

Inhalt

Geleitwort der Herausgeber	5
Vorwort zur 1. Auflage	7
Vorwort zur 2. Auflage	9
Vorwort zur 3. Auflage	11
Abbildungsverzeichnis	17
1 Organisation aus dem Blickwinkel der Verhaltenswissenschaften	21
1.1 Der Begriff »Organisation«	21
1.2 Die verhaltenswissenschaftliche Perspektive	23
1.3 Ein Modell des Verhaltens in Organisationen	26
1.4 Vorgehensweise	29
2 Kennzeichen des verhaltenswissenschaftlichen Ansatzes	31
2.1 Merkmale empirischer Wissenschaft	31
2.2 Theoretische Modelle des Verhaltens	34
2.2.1 Das S-O-R-Modell	34
2.2.2 Handlungstheorien	37
2.3 Hypothesenformulierung und Operationalisierung	40
2.4 Methoden verhaltenswissenschaftlicher Forschung	41
2.4.1 Befragung	41
2.4.2 Beobachtung	44
2.4.3 Experiment	50
2.5 Auswertung und Interpretation der Daten	54
2.6 Zusammenfassung	55

3	Intrapersonale Bedingungen	57
3.1	Wahrnehmung und Informationsverarbeitung	57
3.1.1	Wahrnehmungspsychologische Grundlagen	57
3.1.2	Schemageleitete Wahrnehmung.	61
3.1.3	Personenschemata.	65
3.1.4	Die Wirkung von Personenschemata im Einstellungsgespräch	69
3.1.5	Das multimodale Interview	72
3.2	Denken	76
3.2.1	Denkpsychologische Grundüberlegungen	76
3.2.2	Erklären: Die Attribution von Ursachen	78
3.2.3	Urteilen: Die Ökonomie der Heuristik	81
3.2.4	Entscheiden: Die Prospect-Theorie	84
3.3	Lernen.	90
3.3.1	Der verhaltenswissenschaftliche Lernbegriff	90
3.3.2	Operante Konditionierung: Direktes Lernen am Erfolg	91
3.3.3	Modelllernen: Indirektes Lernen am Erfolg	97
3.3.4	Modelllernen im betrieblichen Verhaltenstraining.	100
3.4	Motivation	104
3.4.1	Grundlegende Konzepte: Motiv, Anreiz und Motivation.	104
3.4.2	Ziele der Motivation: Leistung und Zufriedenheit	106
3.4.3	Die Hierarchie der Motive: Das Modell von Maslow	112
3.4.4	Betriebliche Anreize: Das Modell von Herzberg.	115
3.5	Emotionen.	118
3.5.1	Emotionspsychologische Grundlagen.	118
3.5.2	Die Entwicklung von Emotionen: Das Modell von Lazarus	123
3.5.3	Negative Emotionen: Stress in Organisationen	128
3.6	Zusammenfassung	133
4	Interpersonale Bedingungen	135
4.1	Macht	135
4.1.1	Zum Begriff der Macht	136
4.1.2	Grundlagen der Macht	137
4.1.3	Reaktionen der Machtbetroffenen: Die Theorie der Reaktanz	141
4.1.4	Ausübung von Macht: Führung von Mitarbeitern	145

4.2	Kommunikation	149
4.2.1	Begriffliche Grundlagen	149
4.2.2	Das Signalübertragungsmodell.	151
4.2.3	Das Filtermodell.	152
4.2.4	Das Mitarbeitergespräch	157
4.3	Rollen	161
4.3.1	Grundlagen der Rollentheorie	162
4.3.2	Rollenkonflikte	164
4.3.3	Rollen in Arbeitsteams	166
4.4	Gruppen	169
4.4.1	Merkmale von Gruppen	170
4.4.2	Gruppen in Organisationen.	176
4.4.3	Dysfunktionale Gruppenprozesse: Groupthink	180
4.5	Zusammenfassung	185
5	Apersonale Bedingungen	187
5.1	Aufgaben	187
5.1.1	Aufgabe und Aufbauorganisation.	188
5.1.2	Die Steuerung des Verhaltens durch die Aufgabe	190
5.1.3	Die subjektive Bedeutung von Aufgaben	193
5.1.4	Folgerungen für die Arbeitsgestaltung	196
5.2	Planvorgaben	201
5.2.1	Steuerung der Organisation durch Management by Objectives	201
5.2.2	Ziele und Leistung: Die Theorie der Zielsetzung.	204
5.2.3	Moderatoren der Zielwirkung.	206
5.2.4	Die psychologische Wirkung von Zielen	209
5.3	Die Kultur der Organisation	211
5.3.1	Der Begriff »Organisationskultur«	211
5.3.2	Organisation und Werte: Das Modell von Schein	215
5.3.3	Wirkungen der Kultur: Selektion und Sozialisation	218
5.4	Zusammenfassung	223
	Literatur	225
	Stichwortverzeichnis	239