

Beispiele für Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus: ... • Beispiele und Bedeutung: ...
Organisationsbegriff	<ul style="list-style-type: none"> • instrumenteller und institutioneller Organisationsbegriff: ... • Kennzeichen von Organisationen: ...

Organisationsstruktur und -kultur	
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbauorganisation, Ablauforganisation • 5 Adjektive zur Organisationskultur (Schreyögg) 	
Klassische Organisationstheorien	
Herrschafts- und Verteilungsproblem	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsteilung + Koordination, Organisationstheorien mit unterschiedlichen Aspekten je nach Zeitgeist • Tabelle: Übersicht der wichtigsten Organisationstheorien + Menschenbild
Arbeitsteilung nach Taylor	<ul style="list-style-type: none"> • Menschenbild „Schlendrian“, beste Ausführung einer Arbeit, Akkordlöhne, Rationalisierung + Produktivität • Trennung von Kopf- und Handarbeit, Aufteilung der Handarbeit in möglichst kleine Einheiten, heute noch in vielen Fertigungsbetrieben
Theorie der idealen Bürokratie nach Weber	<ul style="list-style-type: none"> • Prinzipien + Ziele: ... • Arbeitsteilung, zentrale Steuerung, steile Hierarchien, geregelte Überwachung, Einsatz nach Qualifikation, personenunabhängige Regelwerke • Vor- und Nachteile: ...
Human-Relations-Bewegung	<ul style="list-style-type: none"> • keine Organisationstheorie im eigentlichen Sinne • Fokus: ... • Hawthorne-Studien: Produktivitätssteigerung durch soziale Beziehungen, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation • Zweifel an Ergebnissen der Studien: ... • Human-Ressource-Ansatz, Bewertung: ...
Humanistische Theorie von McGregor	<ul style="list-style-type: none"> • Theorie X + Y → Menschenbild X + Y: ... • Kritik: ... • Empfehlungen: ...
entscheidungsorientierter Ansatz nach March + Simon	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept der begrenzten menschlichen Rationalität, Gewohnheitshandlungen • Ziel: ... • Anreize zum Austausch, Maßnahmen: ...
Rollentheorie von Katz + Kahn	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgangspunkt: Systemtheorie • offene, komplexe soziale Systeme, funktionale Vollständigkeit, Äquifinalität, reziproke Wechselwirkungen, (negative) Entropie, Austauschprozesse mit der Außenwelt • Konzept der Rolle + des Rollensets: ... • selbstorganisierte Stabilität, Rollenkonflikt, Rollenüberlastung, Rollenunklarheiten
Mikropolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Ursprung: Burns • Neuberger: taktische Verhaltensweisen → ... • Taktiken zum Zweck eigener Ziele: ... • Kritik: ... • Klassifikationsversuche von Taktiken: ...

Organisationsstruktur und -kultur	
Klassische Organisationstheorien	
Transaktionskosten- theorie nach Williamson	<ul style="list-style-type: none"> • Austauschprozesse zwischen ... • Bsp: Outsourcing • Vergleich von Koordinationsformen → Vor- und Nachteile: ... • Kritik: ...
Principal Agent Theory	<ul style="list-style-type: none"> • Principal + Agent: ... • Delegationsvorteil, Organisationsvorteil • Informationsasymmetrien + opportunistisches Verhalten, Agenturkosten + Gegenmaßnahmen: ... • Kritik: ...
Netzwerkorganisati- on	<ul style="list-style-type: none"> • selbstgesteuerte Teilbereiche statt Hierarchien • Begrenzungen spielen keine Rolle • 4 Formen von Netzwerken (nach Scholl): ...
Organisationsstruktur und -kultur	
Dimensionen der Organisationsstruk- tur	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Hauptdimensionen nach Kieser und Kubicek: ... • Spezialisierung → Stellen, Stellenbeschreibung, Grad der Spezialisierung, Instanzen • Abbildung: Grundriss der Kosiolschen Gestaltungslehre (Aufgabenanalyse + -synthese) • Aufgabensynthese und Abteilungsbildung → Spezialisierung nach ... (3) • Kriterium der Abteilungsbildung: Grad der Autonomie • Koordinationsmechanismen: organisatorische Regelungen (4), andere
Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none"> • organisationale Verhaltenssteuerung durch Normen und Werte • „starke Kulturen“ = ... • 3-Ebenen-Modell der Kultur nach Schein → gängigste Definition der Organisationskultur ... → Kulturkern, Normen + Standards, Artefakte → Abbildung: ... • Theorie der sozialen Informationsverarbeitung (Salancik + Pfeffer) • Definition „Symbole“ (Turner) • Typologien der Unternehmenskultur nach Deal + Kennedy: 2 Dimensionen (...) → 4 Kulturtypen: ... • alternative Kulturtypologien: Organizational Culture Inventory (mit 3 Werte-Clustern), Kategorisierung nach klassischen Persönlichkeitsstörungen • Gefahr: Kulturtypen als Branchen-Stereotypen • Kultur + Klima: normativ + deskriptiv, Klima als „cultural artifact“ • aus der Gestaltpsychologie von Lewin: subjektivistische/ sozial-kollektive/ objektivistische Klimaquellen, molare + spezifische Klimakonzepte, Bewertung: ...

Organisationsdiagnose	
Ziel: ... Vorgehen: ...	
Relevanz der Organisationsdiagnose	<ul style="list-style-type: none"> • Zwecke nach Nerdinger: ... (5) • untersucht werden ... • zu erhebende Variablen: ... (7)
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • verschiedene, z.B. ... • Mitarbeiterbefragung: Meinungsumfrage, Benchmarkumfrage, Klimabefragung, Aufbau- und Einbindungsmanagement, Programme, Ablauf (...), Anonymität, Ängste und Teilnahmbereitschaft, Präsentation/ Rückmeldung/ Aufarbeitung, Betroffene zu Beteiligten machen

Organisationsentwicklung	
Globalisierung + zahlreiche (technische) Innovationen, geschichtliche Hintergründe: ...	
Definition	<ul style="list-style-type: none"> • praxisbezogenen Konzeption • Elke: Organisationsentwicklung ist kein in sich geschlossener Ansatz • zentrales Merkmal: Wandel → Aspekte des OE-Wandels: ... (4)
Klassifikation von OE-Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Bezugsebene der Veränderung • Tabelle: Überblick
Widerstände gegen Wandel	<ul style="list-style-type: none"> • Schreyögg: personale + organisationale Widerstände • Widerstände möglichst verhindern ...
Überwindung von Widerständen	<ul style="list-style-type: none"> • Lewin: Abbau von Speiseabscheu → Teilnehmeraktivierung • 4 „goldene Regeln“ des erfolgreichen Wandels (Steinmann + Schreyögg): ...
3-Phasen-Modell von Kurt Lewin	<ul style="list-style-type: none"> • Auftauen – Verändern – Einfrieren • Lewin als Begründer der OE • T-Gruppe („sensivity training group“) • change agents und Beratungskonzepte
methodische Ansätze der OE	<ul style="list-style-type: none"> • Survey Feedback: psychotherapeutisch, 3 Schritte (...), partizipativ gestaltete Problemdiagnose, Soll- und Ist-Zustand, Datenerhebungs-Datenrückkopplungs-Sequenzen • Prozessberatung: klientenzentriert (Schein), Beobachten und Rückspiegeln, eher prozessorientiert • OE anhand der Verhaltensgitters von Blake und Mouton: ergebnisorientiert, Führungsstil, Anwendung + Bewertung (...) • strukturelle OE-Maßnahmen: TQM, MbO, PPM → PPM: Partizipatives Produktivitätsmanagement (Pritchard + Großmann) → theoretische Grundlage (...), Faktoren (...), Kontingenz- oder Bewertungsfunktion, 7 Schritte: ... → Vorteile, motivationsförderliche Theorien, Zielsetzungstheorie (Latham + Locke) → Metaanalyse: eine der effektivsten Methoden der AO-Psychologie

Organisationsentwicklung	
Einordnung + Kritik an den beschriebenen OE-Konzepten	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung in Organisationen: kein Selbstläufer • zahlreiche positive Evaluationen zur Effektivität der Maßnahmen, aber insgesamt uneinheitliche Befunde • Misserfolgsrisiko: ... • 4 entscheidende Erfolgsfaktoren: ... <ul style="list-style-type: none"> → Verknüpfung von individueller und organisationaler Perspektive • OE: kein vollständig beherrschbarer organisatorischer Prozess • Wandel als Aufgabe von Spezialisten + stetig andauernder Prozess (kein Sonderfall) <ul style="list-style-type: none"> → Konzept der lernenden Organisation
lernende Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Begriff: ... • Organisationales Lernen nach Argyris + Schön: Theories of Action (expoused theory, theory-in-use), Abweichungen zwischen erwarteten und tatsächlichen Handlungsergebnissen, 3 Lernenebenen (single-loop, double-loop, deutero) • 5 Disziplinen von Senge: ... <ul style="list-style-type: none"> → pragmatisch, ganzheitliche Strukturen, Abhängigkeiten, Interdependenzen → Anwendung: ...

„Führung“	<ul style="list-style-type: none"> • als Thema vieler Wissenschaftsdisziplinen, z.B. :...
-----------	--

Erfolgreiche Führung?		39
Definition von Führung	<ul style="list-style-type: none"> • nach Neuberger: ... • nach Felfe: ... 	
Führungsmodell nach Rosenstiel	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtprozess der Führung (integratives Rahmenkonzept) • Personenmerkmale des Führenden (...) + Kontextbedingungen (...) • 3 Erfolgsebenen: ... • Abbildung S. 40 	

Führungsforschung		40
Historie der Führungsforschung	<ul style="list-style-type: none"> • WER führt erfolgreich? → WIE führt man erfolgreich? • wechselnde Forschungsschwerpunkte • Röslein: 5 Forschungsansätze → ... 	
Eigenschaftstheorien der Führungsforschung		
FFM-Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • „geborene“ Führer, „Great Man“-Theorie 	
Stogdill	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Kategorien charakteristischer Eigenschaften erfolgreicher Führungskräfte: ... • kein konsistentes Muster an „Führungseigenschaften“ <ul style="list-style-type: none"> → Führungssituation ist für erfolgreiche Führung mitverantwortlich • Kritik: ... • Anwendung: ... 	

Führungsforschung		40
Verhaltenstheoretische Konzepte der Führung: Führungsstil statt Führungspersönlichkeit		
Tannenbaum + Schmidt	<ul style="list-style-type: none"> • eindimensionales Kontinuum des Führungsstils • 2 Pole: ... 5 Abstufungen: ... • Konstellationen situativer Charakteristika 	
Stogdill	<ul style="list-style-type: none"> • Ohio-Studien: Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung (consideration, initiating structure) • LBDA (Hemphill) → Validität: ... 	
Blake + Mouton	<ul style="list-style-type: none"> • zweidimensionale Systematisierung alternativer Führungsstile im Verhaltensgitter („Managing Grid“): x-, y-Achse → „Typ 9.9. Management“ • 6-Phasen-Trainingsprogramm • Kritik: ... • heute: Yukl → Mitarbeiter-, Aufgaben- und Veränderungsorientierung 	
Situationsorientierte Theorien der Führung		
Begriff	<ul style="list-style-type: none"> • ... 	
5 einflussreiche Theorien	<ul style="list-style-type: none"> • ... 	
Kontingenztheorie der Führung	<ul style="list-style-type: none"> • Fiedler: engineer the job • 2 Kernelemente: ... mit Wechselwirkungen (...) • LPC-Wert, 3 Situationsmerkmale (...) • Abbildung S.45 • Gruppenleistung + LPC-Wert, hohe + niedrige + mittlere Kontrolle • Kritik: ... • Anwendung: ... • Fortführung: ... 	
Weg-Ziel-Theorie	<ul style="list-style-type: none"> • nach House: Entscheidungsprozesse bei Geführten → Erwartungs-mal-Wertmodelle, Erwartungs-Valenz-Theorien, intrinsische und extrinsische Valenz • Führer als Motivator → 4 Führungsstile: ... je nach Persönlichkeit der Gruppenmitglieder + Strukturiertheit der Aufgabe • Kritik: ... 	
Entscheidungsprozess-Theorie	<ul style="list-style-type: none"> • Vroom + Yetton: Entscheidungsbaum mit 7 Entscheidungsproblemeigenschaften → ... → Problemtyp? → Profil der Führungssituation → 5 Führungsstile/Partizipationsformen: ... • Kriterien für passende Führungsstile: ... • Validität und Anwendung: ... • Kritik: ... 	
Situatives Reifegradmodell	<ul style="list-style-type: none"> • Hersey + Blanchard: auf der Basis des 3-D-Führungsmodells von Reddin • 2 Reifegradkomponenten eines Mitarbeiters: ... → 4 Reifegrade: ... • 2 Dimensionen des Führungsstils: ... → 4 Führungsstile (je nach Reifegrad des Geführten) • Reifegrad entwickelt sich im Arbeitskontext → Führungsstil muss flexibel angepasst werden, Ziel: ... • Kritik und Anwendung: ... 	

Führungsforschung		40
Interaktionsorientierte Führungskonzeptionen		
<ul style="list-style-type: none"> • Annahme: ... → Führung definiert als ... • Fokus: ... • 4 Theorien: ... 		
Vertical-Dyad-Linkage-Theory	<ul style="list-style-type: none"> • VDL: dyadische Beziehung zwischen ... • Annahme: unterschiedliche Beziehungen mit formellen und informellen Einflüssen auf diese Wechselbeziehungen 	
Leader-Member-Exchange-Theory	<ul style="list-style-type: none"> • LMX: Fortführung des VDL • Fokus: ... → Führung als... • je enger die dyadische Beziehung, desto... 	
Implicit Leadership Theory + Culturally endorsed Implicit Leadership Theory	<ul style="list-style-type: none"> • ILT + CILT • Annahme: intersubjektive Zuschreibungen • Vorstellung von Führung in Form eines kognitiven Rasters → entsprechende Wahrnehmung + Interpretation des beobachteten (Führungs-)Verhaltens → Führungskraft wird als solche wahrgenommen, wenn ... • Informations- und kommunikationstheoretisches Paradigma • Basis: GLOBE-Projekt → weltweite Führungsforschung • Yukl: MLM • Wofford: LEFI 	
Transformationstheorien der Führung		
<ul style="list-style-type: none"> • steigender Wettbewerb und klassische Führungsinstrumente ? • Charismatische + transformationale Führung: Ziele und Visionen nach Bass → ... 		
Charismatische Führung nach Conger + Kanungo	<ul style="list-style-type: none"> • Basis: Max Weber • attributionstheoretischer Ansatz • 5 Merkmale charismatischer Führer nach Yukl: ... • Wirkmechanismen charismatischer Führung: ... 	
Charismatische Führung nach House	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung von Conger+Kanungo • motivationstheoretischer Ansatz • Yukl: 9 charakteristische Verhaltensweisen einer charismatischen Führungskraft → ... • Shamir et al: 4 Wirkmechanismen charismatischer Führung → ... 	

Führungsforschung

40

neocharismatische Führungstheorien

Bass	<ul style="list-style-type: none"> transaktionale Führung (Prinzip der gegenseitigen Verstärkung), transformationale Führung (Wandel von Werten und Einstellungen der Mitarbeiter) <ul style="list-style-type: none"> → 3 Prinzipien: ... → 4 Dimensionen transformationaler Führung 	
Bass + Avolio	<ul style="list-style-type: none"> „Full Range of Leadership“ 	
Multifactor Leadership Questionnaire	<ul style="list-style-type: none"> MLQ: von Bass <ul style="list-style-type: none"> → Facetten transformationaler + transaktionaler Führung, Versionen, 5 Dimensionen transformaler Führung (Iia, Iib, IM, IS, IC), 3 Dimensionen transaktionaler Führung (CR, MbEa, MbEp) hohe Korrelation der Subskalen, vor allem: ... <ul style="list-style-type: none"> → Operationalisierung? Grundannahmen? → Konsequenzen: andere Messinstrumente Zusammenhang zwischen transformationaler Führung und Erfolg: ... <ul style="list-style-type: none"> → Beziehung zu MLQ-internen Erfolgskriterien: ..., (Augmentationseffekt → ...) → Beziehung zu externen Erfolgskriterien: ... , subjektive Erfolgskriterien: ..., objektive Erfolgskriterien: ... Mediatoren: ... (3) Kontextvariablen/ Moderatoren: ... (4) Kritik: unerwünschte Konsequenzen ? Bewertung + Anwendung: ... 	

Führung in Abhängigkeit vom Geschlecht

geschlechtsspezifische Unterschiede in Führungsstil + Effektivität der Führung ? → eher gering

Bevorzugung von für die Geschlechterrolle typischen Führungsstilen	<ul style="list-style-type: none"> Frauen eher: ... Männer eher: ... Führungsstile + Berufe: ... Laborexperimente: situative Kontextmerkmale ? 	
Frauen in Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> noch unterrepräsentiert Ost-West-Differenz: ... soziale und gesellschaftliche Gründe: ... 	

Führung von unten, Machtbasen + Einflussfaktoren

Machtbasen nach French + Raven	<ul style="list-style-type: none"> Belohnung, Strafe, Legitimation (4 Aspekte), Experten/Information, Identifikation Kritik: ... 	
Einflussfaktoren von Mitarbeitern	<ul style="list-style-type: none"> 12: ... direktive + nicht-direktive Strategien: ... angewandte Taktiken: ... Erfolgreiche Strategien und Ergebnisse: .. hilfreiche und problematische Strategien: ... 	
zunehmende Bedeutung	<ul style="list-style-type: none"> der Führung von unten → 5 Gründe: ... 	

Führungsstile in Abhängigkeit von Kultur	
<ul style="list-style-type: none"> • Globalisierung + Interkulturalität • kulturübergreifendes Geschäftsleben • Fragen der Führungsforschung: ... 	
Kulturdimensionen nach Hofstede	<ul style="list-style-type: none"> • IBM-Studie: 4 Dimensionen + 1 Zusatzdimension → ... • länderspezifische Ausprägungen auf den Dimensionen → unterschiedliche Idealvorstellungen von Führung • Kritik: v.a. an der Stichprobe • neuere interkulturelle Studien: ...

Kommunikation		66
Watzlawick	<ul style="list-style-type: none"> • 1.Axiom: Man kann nicht nicht-kommunizieren 	
Funktion organisationaler Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Funktionen: ... • Formen von Kommunikation: ... → charakteristische Merkmale: ... 	
Sender-Empfänger-Modell	<ul style="list-style-type: none"> • Graumann: 7 Aspekte → ... • Abbildung S. 67 • Kommunikationsbarrieren: ... • Bewertung: ... 	
Filtermodell der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Schemata, Filter • je ähnlicher sich die Schemata sind, desto ... • kulturelle Schemata, z.B. ... • schemageleitete Informationsverarbeitung, Bsp. von Fischer + Wiswede 	
Kommunikationsformen	<ul style="list-style-type: none"> • Tabelle: 5 charakterisierende Merkmale (...) + 16 Formen der Kommunikation (...) • Kombinationen möglich 	
Ausdruckformen der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • abhängig von Bedingungen und Anforderungen der Arbeitsaufgabe 	
mündliche Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • face-to-face • über Medien • Vor- und Nachteile mündlicher Kommunikation: ... 	
schriftliche Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Arten: ... • sorgfältige Formulierungen • e-Kommunikation • Vor- und Nachteile • Intranet: Anwendung, Zweck → ... 	
paraverbale Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • = ... → hörbar, aber nicht verbal 	
nonverbale Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • = ... • Beziehung, Statusunterschiede • Arbeitsplatzbedingungen für „nonverbale Zeichensprache“ → ... 	

Kommunikation		66
Ironie und Zynismus	<ul style="list-style-type: none"> • Problem der Fehlinterpretation v.a. beim Fehlen von Zusatzinformationen aus nicht-verbale Inhalten 	
Kommunikationskanal	<ul style="list-style-type: none"> • formale Kommunikation: ... • informelle Kommunikation: ... → Gerüchte: 4 Muster (nach Weinert) → ... 	
Kommunikationsrichtung	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Richtungen (nach Weinert): ... + Erklärung → ... 	
Kommunikationsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> • Ursprung: Bavelas, Leavitt • Organisationsstruktur bestimmt Kommunikationsstruktur • Rosenstiel: Rad, Y, Kette usw. → ... Abbildung S. 73 • Vor- und Nachteile einzelner Kommunikationsstrukturen: ... → aufgabenabhängige Eignung von Kommunikationsstrukturen 	
Konzept der Reichhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Theorie der medialen Reichhaltigkeit: ... • Kanalreichhaltigkeit, Kontinuum • Medium ist umso reichhaltiger, je ... • Auswahl des Mediums, Aspekte: ... 	
Kommunikationsbarrieren	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Hauptfaktoren: ... + andere → ... 	
interkulturelle Kommunikationsbarrieren	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Hauptfaktoren: ... • Elfenbein + Ambady: Metaanalyse zur kulturabhängigen Spezifität beim Entschlüsseln von emotionalen Gesichtsausdrücken → Ergebnis: ... 	

Konflikte		76
Definition	<ul style="list-style-type: none"> • Rüttinger + Sauer: „Soziale Konflikte sind ...“ 	
interpersonale + intrapersonale Konflikte	<ul style="list-style-type: none"> • aufgrund unverträglicher Handlungspläne 	
Konflikteskalation	<ul style="list-style-type: none"> • dynamische Entwicklung von Konflikten • Glasl: Stufenmodell der Konflikteskalation → 3 Hauptphasen: ... • Abbildung S. 76 	
Konflikttypen	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikt = Person x Situation 	
Verteilungskonflikt	<ul style="list-style-type: none"> • gleiche Ziele ≠ gemeinsame Ziele • Ressourcen, Nullsummenspiel → Bsp: ... • Empfehlung: klare Verteilungsregeln 	
Bewertungskonflikt	<ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Ziele → Bsp: ... • divergente Bewertungen abhängig von ... 	
Beurteilungskonflikt	<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsames Ziel – unterschiedliche Vorstellungen von der Zielerreichung → Bsp.: ... • Empfehlung: Austausch von Informationen 	
Beziehungskonflikt	<ul style="list-style-type: none"> • Spieß: Mangel an Wertschätzung + Anerkennung 	

Konflikte	
Auswirkungen von Konflikten	<ul style="list-style-type: none"> • 6 negative Auswirkungen (nach Weinert): ... • verdeckt eskalierende Konflikte
Mobbing	<ul style="list-style-type: none"> • Begriff: ... • stresstheoretische Einordnung • 4 Charakteristika (nach Zapf): ... • Handlungen, Nicht-Handlungen • 5 Strategien des Mobbing (nach Zapf): ... • erhebliche negative Konsequenzen für Mobbingopfer: ... • negative Konsequenzen für die Organisation: ... • personelle Veränderungen + Mobbing • Ursachen des Mobbing: organisationale, Personenmerkmale des Opfers, Personenmerkmal des Täters → ... • Prävalenz von Mobbing: ... → Probleme beim Erfassen von „Mobbingraten“
positive Konsequenzen von Konflikten	<ul style="list-style-type: none"> • Big5-Faktoren als Moderatoren zwischen Konflikthäufigkeit + Wohlbefinden: ... • Intensität + Typ des Konflikts: ... • Jehn: Beziehungs- und Aufgabenkonflikte • 3 positive Konsequenzen von Aufgabenkonflikten (nach Weinert): ... • De Dreu + Weingart: Metaanalyse zur Wirkung von Konflikten auf Leistung + Zufriedenheit → ... → Kritik an Annahme positiver Folgen: „our results show that...“
Umgang mit Konflikten	<ul style="list-style-type: none"> • Blake + Mouton: 5 Verhaltensweisen zur Konfliktlösung → ... (eng verknüpft mit Führungsstilen)
Konfliktlösungsstile nach Thomas	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Dimensionen / Verhaltensabsichten: ... → 5 Lösungsstile: ... (unterschiedlicher Grad der Berücksichtigung fremder Ziele) → 4-Felder-Schema: Abbildung S. 82 • De Dreu et al: Wahl des Umgangsstile ist abhängig von ...
Mediation	<ul style="list-style-type: none"> • externe Strategien zur Konfliktlösung • gesetzlicher Rahmen: ... → Nachteile: ... • Mediationsverfahren, Bsp: ... • Wohlwollen + Vertrauen, Gesicht wahren • Aufgaben des Vermittlers: ...
Bedeutung von Vertrauen	<ul style="list-style-type: none"> • Definition „Vertrauen“ nach Rippberger: ... • Rousseau: Vertrauen als ... • dynamischer Prozess • Butler: 10 Bedingungen zur Entwicklung interpersonalen Vertrauens → ... • Ebert: potentielle Verletzbarkeit • Udris + Frese: Vertrauen fördert ... • institutionelles Vertrauen ist abhängig von ... → Empfehlung: ...
Grundlagen des Vertrauens	<ul style="list-style-type: none"> • Spieß: 3 Ursachen/ → Formen von Vertrauen: ...
Vertrauensverlust	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche schwere Auswirkungen je nach Basis des Vertrauens → 3 häufige Konsequenzen: ...

Konflikte

Bedeutung des Vertrauens in Organisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationsbeziehung → Transaktionskosten durch aufwendige Kontrollmechanismen • Vertrauen signalisieren durch: ... • Menschenbild, Vertrauen und strukturelle Maßnahmen • Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser ?
--	--

Innovationen

86

Begriff	<ul style="list-style-type: none"> • Innovationen: ... • Innovatives Handeln: ... • Innovation + Kreativität
Die kreative Persönlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Russ: Modell der kreativen Persönlichkeit → ...(5 Merkmale) • weitere Merkmale nach Feist, Asendorpf, Preiser + Buchholz: ...
persönliche Initiative	<ul style="list-style-type: none"> • „... a behavior syndrome resulting in an ...“
Innovation im Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzung Kreativität – Innovation • Innovationen als Prädiktor für ... • Innovationen als Prozess- und Ergebnisvariable
Phasenmodell von Staudt + Auffermann	<ul style="list-style-type: none"> • idealtypischer Verlauf in 6 Phasen: ... • Abbildung S. 87
Kontinuierliches Verbesserungswesen KV	<ul style="list-style-type: none"> • Prinzip: ... • Verbesserung kann sich beziehen auf: ... • wichtig zur Umsetzung: ... • Deming-Zyklus (Witt + Witt): ... → PDAC
Total Quality Management TQM	<ul style="list-style-type: none"> • Prinzip: ... • EFQM-Modell: Enabler + Results → Abbildung S. 88 • Neukonzeptionen, Qualitätszirkel
INNO	<ul style="list-style-type: none"> • Fragebogen zum Innovationsklima
Betriebliches Vorschlagswesen	<ul style="list-style-type: none"> • entstanden in großen Firmen wie z.B. ... Ende des 19. Jahrhunderts • Prämienzahlungen, Ideen + Bedenken, meist anonym • Partizipation ist abhängig von strukturellen Bedingungen
Zusammenhang organisationale Merkmale + Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Damanpour: Metaanalyse → 4 innovationsförderliche organisationale Bedingungen: ... • Einzelstudien: kreativitätsförderliche Faktoren (+/- 4)
Zusammenhang mit Stresserleben	<ul style="list-style-type: none"> • Edwards: Kybernetisches Stressmodell → erlebte Dissonanz zwischen Soll- und Ist-Zustand regt aktives Verhalten zur Überwindung dieser Dissonanz an

HDA-Programm	<ul style="list-style-type: none"> • 1970er: Humanisierung der Arbeit → teilautonome Arbeitsgruppen (VW) 	
Japanhysterie	<ul style="list-style-type: none"> • 1980er: MIT-Studie → „Die zweite Revolution in der Automobilindustrie“ → ... 	
Gruppenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Humansierung + Effizienzsteigerung • Zusammenfassung einiger Definitionen → 3 Aspekte: ... • nicht als „Gruppe“ in diesem Sinne gilt: ... • Arbeitsgruppe: ... , Team 	

Formen von Arbeitsgruppen		93
in der Industrie	<ul style="list-style-type: none"> • meistens Mischformen 	
teilautonome Arbeitsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung des Handlungsspielraums • 1970: Volvo, 1980: General Motors • Basis: soziotechnischer Ansatz, Tavistock Institut • 2 Ziele: ... • positive ökonomische + soziale Folgen → Tabelle S. 94: ... • Bewertung + Anwendung: ... 	
Fertigungsteams	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung + Anwendung • 1990er: Toyota und andere • Leanproduction → Rationalisierung, tayloristische Arbeitsteilung + just-in-time-Prinzip • Kritik an der MIT-Studie: Überlegenheit japanischer Fertigungsteams gegenüber den klassischen autonomen Arbeitsgruppen → alternative Erklärungen: ... • seit 1990er: Zuwachs von Gruppenarbeit, verstärkte Tendenz zu Fertigungsteams 	
taylorisierte + selbstorganisierte Arbeitsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Tabelle S. 95: Merkmale und Unterschiede 	
Projektgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Begriff: ... • Mitglieder: ... • Kontroll- und Handlungsspielraum: ... • projektbezogene (= zeitlich begrenzte) Zusammenarbeit • Einsatz: ... (rapider Anstieg) 	
Qualitätszirkel	<ul style="list-style-type: none"> • Begriff: ... • Mitglieder: ... • eingeschränkter Kontroll- und Handlungsspielraum: ... • Ziele von Qualitätszirkeln: ... • Einsatz: ... • KVP-Gruppen → „projektbezogene Qualitätszirkel“ 	
virtuelle Teams	<ul style="list-style-type: none"> • computergestützte kooperative Arbeit 	

Voraussetzungen für die Einführung von Gruppenarbeit		97
<ul style="list-style-type: none"> • Autonomiestufen: 6 Rechte → ... • Zeithorizont, Entscheidungsalternativen, Weiterbildung, Anpassung der Löhne 		
Voraussetzungen nach Alioth	<ul style="list-style-type: none"> • 13: ... → vollständige Realisierung dieser Kriterien erfolgt selten, veränderte Unternehmensstruktur, dynamische Prozesse 	

Gruppenentwicklungsprozess		98
Gruppenentwicklungsphasen	<ul style="list-style-type: none"> • nach Tuckman: 5 Phasen → ... 	
Bewertung des Modells der Gruppenentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • grob vereinfachend • Mechanismen? → Gersick: inertia + revolution → „punctual equilibrium“-Modell: 3 Aspekte (...) 	
Bewertung von Tuckmans Phasenmodell	<ul style="list-style-type: none"> • z.T. abweichende Befunde, aber ... 	

Gruppeneffektivität und deren Determinanten		100
Dimensionen der Gruppeneffektivität	<ul style="list-style-type: none"> • Sundstrom, De Meuse, Futrell: 3 Dimensionen → ... • unterschiedliche Schwerpunkte je nach Gruppenform 	
Einflussfaktor Gruppenmitglieder	<ul style="list-style-type: none"> • optimale Gruppengröße: ... (kontext- und situationspezifische Faktoren) • Problem größerer Gruppen: ... • Persönlichkeitsmerkmale der Gruppenmitglieder + Effektivität: ... • heterogene oder homogene Gruppe ? → ... • Zeit der Zusammenarbeit + Effektivität: ... • Problem der Betriebsblindheit 	
Gestaltung der Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Ganzheitlichkeit + Persönlichkeitsförderlichkeit: ... • horizontale + vertikale Arbeitsanreicherung: ... • Aufgabentyp: z.B. additiv vs. kompensatorisch 	
Affektive Gruppenprozesse: 3 Konzepte → Kohäsion, Gruppenklima, Identifikationsprozesse		
Gruppenkohäsion	<ul style="list-style-type: none"> • Festinger: „die Summe aller Kräfte von außen, die ...“, z.B. ... • kohäsionsfördernde Faktoren → 6 Beispiele: ... • 3 Quellen der Kohäsion: ... • kohäsionshemmende Faktoren → 4 Beispiele: ... • positive und negative Effekte hoher Gruppenkohäsion: ... 	
Gruppenklima	<ul style="list-style-type: none"> • als Ergebnis der Teamkultur • TCI + LOTI • Einflussfaktoren: ... • Auswirkungen: ... 	
Identifikationsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • „Wir“-Gefühle oder Gefühle des Stolzes • oft mit Gruppenkohäsion gleichgesetzt • Basis: emotionale Bindung → Konsequenzen: ... 	

Gruppeneffektivität und deren Determinanten		100
Entlohnungssystem		
<ul style="list-style-type: none"> • monetär oder non-monetär • individuelle oder auf Gruppenebene • gruppenbasierte Entlohnung + soziales Faulenzen • weitere Grundsätze: ... (4) 		
Partizipatives Produktivitätsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Locke + Latham: Zielsetzungstheorie → ... → PPM • Zielsetzung, Zielakzeptanz, Rückmeldung der Zielerreichung 	
Metamodell von Champion, Medsker + Higgs		
Prädiktoren für die Gruppeneffektivität	<ul style="list-style-type: none"> • Abbildung S. 104 • 3 Effektivitätskriterien: ... • 19 Determinanten aus 5 Bereichen: ... 	

Mögliche Vorteile und Probleme der Gruppenarbeit		105
Aspekte der	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsverarbeitung + Motivation 	
mögliche Vorteile der Gruppenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • transaktives Gedächtnis → Bsp: ... • Nachahmung und Lernen durch andere → ... • Motivationsgewinne: soziale Kompensation + Köhlereffekt, sozialer Wettbewerb, social faciliation, social labouring 	
mögliche Probleme der Gruppenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Janis: Groupthink → 3 Merkmale des Gruppendenkens: ... → Konsequenzen: ... • risky shift: ... cautious shift: ... → abhängig von gesellschaftlicher Beurteilung der Risikobereitschaft unter den jeweiligen Umständen • 3 Bedingungen für Gruppendenken: ... • 5 Maßnahmen gegen Gruppendenken: ... • Motivationsverluste: free riding, sucker effect, social loafing 	

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, organisationales Commitment |
|--|

Arbeitsmotivation		110
Motivierung von Mitarbeitern	<ul style="list-style-type: none"> • Annahmen + Tatsachen zu Motivierung und Motivationstrainings 	
Klassische Motivationspsychologie		
Fragestellung	<ul style="list-style-type: none"> • ... 	
Motivationsmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • allgemeine Definition vom Motivation: ... • Leistungsmotivation, Motivtheorie von McClelland 	
Motiv, Motivation + Motivierung	<ul style="list-style-type: none"> • Prozess der Motivierung: ... • Heckhausen: Motive als ... • Motivation bestimmt Verhalten • Abbildung S. 111: Grundmodell der klassischen Motivationstheorie 	

Arbeitsmotivation		110
Theorien der Arbeitsmotivation: inhalts- oder prozessorientiert		
inhaltsorientierte Theorien	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Bedürfnistheorien: ... • 2 Anreiztheorien: ... 	
Bedürfnispyramide von Maslow	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Ebenen: ... • hierarchische Aktualisierungsabfolge, Defizitmotive, Wachstumsmotive, Selbstverwirklichung • kritische Würdigung: ... 	
E-R-G-Modell von Alderfelder	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Bedürfnisklassen: ... • keine hierarchische Abfolge 	
Motivtheorie nach McLelland	<ul style="list-style-type: none"> • Human Motivation: affektive Komponente von Bedürfnissen → antizipierter Affektwechsel • Macht-, Leistungs- und Affiliationsmotiv • Leadership Motive Pattern: Motivprofil zur Prognose des Führungserfolgs von Managern • Trainingsprogramme: ... 	
Theorie der Selbstbestimmung nach Deci + Ryan	<ul style="list-style-type: none"> • SDT: Self Determination Theory • intrinsische Motivation durch 3 Bedürfnisse: ... • Korumpierungseffekt: .. • Gagné + Deci: selbstbestimmungsförderliche Arbeitsbedingungen → ... • Deci, Koestner + Ryan: hinderliche Faktoren für intrinsische Motivation → ... • Eisenberger, Pierce + Cameron: extrinsische Anreize wirken abhängig vom Aufgabentyp → ... 	
Erschließung des intrinsischen und extrinsischen Motivationspotentials nach Ulich	<ul style="list-style-type: none"> • sinnvolle Kombination von beiden Motivierungsarten! • intrinsisch: ... • extrinsisch: ... 	
Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszufriedenheit + Unzufriedenheit am Arbeitsplatz als Folge jeweils unterschiedlicher Faktorengruppen • Satisfier/Motivatoren: Kontextfaktoren → ... , Zufriedenheit bei Erfüllung, keine Unzufriedenheit durch Nicht-Erfüllung • Dissatisfier/Hygiene faktoren: Kontextfaktoren → ... , Unzufriedenheit bei Nicht-Erfüllung, keine Zufriedenheit durch Erfüllung • kritische Würdigung: Inhalt der Arbeit! , forschungsleitender Ansatz, 3 Kritikpunkte: ... 	
Modell der Arbeitscharakteristika nach Hackman + Oldham	<ul style="list-style-type: none"> • 5 core job dimensions: ... • Mediatoren: 3 critical psychological states → ... • 2 Moderatoren: je ausgeprägter die ..., desto positiver wirken die positiven Merkmale der Arbeit ... • Abbildung S.116: Kernmerkmale der Arbeit, kritische Erlebniszustände, Folgen • Motivationspotential einer Arbeitssituation: 3 Faktoren (...) kompensieren sich gegenseitig, 2 Faktoren (...) sind nicht kompensierbar → Formel: ... (S.117) • Kritische Würdigung: niedriges Motivationspotential → ... , Zusammenhänge zur Arbeitszufriedenheit → ... , potentielle Moderatoren → ... • Humphrey, Nahrgang + Morgeson: soziale + kontextuelle Faktoren • JDS: Job Diagnostic Survey 	

Arbeitsmotivation		110
Prozessorientierte Theorien: Erwartungs-mal-Wert-Theorien, Zielsetzungstheorie		
Risikowahl-Modell von Attkinson	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgswahrscheinlichkeit + Erfolgsanreiz, Hoffnung auf Erfolg, Furcht vor Misserfolg, Aufgabenschwierigkeit → ... 	
Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Modell von Vroom	<ul style="list-style-type: none"> • nicht nur Leistungsmotiv → Instrumentalitätserwartung: ... • kritische Würdigung: keine Vorhersage tatsächlichen Leistungsverhaltens, Grundannahmen → ... , Schwächen → ... , postulierte Unabhängigkeit von Wert + Erwartung → ... 	
Zirkulationsmodell von Porter + Lawler	<ul style="list-style-type: none"> • Weg-Ziel-Modell • Anstrengung → 2 Erwartungstypen: ... • Leistung → 3 Faktoren: ... • erlebte Zufriedenheit ist abhängig von ... → Rückkopplungsmechanismus • Abbildung S. 119 	
Dimensionen der Attribution nach Weiner	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Dimensionen: Abbildung S.120 • hedonistische Verzerrung + selbstwertdienliche Attributionen • Kulturabhängigkeit • selbstwertbelastender Attributionsstil v.a. bei Misserfolgsorientierten • Leistungsmotivation v.a. durch ... • Attributionsstile beeinflussen Affekte, Affekte beeinflussen Attributionsstile • Attribution + Verhalten: ... → Problem der empirischen Überprüfung: ... • Placebo-Experiment von Weiner + Sierad 	
Theorie der Zielsetzung von Locke + Latham	<ul style="list-style-type: none"> • Volution + Arbeitsverhalten • 2 zentrale Thesen: ... • Bedingungen sind: ... • Leistung als lineare Funktion der Aufgabenschwierigkeit → ... , Einschränkung: ... • präzise, spezifische Ziele → Orientierungsrahmen → ... • Wirkungsweise der Zielsetzung: ... • 4 Moderatoren: ... • kritische Würdigung: ... • Matsui et al: Verhinderung von social loafing durch ... 	
MbO	<ul style="list-style-type: none"> • vergleichbare Grundlagen wie Zielsetzungstheorie • Ziele: vorgegeben Methoden: freie Wahl • Ziele müssen flexibel angepasst werden, Festlegung unter Partizipation der Mitarbeiter • Ziele geben Sicherheit / Orientierung • Kaskadenverfahren zur Zielsetzung • SMART-Goal-System → 5 Kriterien: ... • Eigenverantwortung der Mitarbeiter → Entlastung der Führungskraft • Feedback-Gespräche + gemeinsame Ursachenforschung bei Zielabweichung • Kontroll- und Beurteilungssysteme • Radgers + Hunter: Metaanalyse → ... • Moderator: Commitment des Managements • positive Wirkung des MbO auf Stresserleben 	

Organisationale Gerechtigkeit und Stresserleben

126

Gerechtigkeit in Organisationen

Equity-Theorie von Adams	<ul style="list-style-type: none"> • 3 mögliche Ergebnisse sozialer Vergleichsprozesse: ... → Gefühl der Ungleichheit, wenn ... • Brandstätter: 5 Strategien zur Behebung der Ungleichheit → ... 	
prozedurale Gerechtigkeit nach Leventhal	<ul style="list-style-type: none"> • 6 Regeln für „gerechte Entscheidungen“ unter formal-strukturellen Aspekten: ... 	
interkationale Gerechtigkeit nach Bies + Moag	<ul style="list-style-type: none"> • soziale Aspekte von Entscheidungsprozessen → „people are sensitive to ...“ → 2 Komponenten interaktionaler Gerechtigkeit: ... → 4 Faktoren: ... 	
Kritische Würdigung der Gerechtigkeits-theorien	<ul style="list-style-type: none"> • Adams und sein Einfluss auf die Gestaltung von Anreiz- und Belohnungssystemen: ... • wahrgenommene prozedurale + distributive Gerechtigkeit und counterproductive work behaviors: ... • wahrgenommene Gerechtigkeit + Arbeitszufriedenheit: ... • Zusammenhänge der einzelnen Gerechtigkeitsdimensionen mit proximalen u. distalen organisationalen Erfolgsparametern: ... 	
Arbeitszufriedenheit		
Begriff	<ul style="list-style-type: none"> • affektive Empfindung gegenüber der Arbeit, die ... 	
Perspektiven der Messung	<ul style="list-style-type: none"> • je nach Forschungsfrage: Resümee oder Erwartung • bedürfnis- oder anreizorientierte Items 	
Dimensionen der Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Fischer + Lück: SAZ → ... • Neuberger + Allerbeck: ABB → 7 Subskalen: ... , „zufrieden“ bis „unzufrieden“ → Kritik: ..., Annahme: je zufriedener mit den Einzelaspekten, desto ... 	
Modelle der Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Annahme: Arbeitszufriedenheit erklärt Leistungsverhalten → Motivations- und Gerechtigkeitstheorien enthalten auch Empfehlungen für die Arbeitszufriedenheit 	
Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruchsregulationsmodell: 6 Formen der Arbeits(un)zufriedenheit → Abbildung S. 130 • Entstehungsbedingungen und jeweils resultierende Formen: ... , generelle oder spezifische Soll-Ist-Vergleiche, eventuelle Anspruchsniveauänderungen... • Kritische Würdigung: Klassifikation → ... , Erfassung verschiedener Formen → ... , dynamischer Prozess, Udris + Rimann: 4 empirisch nachgewiesene Typen von Arbeits(un)zufriedenheit → ... 	
Determinanten der Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • soziale Beziehungen am Arbeitsplatz: Führungsverhalten, klare Rollenverteilung/-erwartungen → ... • Tätigkeit: Modell der Arbeitscharakteristika (Hackman + Oldham), Zielsetzungstheorie (Locke + Latham) → ... • Entlohnung: Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, soziale Anerkennung → ... • Aufstiegsmöglichkeiten: Bedürfnispyramide nach Herzberg, Selbstaktualisierung → ... • Unternehmenskultur + Betriebsklima: Sozialisationsprozesse → ... • Zufriedenheit + individuelle Persönlichkeit: Stabilität der Arbeitszufriedenheit, Big5-Faktoren, Moderatoren und Mediatoren der Arbeitszufriedenheit nach Bruk Lee et al → ... 	

Organisationale Gerechtigkeit und Stresserleben		126
Arbeitszufriedenheit		
<p style="color: #0070c0; margin: 0;">Arbeitszufriedenheit und Motivation</p>	<ul style="list-style-type: none"> Theorien der Arbeitsmotivation → relevante Faktoren für die Arbeitszufriedenheit → Neuberger: Arbeitszufriedenheit als Ergebnis von Motivation Bedürfnistheorien → ... Instrumentalitätstheorie → ... Equity-Theorie → ... 	
<p style="color: #0070c0; margin: 0;">Arbeitszufriedenheit und Leistung</p>	<ul style="list-style-type: none"> Judge et al: Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung → ... Komplexität der Tätigkeit, Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen Abbildung S. 133: Integratives Modell des (reziproken) Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Leistung (nicht auf Basis der Metaanalyse entwickelt!) 	
<p style="color: #0070c0; margin: 0;">Arbeitszufriedenheit, Fehlzeiten + Fluktuation</p>	<ul style="list-style-type: none"> gut belegter Zusammenhang Chang, Rosen, Leva: Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht → ... weitere Zusammenhänge: ... Arbeitszufriedenheit als proximaler Mediator → „aggregierte Bewertung der Gesamtsituation“ → ... 	

Organisationales Commitment		135
<p style="color: #0070c0; margin: 0;">Definition</p>	<ul style="list-style-type: none"> Allen + Meyer: „psychological state ...“ 	
<p style="color: #0070c0; margin: 0;">Drei-Komponenten-Modell von Allen + Meyer</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3 Dimensionen organisationalen Commitments: ... → nebeneinander möglich, da unabhängige Dimensionen vielfach empirisch bestätigt 	
Antezedenzen (Entstehungsbedingungen) des organisationalen Commitments		
<p style="color: #0070c0; margin: 0;">verschiedene Komponenten mit jeweils verschiedenen Einflussfaktoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbeit, Führungsstil, Organisation, Persönlichkeitsmerkmale → Commitment: ... affektive, normatives, kalkulatorisches Commitment → beeinflusst von ... 	
<p style="color: #0070c0; margin: 0;">Konsequenzen von Commitment</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fluktuationsabsicht, freiwilliges Arbeitsengagement, psychische Gesundheit, Arbeitsleistung → Zusammenhänge mit unterschiedlichen Arten des Commitments → zentral: affektives Commitment 	

Job-Involvement + Organisationale Identifikation als weitere Einstellungskonstrukte der Organisationspsychologie		137
Job-Involvement	<ul style="list-style-type: none"> • „Schlüssel zur Aktivierung der Mitarbeiter“ • Definition nach Kanungo: ... • Erklärung: ... • 6 Elemente: ... • diskriminante Validität: ... • prädiktive Validität: ... 	
Organisationale Identifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Ashford + Mael: 3 Komponenten + weitere, verhaltensorientierte Komponenten → ... • van Dick: Messinstrument zur Erhebung der Identifikation 	
Analyse der beiden Konzepte	<ul style="list-style-type: none"> • Frank + Felfe: faktorenanalytisch trennbare Konzepte mit eigenständigen Beiträgen zur Erklärung für ... 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 	