

Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung</i>	13
 <i>Kapitel 1</i>	
Theorieentwicklung in der Organisationsforschung	
1.1 <i>Zur Bedeutung organisationswissenschaftlicher Theorien</i>	17
1.2 <i>Grundbegriffe der Organisationstheorien</i>	19
«Organisation» und «organisieren»	19
Systeme	20
Interaktionen	20
Organisationen als offene Systeme	21
Organisationsstrukturen	22
Organisationsklima	23
Organisationstechnologien	23
Organisationsumgebung	24
Ziele von Organisationen	25
Organisationale Effizienz und Effektivität	25
1.3 <i>Untersuchungseinheiten und Problemgebiete der Organisationsforschung</i>	26
1.4 <i>Übersichtsdarstellung theoretischer Ansätze</i>	29
(1) Die Bürokratietheorie von Max Weber	30
(2) Management-Theorien und betriebswirtschaftliche Organisationslehre	30
(3) Human-Relations-Ansätze	32
(4) Humanistische Ansätze	32
(5) Partizipative Führung und überlappende Gruppen	33
(6) Soziotechnische Systemtheorien	34
(7) Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorien	35
(8) Systemtheoretische Ansätze	36
(9) Situative Ansätze	36
(10) Handlungstheoretische Ansätze	38
1.5 <i>Arbeitspsychologie und Organisationspsychologie</i>	39

Kapitel 2

Organisationspsychologie als angewandte Wissenschaft

2.1	<i>Zum Verhältnis von angewandter und theoretischer Wissenschaft</i>	42
2.2	<i>Wissenschaftliche Gütekriterien</i>	44
2.3	<i>Normative Grundlagen organisationspsychologischer Theorien</i> ..	47
	<i>Zum Begründungsproblem</i>	48
	<i>Fragen zur systematischen Analyse</i>	49
2.4	<i>Zum Problem der Beliebigkeit und Irrelevanz wissenschaftlicher Theorien</i>	54

Kapitel 3

McGREGORS humanistische Theorie

Management durch Integration und Selbstkontrolle?

3.1	<i>Grundlagen</i>	61
	<i>Theorie X – eine falsche Managementphilosophie</i>	61
	<i>Theorie Y – eine fortschrittliche Managementphilosophie</i>	62
	<i>Führung durch Integration und Selbstkontrolle</i>	64
	<i>Praktische Anwendbarkeit der Theorie</i>	65
3.2	<i>Zentrale Hypothesen</i>	65
3.3	<i>Diskussion der Hypothesen</i>	68
	<i>Begriffe</i>	68
	<i>Widerspruchsfreiheit, Begründung und empirische Bestätigung</i> ..	69
	<i>Realisierbarkeit der technologischen Prognosen</i>	73
	<i>Schlußfolgerungen</i>	74

Kapitel 4

Das «Mix-Modell» von ARGYRIS

Konflikte zwischen Individuum und Organisation

4.1	<i>Grundlagen</i>	77
	<i>Motivations- und Persönlichkeitstheorie</i>	78
	<i>Organisation und Effektivität</i>	81
4.2	<i>Zentrale Hypothesen</i>	82
	<i>Annahmen zur klassischen Pyramidenstruktur der Organisation</i> ..	83
	<i>Dimensionen der Organisation</i>	86
	<i>Prognose organisationaler Effektivität</i>	89
	<i>Organisationstypen und ihre besonderen Effektivitätsbedingungen</i>	90

4.3	<i>Diskussion der Hypothesen</i>	93
	Begriffe	93
	Widerspruchsfreiheit und empirische Bestätigung	95
	Realisierbarkeit der technologischen Prognosen	97
	Schlußfolgerungen	98

Kapitel 5

LIKERTS neue Ansätze der Unternehmensführung

Effizienz durch Vertrauen, Partizipation und überlappende Arbeitsgruppen?

5.1	<i>Grundlagen</i>	101
	Autoritäre Führungssysteme	102
	Unterstützende Beziehungen	103
	Entscheidungsprozesse und Gruppenorganisationen	105
	Ziele der Organisation und ihrer Mitglieder	107
	Untersuchungsmethoden	108
5.2	<i>Zentrale Hypothesen</i>	110
5.3	<i>Diskussion der Hypothesen</i>	114
	Begriffe	115
	Widerspruchsfreiheit, Begründung und empirische Bestätigung ..	115
	Realisierbarkeit der technologischen Prognosen	120
	Schlußfolgerungen	121

Kapitel 6

Die Rollen- und Systemtheorie von KATZ und KAHN

Integration interdisziplinärer Forschungsergebnisse?

6.1	<i>Grundlagen</i>	124
	Das Konzept des offenen Systems	124
	Allgemeine Merkmale offener Systeme	125
	Rollentheoretische Grundlagen	127
	Organisationstypen und Subsysteme	131
	Organisationale Effektivität und Effizienz	132
	Motivationsstrukturen	133
6.2	<i>Zentrale Hypothesen</i>	137
	Hypothesen zur erzwungenen Rollenübernahme (Typ A)	138
	Hypothesen zum effektiven Verhalten bei «externen Belohnungen» (Typ B)	139
	Hypothesen zu effektiven Verhaltensweisen bei «internalisierter Motivation» (Typ C)	141

6.3	<i>Diskussion der Hypothesen</i>	143
	Begriffe	143
	Widerspruchsfreiheit und empirische Bestätigung	147
	Realisierbarkeit der technologischen Prognosen	148
	Schlußfolgerungen	149

Kapitel 7

Entwicklung eines handlungstheoretischen Ansatzes der Organisationspsychologie

7.1	<i>Einleitung</i>	151
	Handlungstheorien in der Psychologie und Kriterien zu ihrer Eingrenzung	152
	Worin liegt das «Neue» der arbeitspsychologischen Handlungs- theorie?	152
	Überblick über die folgenden Abschnitte	153
	Einschränkung des wissenschaftlichen Anspruchs	154
7.2	<i>Grundzüge der Handlungstheorie</i>	155
7.2.1	Grundlagen	156
	Der Begriff der Handlung	156
	Zyklische Einheiten	158
	Die hierarchisch-sequentielle Organisation	160
	Pläne, Aktionsprogramme und innere Repräsentationen	162
	Das operative Abbildsystem	164
	Fertigkeiten und verallgemeinerte Verfahren	165
7.2.2	Effizientes Handeln und planende Strategie	166
	Effektivität	166
	Wohlbefinden und Persönlichkeitsförderung	167
	Planende Strategie	169
7.2.3	Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung	171
	Arbeitsbedingungen	171
7.2.4	Wichtige Hypothesen	173
	Freiheitsgrade und operatives Abbildsystem	173
	Fertigkeiten und verallgemeinerte Verfahren	175
	Planende Strategie und Persönlichkeitsförderung	177
7.2.5	Diskussion der Hypothesen	179
	Methoden und empirische Untersuchungen	179
	Kritische Anmerkungen	183
7.3	<i>Arbeitsmarkt und Reproduktionsinteressen</i>	185
7.3.1	Zur Entstehung von Reproduktionsinteressen und Orientierungen	186
	Arbeitsmarkt	186
	Gesellschaftliche Stellung	189
	Interessen und Orientierungen	191

Gesellschaftliche Stellung und Orientierungen	193
Widersprüche im Bewußtsein und ihre Auflösung	197
Deutungsmuster und Relevanzstrukturen	198
7.3.2 Sozialpsychologische Ansätze und Aktivierungsprozesse	199
Aktivierungsprozesse	201
Zum Konsistenzbegriff	203
Glaubwürdigkeit von Informationen	203
Solidarität	204
Intensität der Emotionen	205
Verfestigung von Orientierungen	205
Entstehung von Aktivierungsprozessen	205
7.3.3 Individuelles und kollektives Handeln	207
Orientierungen und Handeln	207
Orientierungen und Arbeitsleistungen	209
Aktiver und passiver Widerstand gegen Leistungsnormen und Belastungen	210
7.4 <i>Ungerechtigkeit und Leistungsnormen</i>	212
7.4.1 Grundlagen der Gerechtigkeitstheorie	213
Grundbegriffe	214
Mehrdimensionale Konzeptionen	215
Ausbeuter und Opfer	217
7.4.2 Diskussion der Annahmen der Gerechtigkeitstheorie	218
Experimentelle Untersuchungen	218
Utilitaristische Grundlagen	219
Anwendungsvoraussetzungen	220
7.4.3 Hypothesenentwicklung zur Entstehung von Leistungsnormen in Arbeitsgruppen	222
7.5 <i>Leistungsmotivation</i>	227
7.5.1 Wert-Erwartungs-Theorien	228
7.5.2 Vrooms Motivationstheorie	229
Die erste Grundannahme	230
Die zweite Grundannahme	230
7.5.3 Heckhausens «Suchmodell»	231
7.5.4 Diskussion der Theorien	234
Diskussion der Motivationstheorie von VROOM	234
Diskussion des Modells von HECKHAUSEN	236
7.5.5 Eingrenzung des Anwendungsbereichs und Hypothesen- entwicklung	237
Kontingenzen an Arbeitsplätzen mit niedriger gesellschaftlicher Stellung	238
Die Höhe der Kontingenzen zwischen Leistungen und Handlungs- folgen	239

Arbeitsplätze mit höherer gesellschaftlicher Stellung.....	240
Hypothesen.....	241
7.6 <i>Führungsverhalten und Arbeitsleistungen</i>	245
7.6.1 Die Weg-Ziel-Theorie der Führung.....	247
7.6.2 Diskussion der Weg-Ziel-Theorie der Führung.....	249
Methodenprobleme.....	249
Beliebigkeit der Konstrukte und Hypothesen.....	251
Austauschtheorie und gemeinsame Nutzenmaximierung.....	252
7.6.3 Eingrenzung des Anwendungsbereichs und Hypothesen- entwicklung.....	253
Interessenkonstellationen.....	254
7.7 <i>Zusammenfassung und Diskussion der Hypothesen</i>	262
7.7.1 Systematisierung der Hypothesen.....	262
(1) Hypothesen zur Entstehung von gesellschaftlichen und beruflichen Orientierungen.....	264
(2) Hypothesen zur Entstehung kollektiven Widerstands der Beschäftigten.....	266
(3) Hypothesen zur Entstehung von Leistungsanstrengungen und Leistungen.....	268
(4) Hypothesen zur Entwicklung einer effizienten Arbeitsweise und zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung.....	270
7.7.2 Diskussion der Hypothesen.....	273
Begriffe.....	274
Widerspruchsfreiheit, Begründung und empirische Bestätigung ..	274
Realisierbarkeit der technologischen Prognosen.....	276
Schlußfolgerungen.....	280

Kapitel 8

Zusammenfassender Vergleich der theoretischen Ansätze

8.1 <i>Theoretische und methodische Grundlagen</i>	283
Motivationstheoretische Grundlagen.....	283
Theoretische Komplexität.....	285
Experimentelle und differentielle Psychologie.....	286
8.2 <i>Praktische Anwendungskonsequenzen</i>	288
8.3 <i>Normative Grundlagen</i>	289
<i>Literaturverzeichnis</i>	293
<i>Autorenverzeichnis</i>	305
<i>Sachwortverzeichnis</i>	311