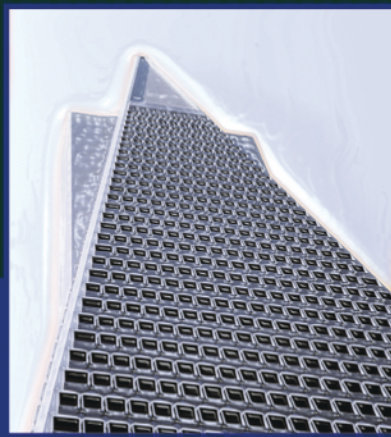


**wi**  
wirtschaft



**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 kontingenztheoretischen 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 Arbeitsplatzneigung

### 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 eintönigen, 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 rührt 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 bergreifende 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 Kontingenztheorien

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 Moralische 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 Organisationsgröße

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](mailto: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