

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Organisationsdiagnostik: Was ist das?	13
2.1	Definitionen und Gegenstand	13
2.2	Theorien der Organisation	15
2.3	Nutzen der Organisationsdiagnostik	21
3	Ziele von Organisationsdiagnostik	24
4	Anwendungsfelder und Strategien	26
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
5	Methodische Besonderheiten	38
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
6	Inhalte, Dimensionen und Kategorien	47
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
7	Perspektiven und Ausblick	120
7.1	Work-Life-Balance	120
7.2	Qualitätsstandards und Qualitätssicherung	122
Literatur	126	