

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Organisationsdiagnostik: Was ist das?</b>	<b>13</b>
2.1	Definitionen und Gegenstand	13
2.2	Theorien der Organisation	15
2.3	Nutzen der Organisationsdiagnostik	21
<b>3</b>	<b>Ziele von Organisationsdiagnostik</b>	<b>24</b>
<b>4</b>	<b>Anwendungsfelder und Strategien</b>	<b>26</b>
4.1	Organisationsentwicklung, Lernende Organisation	26
4.2	Total Quality Management (TQM)	29
4.3	Frühaufklärungssysteme	30
4.4	Personalentwicklung und Qualifizierung	32
4.5	Gesundheitsförderung	34
<b>5</b>	<b>Methodische Besonderheiten</b>	<b>38</b>
5.1	Ebenen der Analyse	38
5.2	Analysen und Kennziffern	39
5.3	Erhebungsverfahren	40
5.4	Probleme und Grenzen der Interpretation	43
5.4.1	Validität von Ergebnissen	43
5.4.2	Interpretation von Ursachen und Wirkungen	46
<b>6</b>	<b>Inhalte, Dimensionen und Kategorien</b>	<b>47</b>
6.1	Arbeitsplatz	50
6.1.1	Anforderungen und Ressourcen	52
6.1.2	Belastungen und Stressoren	55
6.2	Interaktion	59
6.2.1	Führung	59
6.2.2	Kommunikation	66

6.2.3	Teamdiagnose .....	68
6.3	Organisation .....	71
6.3.1	Arbeitsorganisation .....	71
6.3.2	Psychologischer Kontrakt und organisationale Unterstützung .....	78
6.3.3	Ethik .....	79
6.3.4	Kultur .....	81
6.4	Erleben und Befinden .....	85
6.4.1	Arbeitszufriedenheit .....	85
6.4.2	Commitment .....	89
6.4.3	Gesundheit .....	92
6.5	Leistung und Verhalten .....	99
6.5.1	Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	100
6.5.2	Persönliche Initiative .....	102
6.5.3	Kreativität, innovatives Verhalten und Veränderungs- bereitschaft .....	103
6.6	Kurzscreening .....	107
6.7	Gütekriterien ausgewählter Instrumente .....	108
<b>7</b>	<b>Perspektiven und Ausblick .....</b>	<b>120</b>
7.1	Work-Life-Balance .....	120
7.2	Qualitätsstandards und Qualitätssicherung .....	122
	<b>Literatur .....</b>	<b>126</b>