



Stephen P. Robbins

**Organisation der
Unternehmung**

9. Auflage

Prentice Hall



PEARSON
Studium

Organisation der Unternehmung

Organisation der Unternehmung

Inhaltsverzeichnis

Organisation der Unternehmung - 9. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Zum Autor

Vorwort zur 9. Auflage

Teil A Einführung

1 Was ist Organizational Behavior?

Teil B Das Individuum

2 Grundlagen des Individualverhaltens

3 Werte, Einstellungen und Arbeitszufriedenheit

4 Persönlichkeit und Emotionen

5 Wahrnehmung und individuelle Entscheidungsfindung

6 Grundbegriffe der Motivation

7 Motivationstheorien in der Praxis

Teil C Die Gruppe

8 Grundlagen des Gruppenverhaltens

9 Teamarbeit

10 Kommunikation

11 Führung und Vertrauen

12 Macht und Politik

13 Konflikt und Verhandlung

Teil D Das Organisationssystem

14 Grundlagen der Organisationsstruktur

15 Arbeitsgestaltung und Technologie

16 Personalmanagement: Politik und Methoden

17 Unternehmenskultur

Teil E Dynamik der Organisation



Inhaltsverzeichnis

18 Organisatorischer Wandel und Stressbewältigung

A Wissenschaftsgeschichte des Organizational Behavior

B Forschungsmethoden des OB

Glossar der Schlüsselbegriffe

Namensregister

Organisationsregister

Sachregister

Zum Autor

Vorwort zur 9. Auflage

Bewährtes aus der vorangegangenen Auflage

Neuerungen der 9. Auflage

Companion Website mit Zusatzmaterialien

Danksagung

Teil A Einführung

1 Was ist Organizational Behavior?

1.1 Was Manager tun

1.1.1 Managementfunktionen

1.1.2 Managementrollen

1.1.3 Managementkompetenzen

1.1.4 Managertätigkeiten effektiv oder erfolgreich?

1.1.5 Bilanz über den Managerberuf

1.2 Einstieg in Organizational Behavior

1.3 Systematisches Studium statt Intuition

1.4 Hilfswissenschaften des OB

1.4.1 Psychologie

1.4.2 Soziologie

1.4.3 Sozialpsychologie

1.4.4 Anthropologie

1.4.5 Politische Wissenschaft

1.5 In OB gibt es wenig Absolutes



Inhaltsverzeichnis

- 1.6 Herausforderungen und Möglichkeiten von OB
 - 1.6.1 Der Globalisierung begegnen
 - 1.6.2 Diversitätsmanagement
 - 1.6.3 Qualitäts- und Produktivitätssteigerung
 - 1.6.4 Die Fähigkeiten zum Umgang mit Menschen verbessern
 - 1.6.5 Empowerment
 - 1.6.6 Mit Übergangsverhältnissen umgehen
 - 1.6.7 Innovation und Wandel stimulieren
 - 1.6.8 Ethisches Verhalten
- 1.7 Vorschau: ein OB-Modell entsteht
 - 1.7.1 Ein Überblick
 - 1.7.2 Die abhängigen Variablen
 - 1.7.3 Die unabhängigen Variablen
 - 1.7.4 Auf dem Weg zu einem kontingenzttheoretischen OB-Modell
- 1.8 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

Teil B Das Individuum

2 Grundlagen des Individualverhaltens

- 2.1 Biographische Merkmale
 - 2.1.1 Alter
 - 2.1.2 Geschlecht
 - 2.1.3 Familienstand
 - 2.1.4 Zugehörigkeitsdauer
- 2.2 Qualifikation
 - 2.2.1 Kognitive Fähigkeiten
 - 2.2.2 Physische Fähigkeiten
 - 2.2.3 Arbeitsplatzeignung
- 2.3 Lernen
 - 2.3.1 Definition des Lernens
 - 2.3.2 Lerntheorien
 - 2.3.3 Verhaltensformung: ein Managementinstrument
 - 2.3.4 Einige spezielle Anwendungen in Organisationen
- 2.4 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager
 - 2.4.1 Biographische Merkmale
 - 2.4.2 Qualifikation

Inhaltsverzeichnis

2.4.3 Lernen

3 Werte, Einstellungen und Arbeitszufriedenheit

3.1 Werte

- 3.1.1 Die Bedeutung von Werten
- 3.1.2 Typologie der Werte
- 3.1.3 Werte, Loyalität und ethisches Verhalten
- 3.1.4 Kulturabhängige Werte

3.2 Einstellungen

- 3.2.1 Arbeitsbezogene Einstellungen
- 3.2.2 Einstellungen und Konsistenz
- 3.2.3 Die Theorie der kognitiven Dissonanz
- 3.2.4 Erfassung der Einstellungs-Verhaltens-Konkordanz
- 3.2.5 Eine Anwendung: Mitarbeiterbefragungen
- 3.2.6 Einstellungen und Diversität

3.3 Arbeitszufriedenheit

- 3.3.1 Messung der Arbeitszufriedenheit
- 3.3.2 Die Auswirkung der Arbeitszufriedenheit auf die Mitarbeiterleistung
- 3.3.3 Äußerungen von Unzufriedenheit
- 3.3.4 Arbeitszufriedenheit und OCB

3.4 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

4 Persönlichkeit und Emotionen

4.1 Persönlichkeit

- 4.1.1 Was ist Persönlichkeit?
- 4.1.2 Determinanten der Persönlichkeit
- 4.1.3 Persönlichkeitseigenschaften (Personality Traits)
- 4.1.4 Maßgebliche Persönlichkeitsattribute für das Verhalten in Organisationen
- 4.1.5 Persönlichkeit und nationale Kultur
- 4.1.6 Berufseignungsdiagnostik

4.2 Emotionen

- 4.2.1 Was sind Emotionen?
- 4.2.2 Empfundene und dargestellte Emotionen
- 4.2.3 Dimensionen emotionaler Zustände
- 4.2.4 Können Menschen emotionslos sein?
- 4.2.5 Geschlecht und Emotionen



Inhaltsverzeichnis

- 4.2.6 Äußere Schranken für Emotionen
- 4.2.7 OB-Anwendungen
- 4.3 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager
 - 4.3.1 Persönlichkeit
 - 4.3.2 Emotionen
- 5 Wahrnehmung und individuelle Entscheidungsfindung
 - 5.1 Was ist Wahrnehmung, und weshalb spielt sie eine wichtige Rolle?
 - 5.2 Einflussfaktoren der Wahrnehmung
 - 5.2.1 Die wahrnehmende Person
 - 5.2.2 Das Reizobjekt
 - 5.2.3 Die Situation
 - 5.3 Wahrnehmung von Personen: Die Beurteilung anderer
 - 5.3.1 Die Attributionstheorie
 - 5.3.2 Häufig verwendete Abkürzungen bei der Beurteilung anderer
 - 5.3.3 Typische Anwendungsfälle in Organisationen
 - 5.4 Der Zusammenhang zwischen Wahrnehmung und individueller Entscheidungsfindung
 - 5.5 Wie sollten Entscheidungen getroffen werden?
 - 5.5.1 Steigerung der Kreativität in Entscheidungsprozessen
 - 5.6 Wie werden Entscheidungen in Organisationen tatsächlich getroffen?
 - 5.6.1 Begrenzte Rationalität
 - 5.6.2 Intuition
 - 5.6.3 Problembenennung
 - 5.6.4 Das Entwerfen von Alternativen
 - 5.6.5 Entscheidungen treffen
 - 5.6.6 Individuelle Unterschiede: Entscheidungsstile
 - 5.6.7 Schranken der Organisation
 - 5.6.8 Kulturelle Unterschiede
 - 5.7 Ethik der Entscheidungsfindung
 - 5.7.1 Drei ethische Entscheidungskriterien
 - 5.7.2 Ethik und nationale Kultur
 - 5.8 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager
 - 5.8.1 Wahrnehmung
 - 5.8.2 Individuelle Entscheidungsfindung



Inhaltsverzeichnis

6 Grundbegriffe der Motivation

6.1 Was ist Motivation?

6.2 Frühe Motivationstheorien

6.2.1 Theorie der Bedürfnishierarchie

6.2.2 Theorie X und Theorie Y

6.2.3 Zwei-Faktoren-Theorie

6.3 Moderne Motivationstheorien

6.3.1 ERG-Theorie

6.3.2 McClellands Bedürfnistheorie

6.3.3 Theorie der kognitiven Evaluation

6.3.4 Zieltheorie

6.3.5 Verstärkungstheorie

6.3.6 Gleichheitstheorie

6.3.7 Erwartungstheorie

6.3.8 Qualifikation und Gelegenheit zur Leistung

6.4 Die Integration moderner Motivationstheorien

6.5 Caveat Emptor: Motivationstheorien sind kulturabhängig

6.6 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

7 Motivationstheorien in der Praxis

7.1 Management by Objectives

7.1.1 Was ist MbO?

7.1.2 Verbindung von MbO und Zieltheorie

7.1.3 MbO in der Praxis

7.2 Prämierung und Auszeichnung von Mitarbeitern

7.2.1 Wie gestaltet man Prämierungs- und Auszeichnungsprogramme?

7.2.2 Verbindung von Auszeichnung und Verstärkungstheorie

7.2.3 Prämierung und Auszeichnung in der Praxis

7.3 Beteiligungsmodelle

7.3.1 Was ist Mitarbeiterbeteiligung?

7.3.2 Beispiele für Beteiligungsmodelle

7.3.3 Mitarbeiterbeteiligung und Motivationstheorien

7.3.4 Modelle der Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis

7.4 Variable Entgeltsysteme

Inhaltsverzeichnis

- 7.4.1 Was sind variable Entgeltsysteme?
- 7.4.2 Variable Entgeltsysteme und Erwartungstheorie
- 7.4.3 Variable Entgeltsysteme in der Praxis
- 7.5 Qualifikationsbezogene Entgeltsysteme
 - 7.5.1 Was ist Skill-Based-Pay?
 - 7.5.2 Skill-Based-Pay und Motivationstheorien
 - 7.5.3 Skill-Based-Pay in der Praxis
- 7.6 Flexible Zusatzleistungen
 - 7.6.1 Was sind flexible Zusatzleistungen?
 - 7.6.2 Flexible Zusatzleistungen und Erwartungstheorie
 - 7.6.3 Flexible Zusatzleistungen in der Praxis
- 7.7 Ausgewählte Fragen der Motivation
 - 7.7.1 Die Motivation akademisch gebildeter Mitarbeiter
 - 7.7.2 Die Motivation vorübergehend Beschäftigter
 - 7.7.3 Die Motivation heterogener Belegschaften
 - 7.7.4 Die Motivierung gering qualifizierter Beschäftigter im Dienstleistungssektor
 - 7.7.5 Die Motivation von Mitarbeitern mit einigen, gleichförmigen Arbeitsaufgaben
- 7.8 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

Teil C Die Gruppe

- 8 Grundlagen des Gruppenverhaltens
 - 8.1 Definition und Klassifizierung von Gruppen
 - 8.2 Phasen der Gruppenentwicklung
 - 8.2.1 Fünf-Phasen-Modell
 - 8.2.2 Ein Alternativmodell für termingebundene temporäre Gruppen
 - 8.3 Soziometrie: Die Analyse der Gruppeninteraktion
 - 8.4 Erklärungen für das Verhalten von Arbeitsgruppen
 - 8.5 Ressourcen der Gruppenmitglieder
 - 8.5.1 Wissen, Fähigkeiten und Qualifikation
 - 8.5.2 Persönlichkeitseigenschaften
 - 8.6 Gruppenstruktur
 - 8.6.1 Formale Führung
 - 8.6.2 Rollen
 - 8.6.3 Normen

Inhaltsverzeichnis

- 8.6.4 Status
- 8.6.5 Größe
- 8.6.6 Zusammensetzung
- 8.6.7 Kohäsion
- 8.7 Gruppenprozesse
- 8.8 Gruppenaufgaben
- 8.9 Gruppenentscheidungen
 - 8.9.1 Gruppe und Individuum
 - 8.9.2 Groupthink und Groupshift
- 8.10 Techniken der Entscheidungsfindung in Gruppen
- 8.11 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager
 - 8.11.1 Leistung
 - 8.11.2 Zufriedenheit

9 Teamarbeit

- 9.1 Woher röhrt die Beliebtheit von Teams?
- 9.2 Teams und Gruppen
- 9.3 Vier Arten von Teams
 - 9.3.1 Problemlösungsteams
 - 9.3.2 Autonome Arbeitsteams
 - 9.3.3 Funktions bergrifende Teams
 - 9.3.4 Virtuelle Teams
- 9.4 Eine Warnung: Teams lösen nicht alle Probleme
- 9.5 Effektive Teams
 - 9.5.1 Arbeitsgestaltung
 - 9.5.2 Zusammensetzung
 - 9.5.3 Kontext
 - 9.5.4 Prozessvariablen
- 9.6 Die Verwandlung von Individuen in Teamspieler
 - 9.6.1 Die Herausforderung
 - 9.6.2 Die Formung von Teamspielern
- 9.7 Ausgewählte Fragestellungen des Teammanagements
 - 9.7.1 Teams und Total Quality Management
 - 9.7.2 Teams und Diversität

Inhaltsverzeichnis

9.7.3 Die Regeneration gereifter Teams

9.8 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

10 Kommunikation

10.1 Funktionen der Kommunikation

10.2 Der Kommunikationsprozess

10.2.1 Ein Kommunikationsmodell

10.2.2 Kommunikationsbarrieren

10.2.3 Kommunikationsangst

10.3 Grundbegriffe der Kommunikation

10.3.1 Die Kommunikationsrichtung

10.3.2 Formale und informale Netzwerke

10.3.3 Nonverbale Kommunikation

10.3.4 Wahl des Kommunikationskanals

10.4 Ausgewählte Problembereiche der Kommunikation

10.4.1 Kommunikationsbarrieren zwischen Männern und Frauen

10.4.2 Politisch korrekte Kommunikation

10.4.3 Kulturübergreifende Kommunikation

10.4.4 Elektronische Kommunikation

10.5 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

11 Führung und Vertrauen

11.1 Was ist Führung?

11.2 Eigenschaftstheorien

11.3 Verhaltenstheorien

11.3.1 Ohio-State-Studien

11.3.2 Michigan-Studien

11.3.3 Verhaltensgitter

11.3.4 Skandinavische Studien

11.3.5 Zusammenfassung der Verhaltenstheorien

11.4 Kontingenzttheorien

11.4.1 Fiedlers Modell

11.4.2 Situative Führungstheorie von Hersey und Blanchard

11.4.3 Austauschtheorie

11.4.4 Weg-Ziel-Theorie

Inhaltsverzeichnis

- 11.4.5 Partizipationsmodell
 - 11.4.6 Führung ist manchmal irrelevant
 - 11.5 Neocharismatische Theorien
 - 11.5.1 Charismatische Führung
 - 11.5.2 Transformative Führung
 - 11.5.3 Visionäre Führung
 - 11.6 Aktuelle Themen der Führungsforschung
 - 11.6.1 Emotionale Intelligenz und Führung
 - 11.6.2 Teamführung
 - 11.6.3 Moraleische Führung
 - 11.6.4 Kulturübergreifende Führung
 - 11.7 Vertrauen und Führung
 - 11.7.1 Was ist Vertrauen?
 - 11.7.2 Vertrauen als Grundlage von Führung
 - 11.7.3 Drei Grundlagen für Vertrauen
 - 11.8 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager
- ## 12 Macht und Politik
- 12.1 Eine Definition von Macht
 - 12.2 Führung und Macht
 - 12.3 Machtgrundlagen
 - 12.3.1 Macht durch Bestrafung
 - 12.3.2 Macht durch Belohnung
 - 12.3.3 Legitime Macht
 - 12.3.4 Expertenmacht
 - 12.3.5 Macht durch Vorbild
 - 12.4 Abhängigkeit: der Schlüssel zur Macht
 - 12.4.1 Das allgemeine Abhängigkeitspostulat
 - 12.4.2 Wie entsteht Abhängigkeit?
 - 12.5 Wo liegt das Machtzentrum?
 - 12.6 Machttaktiken
 - 12.7 Macht in Gruppen: Koalitionen
 - 12.8 Sexuelle Belästigung: ungleiche Macht am Arbeitsplatz
 - 12.9 Politik: Macht in Aktion

Inhaltsverzeichnis

- 12.9.1 Definition
- 12.9.2 Die Realität der Politik
- 12.9.3 Auslösende Faktoren für politisches Verhalten
- 12.9.4 Impression Management
- 12.9.5 Defensive Verhaltensweisen
- 12.9.6 Die Ethik politischen Verhaltens
- 12.10 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

13 Konflikt und Verhandlung

- 13.1 Konflikt: eine Begriffsdefinition
- 13.2 Stadien der Konfliktforschung
 - 13.2.1 Traditioneller Ansatz
 - 13.2.2 Human-Relations-Ansatz
 - 13.2.3 Interaktionistischer Ansatz
- 13.3 Funktionale und dysfunktionale Konflikte
- 13.4 Konfliktverlauf
 - 13.4.1 Phase I: Latente Opposition oder Unvereinbarkeit
 - 13.4.2 Phase II: Wahrnehmung und Personalisierung
 - 13.4.3 Phase III: Intentionen
 - 13.4.4 Phase IV: Verhaltensweisen
 - 13.4.5 Phase V: Resultate
- 13.5 Verhandlungen
 - 13.5.1 Verhandlungsstrategien
 - 13.5.2 Der Verhandlungsprozess
 - 13.5.3 Ausgewählte Problemstellungen der Verhandlungsforschung
- 13.6 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

Teil D Das Organisationssystem

14 Grundlagen der Organisationsstruktur

- 14.1 Organisationsstruktur
 - 14.1.1 Spezialisierung
 - 14.1.2 Abteilungsbildung
 - 14.1.3 Vergabe von Weisungsrechten
 - 14.1.4 Leitungsspanne
 - 14.1.5 Zentralisation und Dezentralisation

Inhaltsverzeichnis

- 14.1.6 Formalisierung
 - 14.2 Typische Modelle der Organisationsgestaltung
 - 14.2.1 Einfache Kleinunternehmung
 - 14.2.2 Bürokratie
 - 14.2.3 Matrixstruktur
 - 14.3 Neue Gestaltungsmöglichkeiten
 - 14.3.1 Teamstruktur
 - 14.3.2 Virtuelle Organisation
 - 14.3.3 Grenzenlose Organisation
 - 14.4 Weshalb gibt es unterschiedliche Strukturen?
 - 14.4.1 Strategie
 - 14.4.2 Organisationsgrüße
 - 14.4.3 Technologie
 - 14.4.4 Umwelt
 - 14.5 Organisationsgestaltung und Mitarbeiterverhalten
 - 14.6 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager
- ## 15 Arbeitsgestaltung und Technologie
- 15.1 Theorien und Modelle der Arbeitsanalyse
 - 15.1.1 Requisite Task Attributes Theory
 - 15.1.2 Job Characteristics Model
 - 15.1.3 Soziales Informationsverarbeitungsmodell
 - 15.2 Technologie und neue Methoden der Arbeitsgestaltung
 - 15.2.1 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
 - 15.2.2 Reengineering
 - 15.2.3 Flexible Fertigungssysteme
 - 15.2.4 Beruflicher Wandel
 - 15.3 Gestaltung der Arbeitsräume
 - 15.3.1 Fläche
 - 15.3.2 Einrichtung
 - 15.3.3 Privatsphäre
 - 15.3.4 Gestaltung der Arbeitsräume und Produktivität
 - 15.4 Neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung
 - 15.4.1 Job Rotation
 - 15.4.2 Job Enlargement

Inhaltsverzeichnis

- 15.4.3 Job Enrichment
 - 15.4.4 Weitere Anmerkungen zur Arbeitsgestaltung in Teams
 - 15.5 Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung
 - 15.5.1 Komprimierte Arbeitswoche
 - 15.5.2 Gleitende Arbeitszeiten
 - 15.5.3 Job Sharing
 - 15.5.4 Telearbeit
 - 15.6 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager
- ## 16 Personalmanagement: Politik und Methoden
- 16.1 Auswahlmethoden
 - 16.1.1 Arbeitsanalyse
 - 16.1.2 Auswahlmethoden
 - 16.2 Personalentwicklung und Training
 - 16.2.1 Arten des Trainings
 - 16.2.2 Trainingsmethoden
 - 16.2.3 Anpassung des formalen Trainings an den individuellen Lernstil des Mitarbeiters
 - 16.2.4 Karriereplanung
 - 16.3 Leistungsbeurteilung
 - 16.3.1 Funktionen der Leistungsbeurteilung
 - 16.3.2 Leistungsbeurteilung und Motivation
 - 16.3.3 Was wird beurteilt?
 - 16.3.4 Wer sollte die Leistungsbeurteilung vornehmen?
 - 16.3.5 Beurteilungsmethoden
 - 16.3.6 Vorschläge für verbesserte Verfahren zur Leistungsbeurteilung
 - 16.3.7 Leistungsfeedback
 - 16.3.8 Wie können Teamleistungen beurteilt werden?
 - 16.4 Die Schnittstelle zwischen Management und Gewerkschaften
 - 16.5 Methoden des internationalen Personalmanagements
 - 16.5.1 Personalauswahl
 - 16.5.2 Leistungsbeurteilung
 - 16.6 Diversitätsmanagement
 - 16.6.1 Familienfreundliche Betriebe
 - 16.6.2 Diversitätstraining
 - 16.6.3 Mentorenprogramme

Inhaltsverzeichnis

16.7 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

- 16.7.1 Auswahlmethoden
- 16.7.2 Personalentwicklung und Training
- 16.7.3 Leistungsbeurteilungen
- 16.7.4 Die Bedeutung von Gewerkschaften

17 Unternehmenskultur

17.1 Institutionalisierung: Vorläufer der Unternehmenskultur

17.2 Was heißt Unternehmenskultur?

- 17.2.1 Begriffsabgrenzung
- 17.2.2 Haben Unternehmungen einheitliche Kulturen?
- 17.2.3 Starke und schwache Unternehmenskulturen
- 17.2.4 Unternehmenskultur und Formalisierung
- 17.2.5 Unternehmenskultur und nationale Kultur

17.3 Was leisten Unternehmenskulturen?

- 17.3.1 Funktionen der Unternehmenskultur
- 17.3.2 Unternehmenskultur als Belastung

17.4 Schaffung und Pflege einer Unternehmenskultur

- 17.4.1 Entstehung der Unternehmenskultur
- 17.4.2 Pflege der Unternehmenskultur
- 17.4.3 Zusammenfassung: Wie Unternehmenskulturen entstehen

17.5 Die Vermittlung der Unternehmenskultur

- 17.5.1 Geschichten
- 17.5.2 Rituale
- 17.5.3 Materielle Symbole
- 17.5.4 Sprache

17.6 Personal und Unternehmenskultur in Einklang bringen

17.7 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

Teil E Dynamik der Organisation

18 Organisatorischer Wandel und Stressbewältigung

- 18.1 Auslöser des organisatorischen Wandels
- 18.2 Management des geplanten Wandels
- 18.3 Was können Change Agents verändern?
 - 18.3.1 Änderungen der Struktur

Inhaltsverzeichnis

- 18.3.2 Änderungen der Technologie
- 18.3.3 Änderungen der physischen Umgebung
- 18.3.4 Soziale Veränderungen
- 18.4 Widerstände gegen Wandel
 - 18.4.1 Widerstand auf der Ebene des Individuums
 - 18.4.2 Widerstand auf Organisationsebene
 - 18.4.3 Überwindung von Widerständen
 - 18.4.4 Politik des Wandels
- 18.5 Management des Organisationswandels
 - 18.5.1 Lewin-Modell
 - 18.5.2 Aktionsforschung
 - 18.5.3 Organisationsentwicklung
- 18.6 Aktuelle Probleme des organisatorischen Wandels für heutige Manager
 - 18.6.1 Innovation
 - 18.6.2 Lernende Organisation
 - 18.6.3 Das Management des Wandels ist kulturbedingt
- 18.7 Stressbewältigung am Arbeitsplatz
 - 18.7.1 Was ist Stress?
 - 18.7.2 Ursachen und Folgen von Stress
 - 18.7.3 Potenzielle Stressauslöser
 - 18.7.4 Individuelle Unterschiede
 - 18.7.5 Folgen von Stress
 - 18.7.6 Stressbewältigung
- 18.8 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager

A Wissenschaftsgeschichte des Organizational Behavior

- A.1 Die Anfänge
 - A.1.1 Adam Smith
 - A.1.2 Charles Babbage
 - A.1.3 Robert Owen
- A.2 Die klassische Ära
 - A.2.1 Wissenschaftliches Management
 - A.2.2 Verwaltungslehre
 - A.2.3 Strukturtheorie

Inhaltsverzeichnis

A.2.4 Die Theorie des Social Man

A.3 Die Ära des Behaviorismus

A.3.1 Die Entstehung des Personalbüros

A.3.2 Die Geburt der Betriebspsychologie

A.3.3 Die Magna Charta der Arbeiterbewegung

A.3.4 Human Relations

A.3.5 Theoretiker der Verhaltenswissenschaft

A.4 OB heute: eine Kontingenzperspektive

A.5 Zusammenfassung

B Forschungsmethoden des OB

B.1 Forschungsziele

B.2 Forschungsterminologie

B.3 Die Beurteilung von Forschungsergebnissen

B.4 Forschungsmethoden

B.5 Forschung und Ethik

B.6 Zusammenfassung

Glossar der Schlüsselbegriffe

Namensregister

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J



Inhaltsverzeichnis

K

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

W

X

Y

Z

Organisationsregister

!

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

Inhaltsverzeichnis

K

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

W

X

Y

Sachregister

!

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

Inhaltsverzeichnis

L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
Z

Ins Internet: Weitere Infos zum Buch, Downloads, etc.

Copyright



Copyright

Daten, Texte, Design und Grafiken dieses eBooks, sowie die eventuell angebotenen eBook-Zusatzdaten sind urheberrechtlich geschützt. Dieses eBook stellen wir lediglich als persönliche Einzelplatz-Lizenz zur Verfügung!

Jede andere Verwendung dieses eBooks oder zugehöriger Materialien und Informationen, einschliesslich

- der Reproduktion,
- der Weitergabe,
- des Weitervertriebs,
- der Platzierung im Internet, in Intranets, in Extranets,
- der Veränderung,
- des Weiterverkaufs
- und der Veröffentlichung

bedarf der schriftlichen Genehmigung des Verlags.

Insbesondere ist die Entfernung oder Änderung des vom Verlag vergebenen Passwortschutzes ausdrücklich untersagt!

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an: info@pearson.de

Zusatzdaten

Möglicherweise liegt dem gedruckten Buch eine CD-ROM mit Zusatzdaten bei. Die Zurverfügungstellung dieser Daten auf unseren Websites ist eine freiwillige Leistung des Verlags. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Hinweis

Dieses und viele weitere eBooks können Sie rund um die Uhr und legal auf unserer Website



herunterladen