

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort	5
Einleitung	7
1. Wesen und Aufgabenstellung der Psychologie	7
2. Versuch einer Deutung der Hintergründe für die Anwendung psychologischer Erkenntnisse im Betrieb	12
Kap. 1. Die Eignungspsychologie	
I. Die allgemeine Entwicklung psychologischer Eignungsprüf- methoden und ihre praktische Anwendung	16
1. Psychotechnik	16
2. Die Entwicklungsgeschichte psychotechnischer Prüf- methoden	17
II. Die psychotechnische Eignungsprüfung in Deutschland . . .	26
1. Äußere Entwicklung	26
2. Aufgaben und Ziele	27
3. Prüfmethode	28
4. Intelligenzprüfungen	29
a) Aufmerksamkeits- und Gedächtnisprüfungen	30
b) Prüfung der Denkleistung	34
c) Wissensprüfungen	39
5. Prüfung praktischer Anlagen und Fertigkeiten	39
a) Prüfung der Sinnestüchtigkeit	40
b) Feststellung des Raumansehungsvermögens und Formverständnisses	40
c) Tastsinn-, Muskel- und Gelenkkrafterprobung	44
d) Prüfung der Handgeschicklichkeit und Fingerfertigkeit	45
e) Das technische Verständnis	48
III. Tiefenpsychologie und Charakterologie und ihre Aus- wirkungen auf die Eignungspsychologie	55
1. Die Tiefenpsychologie	55
2. Die Charakterologie	56
a) Die Charakterkunde von Klages	58
b) Die Ausdruckskunde	60
c) Die Typenlehren	62

	Seite
IV. Die Methoden der Eignungsbeurteilung in der Gegenwart . . .	66
1. Voraussetzungen für die Eignungsbeurteilung	66
2. Das normale Verfahren der Berufseignungsuntersuchung	68
3. Charakterologische Testverfahren	70
Kap. 2. Der Mensch im Betrieb und seine Beeinflussung	
I. Möglichkeiten und Grenzen der Menschenbeeinflussung . . .	75
II. Die soziale Stellung des Arbeiters in der Gesellschaftsordnung	79
1. Die Situation des Arbeiters zur Zeit der patriarchalischen Betriebsordnung	79
2. Die Stellung des Arbeiters in der liberalistischen Betriebs- verfassung	80
III. Die deutschen Methoden der Menschenbeeinflussung im Betrieb	83
1. Die Epoche der „Erziehung“ im Betrieb	83
2. Die Epoche der „innerbetrieblichen Werbung“	91
3. Die Epoche der „Neuorientierung“	95
IV. Die Methoden der Menschenbehandlung in US-Amerika . . .	98
1. Geschichtlicher Überblick	98
2. Das Personnel Management	100
3. Die praktischen Aufgaben des Personnel Managements . .	103
4. Die besonderen psychologischen Hilfsmittel des Personnel Managements	112
V. Die Human Relations (menschlichen Beziehungen) im Betrieb	119
Kap. 3. Grundsätzliche Aufgaben der Psychologie im Betrieb	
I. Mensch und Arbeit im Betrieb	123
1. Die Arbeit	123
2. Die Arbeitsantriebe in den Schichten der menschlichen Persönlichkeit	126
3. Die Arbeitsmotive	131
II. Möglichkeiten der Beeinflussung der menschlichen Arbeitsleistung	134

	Seite
III. Das Problem der Ermüdung	140
1. Die Ermüdung der Muskulatur	141
2. Ermüdung des Nervensystems	145
3. Die seelischen Begleiterscheinungen beim Ermüdungs- vorgang (das Ermüdungsgefühl)	149
4. Die Beeinflußbarkeit des Ermüdungsgefühls	153
5. Die Leistung und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit . .	156
IV. Die Eignung	160
1. Feststellung der besonderen Eignungsfaktoren	164
2. Aufteilung der Belegschaft nach spezifischen Begabungs- eigenarten auf die einzelnen Arbeitsplätze	168
V. Die Psychologie und der Arbeiter im Betrieb	170
Anhang: Literaturverzeichnis	176