im Wechsel zwischen Aufgaben, Personen, Arbeitsgruppen und Organisationen in theoretischen Ansätzen, empirischen Befunden und Anwendungskonzeptionen ergeben, selbstständig gelöst werden können.
3. Zu vorliegenden Organisationstheorien – auch zu Aussagen, die in diesem Buch gemacht werden – soll kritisch unter Verwendung der nach den Kapitelzusammenfassungen genannten Literatur Stellung genommen werden.
4. Die Ideologie, die hinter verschiedenen organisationstheoretischen Ansätzen steht, soll durchschaut werden.
5. Die Sensibilität für psychologische Zusammenhänge in Organisationen soll gesteigert werden.
6. In dem von der Arbeits- und Organisationspsychologie erarbeiteten Veränderungswissen soll ein Beitrag dazu gesehen werden, das unaufhebbare Spannungsverhältnis zwischen dem Einzelnen und der Organisation zu reduzieren.
7. In der Selbstentfaltung des Individuums in und durch Organisationen soll ein wesentliches normatives Ziel der Organisationspsychologie erkannt werden.

# 1 Arbeits- und Organisationspsychologie – Begriffsbestimmung und Problemgeschichte des Faches

## Lernziele

*Die Bearbeitung dieses Kapitels soll*

- *erste Kenntnis darüber vermitteln, was man unter Arbeits- und Organisationspsychologie versteht,*
- *dazu befähigen, die Arbeits- und Organisationspsychologie von anderen wissenschaftlichen Disziplinen abzuheben, die sich mit dem gleichen Gegenstandsbereich beschäftigen oder doch zu beschäftigen scheinen,*
- *dazu beitragen, den Begriff der Organisation definieren zu können und auf verschiedene Perspektiven bei der Betrachtung von Organisationen hinzuweisen,*
- *dazu anregen, in der Arbeits- und Organisationspsychologie eine anwendungsorientierte Disziplin zu sehen, deren Forschungsergebnisse dem Menschen nützen sollen,*
- *dabei helfen, in den von Arbeits- und Organisationspsychologie erarbeiteten Anwendungskonzepten Beiträge zur Reduzierung der Spannung zwischen dem Einzelnen und der Organisation zu sehen.*
- *dafür sensibilisieren, dass anwendungsorientierte Forschung stets eine politische Perspektive hat und ethisch zu reflektieren ist,*
- *Wissen über die historische Entwicklung des Faches vermitteln und damit zugleich aufzeigen, dass sich dabei auch das Bild der Wissenschaft vom arbeitenden Menschen in Organisationen wandelte,*
- *an Beispielen bewusst machen, welche Fragen in der Arbeits- und Organisationspsychologie gestellt werden und mit welchen Methoden man sie zu beantworten sucht,*
- *die Institutionalisierung der Arbeits- und Organisationspsychologie in Wissenschaft und Praxis skizzieren,*
- *dazu beitragen, in aktuellen Entwicklungen die Gefahr zu erkennen, dass die Kluft zwischen Wissenschaft und Praxis sich vergrößert.*

## Orientierungsfragen

1. Notieren Sie am Beispiel des Ablaufs eines Alltags, welche Ihrer Tätigkeiten durch die Zugehörigkeit zu Organisationen bestimmt sind!
2. Welche durch Organisationen geschaffenen oder bereitgestellten Güter, Dienstleistungen oder Ideen nehmen Sie in Anspruch? Wie würde sich Ihr Leben verändern, wenn Sie darauf nicht zurückgreifen könnten?
3. Denken Sie sich in die Situation eines Facharbeiters in der Produktion eines Automobilunternehmens. Welche Vorteile erwachsen ihm aus seiner Organisationsmitgliedschaft? Welche Opfer muss er dafür bringen?
4. Der Seniorchef eines Familienbetriebes kritisiert die unternehmerischen Entscheidungen seines Sohnes mit den Worten: »Früher haben wir das alles ganz anders gemacht, und es ist auch gegangen!« Was soll der Sohn dem Vater antworten?
5. Ein Kritiker behauptet: »Die Arbeits- und Organisationspsychologie verfolgt letztlich nur das Ziel, die Eigner immer reicher zu machen und die Arbeitnehmer durch faule Tricks so weit zu beruhigen, dass sie gegen ihre Ausbeutung nicht rebellieren!« Inwieweit würden Sie diesem Kritiker recht geben, inwieweit würden Sie ihm widersprechen?
6. Es stellt jemand die Behauptung auf: »Je autoritärer der Chef ist, desto mehr Konflikte gibt es zwischen den ihm unterstellten Personen!« Wie könnte man methodisch vorgehen, um die Richtigkeit dieser Behauptung zu überprüfen?

Nachfolgend geht es um die Arbeits- und Organisationspsychologie im Sinne einer erfahrungswissenschaftlichen Disziplin vom arbeitenden Menschen in Organisationen. Der Akzent allerdings soll organisationspsychologisch gesetzt werden.

Die Organisationspsychologie hat sich in den westlichen Industriestaaten und auch im deutschsprachigen Raum zu einem wichtigen Teilgebiet der Psychologie entwickelt. Lehrbücher (Weinert, 1998; Gebert & v. Rosenstiel, 2002; v. Rosenstiel, 2003; Nerdinger, 2003; Spieß & Winterstein, 1999; Schuler, 2001, 2004) und Enzyklopädien informieren über das Basiswissen des Faches. Deutschsprachige Fachzeitschriften (»Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie«, »Zeitschrift für Personalforschung«, »Zeitschrift für Wirtschaftspsychologie«, »Zeitschrift für Personalpsychologie«) stellen die neuesten Forschungsergebnisse vor. Absolventen von Studiengängen mit organisationspsychologischen Schwerpunkten arbeiten erfolgreich als Selbstständige, in Unternehmensberatungen oder Personal- und Organisati-

onsabteilungen größerer Unternehmen. Die Organisationspsychologie hat also in Wissenschaft und Praxis eine kaum zu übersehende Bedeutung erlangt. Wir wollen in diesem einleitenden Kapitel danach fragen, was man unter der Organisationspsychologie versteht, wie sie sich von verwandten wissenschaftlichen Disziplinen abgrenzen lässt, wie sie sich historisch entwickelte und wie sie zu ihren Erkenntnissen gelangt. Dabei wird die Nähe und Teilüberlappung des Faches zur bzw. mit der Arbeitspsychologie aufzuzeigen sein.

## 1.1 Begriff der Organisationspsychologie

Die *Psychologie* wird häufig als eine Wissenschaft verstanden, die sich mit dem Erleben und Verhalten des Menschen auseinandersetzt (Rohracher, 1988). Damit wird zugleich ein hoher Anspruch an Allgemeingültigkeit gestellt, der nur durch Abstraktion erreichbar ist. Menschliches Erleben und Verhalten gibt es ja – von Person zu Person unterschieden – in höchst vielfältigen Formen, wobei zusätzlich zu bedenken ist, dass bei jedem Menschen dieses Erleben und Verhalten von den jeweiligen äußeren Umständen abhängig ist. In ihrer wichtigsten Grundlagendisziplin, der *Allgemeinen Psychologie*, sucht die Forschung von dererlei person- und situationsbedingten Differenzen abzusehen. Sie bemüht sich um das Auffinden allgemeingültiger Gesetzmäßigkeiten menschlichen Erlebens und Verhaltens. Das kritische Argument, dass ja kein Mensch einem anderen gleiche, entzieht einem derartigen Bemühen nicht den Boden. Man denke an andere Wissenschaften vom Menschen, die Anatomie und Medizin! Sie untersuchen z.B. die Anatomie und Physiologie des menschlichen Herzens und können sehr wohl auf allgemeine Gesetzmäßigkeiten seines Aufbaus und seiner Funktion verweisen, obwohl im Detail kein Herz mit einem anderen voll identisch ist. In diesem Sinne ist es sehr wohl möglich, allgemeine Gesetzmäßigkeiten der Wahrnehmung, des Lernens, des Gedächtnisses, des Denkens, der Emotion oder der Motivation des Menschen aufzufinden. Diese Gesetzmäßigkeiten allerdings berücksichtigen die jeweiligen Umstände nicht, in denen sich Menschen befinden. Erleben und Verhalten aber sind auch von derartigen äußeren Umständen abhängig. Entsprechend kann es nicht verwundern, wenn sich vielfältige Teildisziplinen der Psychologie entwickeln, die bewusst und gezielt das Erleben und Verhalten von Menschen in ganz bestimmten Situationen, die gesellschaftlich bedeutsam erscheinen, forschend zu erfassen suchen. Man denke z.B. an die Familienpsychologie (Schneewind, 1999), die Schulpsychologie (Schiefele & Krapp, 1981), die Verkehrspsychologie

(Klebensberg, 1982), die Marktpsychologie (v. Rosenstiel & Neumann, 2002) oder eben die Organisationspsychologie.

*Organisationspsychologie* lässt sich als die Wissenschaft definieren, die sich mit dem Erleben und Verhalten von Menschen in Organisationen auseinandersetzt (v. Rosenstiel, 2003; Gebert & v. Rosenstiel, 2002). Hier wird also ganz bewusst ein von Menschen geschaffener Kontext, die Organisation, als Bedingung menschlichen Verhaltens thematisiert. Wechselbeziehungen zwischen dem Menschen und der Organisation werden unter der Perspektive des Erlebens und Verhaltens zum Forschungsgegenstand. Damit ist zugleich eine historische Relativierung der Erkenntnisse mitgedacht. Organisationen verändern sich als von Menschen geschaffene Gebilde im Zuge des gesellschaftlichen Wandels rasch (v. Rosenstiel & Comelli, 2003). Mit einem derartigen Wandel verlieren dann auch bestimmte organisationspsychologische Erkenntnisse an Bedeutung. Die psychologische Grundlagenforschung hat demgegenüber eine unvergleichlich längere Zeitperspektive. Sieht man im Menschen einen Bestandteil der Natur (Bischof, 1997), so gelten viele Erkenntnisse der Allgemeinen Psychologie für die große zeitliche Erstreckung, in der die Art besteht, d.h. bis sie aufgrund einer nachhaltigen evolutionären Veränderung die Gesetzmäßigkeiten ihres Erlebens und Verhaltens umformt oder aber ausstirbt.

Geht man davon aus, dass es in einer Wissenschaft auch darum geht, Zusammenhänge zu erklären, d.h. Wenn-dann-Beziehungen aufzudecken, also aufzuzeigen, welche unabhängigen Variablen (u.V. = wenn) Einfluss auf welche abhängigen Variablen (a.V. = dann) nehmen, so ist in der Organisationspsychologie der Regelfall, als u.V. von einer nicht-psychologischen Organisationsvariable auszugehen und deren Einfluss auf menschliches Erleben und Verhalten zu analysieren. Dafür ein Beispiel: je höher der Grad der Zentralisierung, desto häufiger kommt es zu interpersonellen Konflikten.

Gelegentlich findet man auch in der Organisationspsychologie den umgekehrten Fall, d.h. die u.V. bezieht sich auf das Erleben und Verhalten der Organisationsmitglieder, die a.V. auf nicht-psychologische Organisationsgrößen. Beispiel: je ausgeprägter die Leistungsmotivation der Führungskräfte, desto größer ist das Wachstum des Unternehmens.

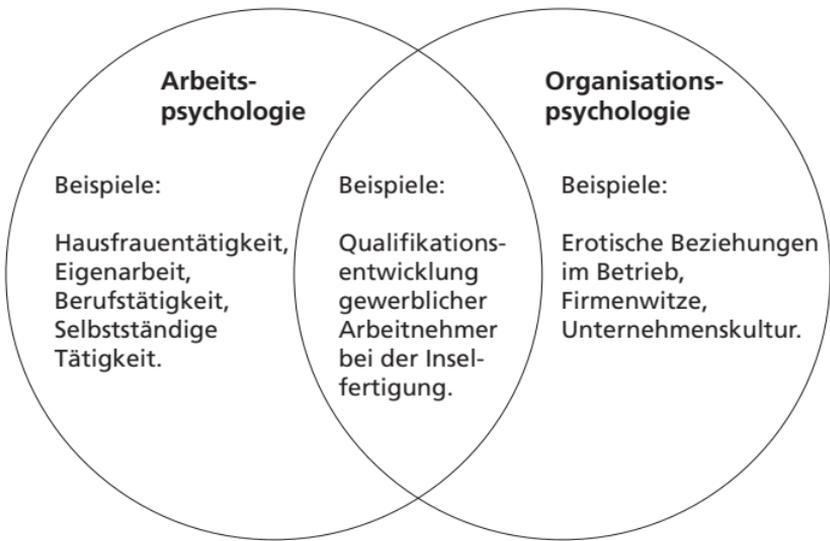
Der Organisationspsychologie sind entsprechend solche Fragestellungen nicht zuzuzählen, bei denen u.V. und a.V. entweder beide psychologische bzw. nicht-psychologische Größen sind. In diesem Sinne wäre weder die Fragestellung: »Führt die Erhöhung des Budgets für die Weiterbildung zu einer Senkung der sonstigen Personalkosten?« noch die Hypothese: »Je häufiger ein Mitarbeiter vom Kunden kritisiert wird, desto häufiger hat er Konflikte mit dem Ehepartner.« der Organisationspsychologie zuzuzählen.

## 1.2 Abgrenzung der Organisationspsychologie von verwandten Disziplinen

In organisationspsychologischen Lehrbüchern stößt man nicht selten auf Themen oder Darstellungen von Untersuchungen, die einem aus Fachbüchern anderer Disziplinen bereits bekannt sind. Dies überrascht nicht, denn die Grenzen sind häufig fließend. Dennoch soll hier in akzentuierender Weise versucht werden aufzuzeigen, was die Organisationspsychologie von anderen Wissenschaften unterscheidet, deren Gegenstand ebenfalls der Mensch in der Organisation ist.

### 1.2.1 Organisationspsychologie und Arbeitspsychologie

Ulich (2001) weist in seinem Lehrbuch der »Arbeitspsychologie« darauf hin, dass sich sein Werk auf abhängige Erwerbsarbeit in betrieblichen Organisationen beziehe. Dieser Gegenstandsbereich ließe sich ebenso gut als organisationspsychologisch kennzeichnen, denn Erwerbsarbeit in Organisationen ist ein Teil des Erlebens und Verhaltens in den Organisationen. Daraus ableiten zu wollen, dass die Arbeitspsychologie das umfassendere Gebiet (Greif, 1983; Udris & Grothe, 1991) oder gar die Organisationspsychologie nur eine spezielle Arbeitspsychologie sei (Hacker, 1986), ist nicht schlüssig. Beide Teilbereiche der Psychologie überlappen sich jedoch in so weiten Bereichen, dass eine Unterscheidung vielfach schwierig wird oder gar willkürlich erscheint. Die Differenzierung bietet sich am ehesten über die Überlegung an, dass keineswegs nur in Organisationen gearbeitet, in Organisationen aber auch nicht ausschließlich gearbeitet wird (v. Rosenstiel, 1991). So weist etwa Ulich (2001) darauf hin, dass die psychologische Beschäftigung mit Arbeitstätigkeiten wie Hausarbeit, Erziehungsarbeit, Gemeinwesenarbeit oder Eigenarbeit sehr wohl zur Arbeitspsychologie zählen. Diese Themen sind jedoch nicht Gegenstand der Organisationspsychologie. Auf der anderen Seite ist es so, dass es in Organisationen vielfältige »Spiele« gibt (Neuberger, 1986), dass dort Witze und Anekdoten über die Firma erzählt werden (Neuberger, 1988), dass es dort informelle Kontakte und romantisch-sexuelle Beziehungen gibt, die in einer sehr organisationspezifischen Art und Weise gelebt werden (Friedel-Howe, 2003) etc. All das hat mit Arbeit im engeren Sinne wenig zu tun. Es ist legitimer Gegenstand der Organisations-, nicht aber der Arbeitspsychologie. Darstellung 1 zeigt dies.



**Darstellung 1:** Inhaltliche Felder der Arbeits- und Organisationspsychologie

Da alle diese Themen in der Arbeits- bzw. der Organisationspsychologie eher peripher behandelt werden und sich die Forschungsbemühungen tatsächlich auf abhängige Erwerbsarbeit in betrieblichen Organisationen konzentrieren, ist faktisch eine Unterscheidung zwischen der Arbeits- und Organisationspsychologie wenig nützlich. Entsprechend wird in diesem Buch zwischen beiden Disziplinen nicht unterschieden; sie werden in Einengung ihrer Möglichkeiten zu einer Wissenschaft vom Erleben und Verhalten des arbeitenden Menschen in Organisationen zusammengefasst.

Eine eher pragmatische, aber keineswegs zwingend systematische Unterscheidung ergibt sich daraus, dass die Arbeitspsychologie sich auf das individuelle Verhalten am Arbeitsplatz konzentriert und daher allgemeinpsychologische Theorien als Erklärungsgrundlage heranzieht, während die Organisationspsychologie stärker die Interaktion zwischen den Menschen in der Organisation thematisiert und daher gelegentlich als eine angewandte Sozialpsychologie interpretiert wird.

Darüber hinaus haben sich – obwohl diese Gegensätze allmählich abklingen – in der Arbeits- und Organisationspsychologie von einander abweichende »Facetten« entwickelt, die sich in unterschiedlichen interdisziplinären Kooperationen (Arbeitspsychologen häufiger mit Ingenieuren und Informatikern; Organisationspsychologen mit Betriebswirten und Soziologen), aber auch im Sympathisieren mit verschiedenen unternehmensspezifischen Standpunkten (Arbeitspsycho-

logen eher mit Arbeitnehmer-, Organisationspsychologen eher mit Arbeitgebersicht) zeigen. Darstellung 2 macht dies deutlich.

	<b>Arbeitspsychologie</b>	<b>Organisationspsychologie</b>
<b>Inhaltlicher Anspruch</b>	Psychologie der Arbeit	Erleben und Verhalten in Organisationen
<b>Inhaltliche Realität</b>	Psychologie der Erwerbsarbeit in Organisationen	Psychologie der Erwerbsarbeit in Organisationen
<b>Typische Untersuchungspopulation</b>	Industriemitarbeiter	Führungskräfte
<b>Innerbetriebliche Interessensbildung</b>	Gewerkschafts- bzw. Betriebsratsnähe	Managementorientierung
<b>Intrapsychologische Fundierung</b>	Allgemeine Psychologie	Sozialpsychologie
<b>Kooperationswissenschaften</b>	Ingenieurwissenschaften, Arbeitsmedizin, Informatik	Betriebswirtschaft, Soziologie, Ethnologie
<b>Methoden</b>	häufiger Labor- und Feldexperimente	häufiger Befragungen im Feld

**Darstellung 2:** Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Aber dies sind Akzente, keine trennenden Grenzen; ohnehin verschwimmen – wie gesagt – die Unterschiede mehr und mehr.

## 1.2.2 Organisationspsychologie und Betriebspsychologie

Im deutschen Sprachraum herrschte bis zum Beginn der 70er Jahre der Terminus »Betriebspsychologie« vor (Mayer & Herwig, 1970). Das Fach konzentrierte sich dabei auf menschliches Erleben und Verhalten in Industriebetrieben. Der Name »Organisationspsychologie« entwickelte sich zunächst in den USA (Leavitt, 1961; Bass, 1965) und so dann im deutschsprachigen Raum mit der ersten Auflage dieses hier vorliegenden Lehrbuches im Jahre 1972 mit vorwiegend programmatischer Absicht: Gesetzmäßigkeiten menschlichen Erlebens und Verhaltens interessieren nicht nur in betrieblichen Organisationen, sondern