

Stephen P. Robbins

# Organisation der Unternehmung

9. Auflage

**Pearson  
Studium**

ein Imprint der Pearson Education Deutschland GmbH

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zum Autor</b>	<b>11</b>
<b>Vorwort zur 9. Auflage</b>	<b>13</b>
Bewährtes aus der vorangegangenen Auflage	13
Neuerungen der 9. Auflage	14
Companion Website mit Zusatzmaterialien	15
Danksagung	15
<b>TeilA Einführung</b>	<b>17</b>
<b>1 Was ist Organizational Behavior?</b>	<b>18</b>
1.1 Was Manager tun	20
1.2 Einstieg in Organizational Behavior	25
1.3 Systematisches Studium statt Intuition	26
1.4 Hilfswissenschaften des OB	28
1.5 In OB gibt es wenig Absolutes	30
1.6 Herausforderungen und Möglichkeiten von OB	31
1.7 Vorschau: ein OB-Modell entsteht	37
1.8 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	42
Kapitelanhang	45
<b>TeilB Das Individuum</b>	<b>51</b>
<b>2 Grundlagen des Individualverhaltens</b>	<b>52</b>
2.1 Biographische Merkmale	53
2.2 Qualifikation	57
2.3 Lernen	61
2.4 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	73
Kapitelanhang	75
<b>3 Werte, Einstellungen und Arbeitszufriedenheit</b>	<b>84</b>
3.1 Werte	85
3.2 Einstellungen	93
3.3 Arbeitszufriedenheit	103
3.4 Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	106
Kapitelanhang	108

## Inhaltsverzeichnis

<b>4</b>	<b>Persönlichkeit und Emotionen</b>	<b>118</b>
4.1	Persönlichkeit	119
4.2	Emotionen	134
4.3	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager Kapitelanhang	143 145
<b>5</b>	<b>Wahrnehmung und individuelle Entscheidungsfindung</b>	<b>154</b>
5.1	Was ist Wahrnehmung, und weshalb spielt sie eine wichtige Rolle?	155
5.2	Einflussfaktoren der Wahrnehmung	156
5.3	Wahrnehmung von Personen: Die Beurteilung anderer	159
5.4	Der Zusammenhang zwischen Wahrnehmung und individueller Entscheidungsfindung	166
5.5	Wie sollten Entscheidungen getroffen werden?	167
5.6	Wie werden Entscheidungen in Organisationen tatsächlich getroffen?	170
5.7	Ethik der Entscheidungsfindung	179
5.8	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager Kapitelanhang	181 184
<b>6</b>	<b>Grundbegriffe der Motivation</b>	<b>192</b>
6.1	Was ist Motivation?	193
6.2	Frühe Motivationstheorien	194
6.3	Moderne Motivationstheorien	199
6.4	Die Integration moderner Motivationstheorien	214
6.5	Caveat Emptor: Motivationstheorien sind kulturabhängig	216
6.6	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager Kapitelanhang	217 220
<b>7</b>	<b>Motivationstheorien in der Praxis</b>	<b>230</b>
7.1	Management by Objectives	231
7.2	Prämierung und Auszeichnung von Mitarbeitern	233
7.3	Beteiligungsmodelle	235
7.4	Variable Entgeltsysteme	240
7.5	Qualifikationsbezogene Entgeltsysteme	243
7.6	Flexible Zusatzleistungen	246
7.7	Ausgewählte Fragen der Motivation	248
7.8	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager Kapitelanhang	252 253
<b>TeilC</b>	<b>Die Gruppe</b>	<b>263</b>
<b>8</b>	<b>Grundlagen des Gruppenverhaltens</b>	<b>264</b>
8.1	Definition und Klassifizierung von Gruppen	265
8.2	Phasen der Gruppenentwicklung	267
8.3	Soziometrie: Die Analyse der Gruppeninteraktion	270
8.4	Erklärungen für das Verhalten von Arbeitsgruppen	272
8.5	Ressourcen der Gruppenmitglieder	275
8.6	Gruppenstruktur	276

## Inhaltsverzeichnis

8.7	Gruppenprozesse	289
8.8	Gruppenaufgaben	290
8.9	Gruppenentscheidungen	291
8.10	Techniken der Entscheidungsfindung in Gruppen	294
8.11	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	296
	Kapitelanhang	299
<b>9</b>	<b>Teamarbeit</b>	<b>308</b>
9.1	Woher rührt die Beliebtheit von Teams?	309
9.2	Teams und Gruppen	310
9.3	Vier Arten von Teams	311
9.4	Eine Warnung: Teams lösen nicht alle Probleme	314
9.5	Effektive Teams	315
9.6	Die Verwandlung von Individuen in Teamspieler	322
9.7	Ausgewählte Fragestellungen des Teammanagements	325
9.8	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	328
	Kapitelanhang	329
<b>10</b>	<b>Kommunikation</b>	<b>336</b>
10.1	Funktionen der Kommunikation	338
10.2	Der Kommunikationsprozess	338
10.3	Grundbegriffe der Kommunikation	343
10.4	Ausgewählte Problembereiche der Kommunikation	351
10.5	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	360
	Kapitelanhang	362
<b>11</b>	<b>Führung und Vertrauen</b>	<b>368</b>
11.1	Was ist Führung?	369
11.2	Eigenschaftstheorien	370
11.3	Verhaltenstheorien	371
11.4	Kontingenztheorien	375
11.5	Neocharismatische Theorien	385
11.6	Aktuelle Themen der Führungsforschung	390
11.7	Vertrauen und Führung	394
11.8	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	399
	Kapitelanhang	400
<b>12</b>	<b>Macht und Politik</b>	<b>412</b>
12.1	Eine Definition von Macht	414
12.2	Führung und Macht	414
12.3	Machtgrundlagen	415
12.4	Abhängigkeit: der Schlüssel zur Macht	417
12.5	Wo liegt das Machtzentrum?	419
12.6	Machttaktiken	421
12.7	Macht in Gruppen: Koalitionen	423

## Inhaltsverzeichnis

12.8	Sexuelle Belästigung: ungleiche Macht am Arbeitsplatz	424
12.9	Politik: Macht in Aktion	425
12.10	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	438
	Kapitelanhang	440
	<b>13 Konflikt und Verhandlung</b>	<b>448</b>
13.1	Konflikt: eine Begriffsdefinition	449
13.2	Stadien der Konfliktforschung	450
13.3	Funktionale und dysfunktionale Konflikte	452
13.4	Konfliktverlauf	452
13.5	Verhandlungen	463
13.6	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	471
	Kapitelanhang	474
	<b>TeilD Das Organisationssystem</b>	<b>481</b>
	<b>14 Grundlagen der Organisationsstruktur</b>	<b>482</b>
14.1	Organisationsstruktur	483
14.2	Typische Modelle der Organisationsgestaltung	492
14.3	Neue Gestaltungsmöglichkeiten	496
14.4	Weshalb gibt es unterschiedliche Strukturen?	501
14.5	Organisationsgestaltung und Mitarbeiterverhalten	505
14.6	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	508
	Kapitelanhang	510
	<b>15 Arbeitsgestaltung und Technologie</b>	<b>518</b>
15.1	Theorien und Modelle der Arbeitsanalyse	519
15.2	Technologie und neue Methoden der Arbeitsgestaltung	524
15.3	Gestaltung der Arbeitsräume	530
15.4	Neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung	533
15.5	Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung	537
15.6	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	541
	Kapitelanhang	542
	<b>16 Personalmanagement: Politik und Methoden</b>	<b>550</b>
16.1	Auswahlmethoden	551
16.2	Personalentwicklung und Training	556
16.3	Leistungsbeurteilung	563
16.4	Die Schnittstelle zwischen Management und Gewerkschaften	573
16.5	Methoden des internationalen Personalmanagements	575
16.6	Diversitätsmanagement	576
16.7	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	579
	Kapitelanhang	581
	<b>17 Unternehmenskultur</b>	<b>592</b>
17.1	Institutionalisierung: Vorläufer der Unternehmenskultur	593
17.2	Was heißt Unternehmenskultur?	594
17.3	Was leisten Unternehmenskulturen?	600
17.4	Schaffung und Pflege einer Unternehmenskultur	603

## Inhaltsverzeichnis

17.5	Die Vermittlung der Unternehmenskultur	610
17.6	Personal und Unternehmenskultur in Einklang bringen	613
17.7	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	615
	Kapitelanhang	617
<b>Teil E Dynamik der Organisation</b>		<b>625</b>
<b>18 Organisatorischer Wandel</b>		<b>626</b>
18.1	Auslöser des organisatorischen Wandels	627
18.2	Management des geplanten Wandels	630
18.3	Was können Change Agents verändern?	631
18.4	Widerstände gegen Wandel	633
18.5	Management des Organisationswandels	640
18.6	Aktuelle Probleme des organisatorischen Wandels für heutige Manager	647
18.7	Stressbewältigung am Arbeitsplatz	653
18.8	Zusammenfassung und Folgerungen für Manager	662
	Kapitelanhang	663
<b>A Wissenschaftsgeschichte des Organizational Behavior</b>		<b>671</b>
	Die Anfänge	671
	Die klassische Ära	673
	Die Ära des Behaviorismus	678
	OB heute: eine Kontingenzzperspektive	685
	Zusammenfassung	686
<b>B Forschungsmethoden des OB</b>		<b>689</b>
	Forschungsziele	690
	Forschungsterminologie	690
	Die Beurteilung von Forschungsergebnissen	692
	Forschungsmethoden	693
	Forschung und Ethik	697
	Zusammenfassung	698
<b>Glossar der Schlüsselbegriffe</b>		<b>701</b>
<b>Namensregister</b>		<b>721</b>
<b>Organisationsregister</b>		<b>735</b>
<b>Sachregister</b>		<b>739</b>