

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, Einflussstaktiken 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