

Inhalt

1 Die Organisation	11
1.1 Organisationstheorien	12
1.1.1 Arbeitsteilung nach Taylor	14
1.1.2 Theorie der idealen Bürokratie nach Weber	14
1.1.3 Human-Relations-Bewegung	15
1.1.4 Humanistische Theorie von McGregor	16
1.1.5 Entscheidungsorientierter Ansatz nach March und Simon	17
1.1.6 Rollentheorie von Katz und Kahn	17
1.1.7 Mikropolitik	18
1.1.8 Transaktionskostentheorie nach Williamson	19
1.1.9 Principal Agent Theory	19
1.1.10 Netzwerkorganisationen	20
1.2 Organisationsstruktur und -kultur	21
1.2.1 Dimensionen der Organisationsstruktur	21
1.2.2 Organisationskultur und -klima	24
1.3 Organisationsdiagnose	27
1.4 Organisationsentwicklung	29
1.4.1 Die goldenen Regeln der Organisationsentwicklung	32
1.4.2 Der Prozess der Organisationsentwicklung: Das Drei-Phasen-Modell	32
1.4.3 Beratungsansätze der Organisationsentwicklung	33
1.4.4 Einordnung und Kritik der traditionellen Organisationsentwicklungskonzepte	37
1.4.5 Konzepte der lernenden Organisation	38
2 Führung von Mitarbeitern	43
2.1 Grundlegende Ansätze der Führungsforschung	44
2.1.1 Eigenschaftstheorien der Führung	45
2.1.2 Verhaltenstheoretische Konzepte der Führung	46
2.1.3 Situationsorientierte Theorien der Führung	49
2.1.4 Interaktionsorientierte Führungskonzeptionen	56
2.1.5 Transformationstheorien der Führung	58

- 2.2 Führung in Abhängigkeit vom Geschlecht 64
- 2.3 Machtbasen, Einflusstaktiken und Führung von unten 65
- 2.4 Führungsstil in Abhängigkeit von Kultur 68
- 3 Prozesse in Organisationen 73**
 - 3.1 Kommunikation 73
 - 3.1.1 Kommunikationsmodelle: Sender-Empfänger-Modell und Filtermodell 74
 - 3.1.2 Kommunikationsformen: Charakteristika von Kommunikation 76
 - 3.1.3 Kommunikationsbarrieren 81
 - 3.2 Konflikte 82
 - 3.2.1 Konflikttypen 83
 - 3.2.2 Auswirkungen von Konflikten 85
 - 3.2.3 Umgang mit Konflikten 87
 - 3.3 Innovationen 92
 - 3.3.1 Merkmale innovativer Personen 93
 - 3.3.2 Innovationen im Unternehmen 93
- 4 Arbeit in Gruppen 99**
 - 4.1 Formen von Arbeitsgruppen 100
 - 4.2 Voraussetzungen für die Einführung von Gruppenarbeit 104
 - 4.3 Gruppenentwicklungsprozesse 105
 - 4.4 Gruppeneffektivität und deren Determinanten 107
 - 4.4.1 Anzahl und Eigenschaften der Gruppenmitglieder 108
 - 4.4.2 Gestaltung der Arbeitsaufgabe 109
 - 4.4.3 Affektive Gruppenprozesse: Kohäsion, Gruppenklima und Identifikationsprozesse 109
 - 4.4.4 Entlohnungssystem 111
 - 4.4.5 Metamodell von Campion, Medsker und Higgs 112
 - 4.5 Mögliche Vorteile und Probleme der Gruppenarbeit 113
 - 4.5.1 Mögliche Vorteile der Gruppenarbeit 113
 - 4.5.2 Mögliche Probleme der Gruppenarbeit 114
- 5 Arbeitsmotivation, organisationale Gerechtigkeit, Arbeitseinstellung und Commitment 117**
 - 5.1 Arbeitsmotivation 117
 - 5.1.1 Klassische Motivationspsychologie 118
 - 5.1.2 Theorien der Arbeitsmotivation 119
 - 5.2 Organisationale Gerechtigkeit 133

5.2.1	Die Equity-Theorie der Gerechtigkeit von Adams	133
5.2.2	Prozedurale Gerechtigkeit nach Leventhal	134
5.2.3	Interaktionale Gerechtigkeit	135
5.3	Arbeitszufriedenheit	136
5.3.1	Modelle der Arbeitszufriedenheit	137
5.3.2	Determinanten und Folgen von Arbeitszufriedenheit	139
5.4	Organisationales Commitment	142
5.4.1	Antezedenzen (Einflussfaktoren) des organisationalen Commitments	143
5.4.2	Konsequenzen von Commitment	144
5.4.3	Verwandte Konzepte: Job Involvement und Organisationale Identifikation	145
6	Literaturverzeichnis	147