



wi
wirtschaft

Gareth R. Jones
Ricarda B. Bouncken

Organisation

Theorie, Design und Wandel

5., aktualisierte Auflage

Gareth R. Jones
Ricarda B. Bouncken

Organisation

Theorie, Design und Wandel

5., aktualisierte Auflage

PEARSON

Studium

ein Imprint von Pearson Education
München • Boston • San Francisco • Harlow, England
Don Mills, Ontario • Sydney • Mexico City
Madrid • Amsterdam

Organisation - PDF

Inhaltsverzeichnis

Organisation - Theorie, Design und Wandel - 5., aktualisierte Auflage

Inhaltsübersicht

Vorwort

Teil I Organisationen und ihre Umwelt

Teil II Organisationsgestaltung

Teil III Wandel von Organisationen

Glossar

Firmenregister

Personenregister

Sachregister

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Teil I Organisationen und ihre Umwelt

1 Begriff und Effektivität von Organisationen

2 Stakeholder, Manager und Ethik

3 Management in einer sich wandelnden globalen Umwelt

Teil II Organisationsgestaltung

4 Grundlegende Herausforderungen bei der Organisationsgestaltung

5 Gestaltung der Organisationsstruktur: Autorität und Kontrolle

6 Gestaltung der Organisationsstruktur: Spezialisierung und Koordination

7 Aufbau und Lenkung der Unternehmenskultur

8 Organisationsgestaltung und -strategie in einem sich verändernden globalen Umfeld

9 Organisationsgestaltung im Kontext von Kompetenzen und Technologien

Teil III Wandel von Organisationen

10 Typen und Formen von organisationalem Wandel

11 Transformationsprozesse von Organisationen: Gründung, Wachstum, Rückgang und Auflösung

12 Entscheidung, Lernen und Wissensmanagement

13 Innovation, Intrapreneurship und Kreativität

14 Konfliktmanagement, Macht und politische Prozesse

Glossar

Firmenregister

Personenregister

Sachregister

Vorwort

Zum Gebrauch dieses Buches

Inhaltsverzeichnis

Teil I Organisationen und ihre Umwelt

1 Begriff und Effektivität von Organisationen

Lernziele

1.1 Was ist eine Organisation?

1.1.1 Wie erschaffen Organisationen Werte?

1.1.2 Wieso existieren Organisationen?

1.2 Theorie, Gestaltung und Wandel von Organisationen

1.2.1 Organisationsstruktur

1.2.2 Organisationskultur

1.2.3 Organisationsgestaltung und -veränderung

1.2.4 Gestaltung und Wandel von Organisationen

1.2.5 Folgen schlechter Organisationsgestaltung

1.3 Effektivitätsbeurteilung durch Führungskräfte

1.3.1 Ansatz externer Ressourcen: Kontrolle

1.3.2 Ansatz interner Systeme: Innovation

1.3.3 Technischer Ansatz: Effizienz

1.3.4 Messung der Effektivität anhand von Zielen

1.3.5 Aufbau dieses Buches

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Die Dynamik offener Systeme

Aus ethischer Sicht

Setzen Sie die Theorie um

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

2 Stakeholder, Manager und Ethik

Lernziele

2.1 Stakeholder einer Organisation

2.1.1 Interne Stakeholder

2.1.2 Externe Stakeholder

2.2 Effektivität von Organisationen: Zufriedenstellung von Stakeholdern

2.2.1 Konfliktäre Ziele

2.2.2 Verteilung von Erträgen

2.3 Topmanager und Macht

2.3.1 Geschäftsführung

2.3.2 Gruppe des Topmanagements

2.4 Prinzipal-Agenten-Theorie

2.4.1 Grundlagen der Prinzipal-Agenten-Theorie

2.4.2 Moral-Hazard-Problem zwischen Aktionären, Aufsichtsrat und Vorstand

2.4.3 Lösungsmöglichkeiten für das Agenten-Problem zwischen Aufsichtsrat und Vorstand

2.5 Topmanager und Ethik der Organisation

2.5.1 Ethische Grundeinstellungen und Gesetze

Inhaltsverzeichnis

- 2.5.2 Ethische Werte und Stakeholder
- 2.5.3 Quellen von Ethik in Organisationen
- 2.5.4 Warum entwickeln sich ethische Regeln?
- 2.5.5 Wieso tritt unethisches Verhalten auf?

2.6 Bildung einer ethischen Organisation

- 2.6.1 Gestaltung und Kontrolle ethischer Grundregeln

Organisationstheorie und Praxis

- Diskutieren Sie!
- Aufstellen eines Moralkodexes
- Aus ethischer Sicht
- Setzen Sie die Theorie um
- Maßgeschneidert
- Gedankenspiel
- Diskussionsfragen

Fußnoten

3 Management in einer sich wandelnden globalen Umwelt

Lernziele

3.1 Was ist die Umwelt einer Organisation?

- 3.1.1 Spezifische Umwelt
- 3.1.2 Generelle Umwelt

3.2 Theorie der Ressourcenabhängigkeit

3.3 Interorganisationale Strategien bei Ressourcenabhängigkeiten

3.4 Strategien bei komplementären Interdependenzen

- 3.4.1 Entwicklung einer hohen Reputation
- 3.4.2 Kooptation
- 3.4.3 Strategische Allianzen
- 3.4.4 Langfristige Verträge
- 3.4.5 Netzwerke
- 3.4.6 Minoritätseigentum
- 3.4.7 Joint Venture
- 3.4.8 Zusammenschlüsse und Übernahmen

3.5 Strategien bei kompetitiven Interdependenzen

- 3.5.1 Kollusion und Kartelle
- 3.5.2 Interessenverbände
- 3.5.3 Strategische Allianzen
- 3.5.4 Merger & Acquisitions und Übernahmen

3.6 Transaktionskostentheorie und interorganisationale Interdependenzen

- 3.6.1 Quellen von Transaktionskosten
- 3.6.2 Transaktionskosten und Beziehungen zwischen Unternehmen
- 3.6.3 Bürokratiekosten
- 3.6.4 Transaktionskostentheorie zur Wahl interorganisationaler Strategien

3.7 Management der Beziehungen in Kooperationen

- 3.7.1 Unterscheidungsmerkmale bei Kooperationen
- 3.7.2 Spezialformen von Kooperationen

3.8 Kooperationsmanagement

Inhaltsverzeichnis

- 3.8.1 Beziehungs- und Leistungsebene im Kooperationsmanagement
- 3.8.2 Macht und Abhängigkeiten
- 3.8.3 Evolution von Kooperationsbeziehungen
- 3.8.4 Kooperationsmanagement unter Beachtung von Lebenszyklus und Ablauf
- 3.8.5 Ergebnisbeurteilung in Kooperation
- 3.8.6 Organisation der Kooperationsfunktion

Organisationstheorie und Praxis

- Diskutieren Sie!
- Schützen Sie Ihre Organisation
- Aus ethischer Sicht
- Setzen Sie die Theorie um!
- Maßgeschneidert!
- Gedankenspiel
- Diskussionsfragen

Fußnoten

Teil II Organisationsgestaltung

4 Grundlegende Herausforderungen bei der Organisationsgestaltung

Lernziele

4.1 Prolog

4.2 Differenzierung

- 4.2.1 Aufgabenbezogene Stellen und Rollen
- 4.2.2 Funktionen und Divisionen
- 4.2.3 Differenzierung in der Lounge-Bar
- 4.2.4 Vertikale und horizontale Differenzierung

4.3 Balance zwischen Differenzierung und Integration

- 4.3.1 Integration und Integrationsinstrumente
- 4.3.2 Prozesse als Ansatzpunkt zur
- 4.3.3 Differenzierung versus Integration

4.4 Balance zwischen Zentralisierung und Dezentralisierung

4.5 Balance zwischen Standardisierung und gegenseitiger Abstimmung

- 4.5.1 Formalisierung: Niedergeschriebene Regeln
- 4.5.2 Sozialisierung: Gemeinsam verstandene Normen
- 4.5.3 Standardisierung versus wechselseitige Anpassung

4.6 Kurzformeln für die Praxis: Die Gestaltungsherausforderung

4.7 Mechanistische Strukturen

4.8 Organische Strukturen

4.9 Aussagen der Kontingenztheorie für die Organisationsgestaltung

- 4.9.1 Lawrences und Lorsch's Erkenntnisse zur Differenzierung, Integration und Umwelt
- 4.9.2 Burns und Stalker: Organische versus mechanistische Strukturen

Organisationstheorie und Praxis

- Diskutieren Sie!
- Galoppierende Probleme
- Setzen Sie die Theorie um!
- Aus ethischer Sicht

Inhaltsverzeichnis

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

5 Gestaltung der Organisationsstruktur: Autorität und Kontrolle

Lernziele

5.1 Weisungsbefugnisse und Autorität: Wie und warum entsteht eine vertikale Differenzierung?

5.1.1 Entstehung der Hierarchie

5.1.2 Größen- und Umfangseinschränkungen

5.1.3 Probleme der steilen Hierarchie

5.1.4 Parkinsons Gesetz

5.1.5 Ideale Anzahl an Hierarchieebenen und minimale Weisungskette

5.1.6 Kontroll- und Leitungsspanne

5.2 Kontrolle: Die Hierarchie beeinflussende Faktoren

5.2.1 Horizontale Differenzierung

5.2.2 Zentralisierung

5.2.3 Standardisierung

5.3 Kurzformeln für die Praxis: Autorität und Kontrolle

5.4 Prinzipien der Bürokratie

5.4.1 Vorteile der Bürokratie

5.4.2 Management by Objectives

5.5 Kurzformeln für die Praxis: Bürokratie wirkt positiv auf Organisationen

5.6 Einfluss der informellen Organisation

5.7 IT, Empowerment und autonome Teams

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Wie man eine Hierarchie aufbaut

Aus ethischer Sicht

Setzen Sie die Theorie um

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

6 Gestaltung der Organisations-struktur: Spezialisierung und Koordination

Lernziele

6.1 Funktionale Struktur

6.1.1 Vorteile der funktionalen Struktur

6.1.2 Kontrollprobleme bei einer funktionalen Struktur

6.1.3 Lösung von Kontrollproblemen in funktionalen Strukturen

6.2 Kurzformeln für die Praxis: Funktionale Struktur

6.3 Von der funktionalen zur divisionalen Struktur

6.3.1 Übergang zur divisionalen Struktur

6.4 Divisionale Struktur I: Drei Arten der Produktstruktur

6.5 Zusammenhang zwischen Produktstruktur und Produktmanagement

Inhaltsverzeichnis

6.5.1 Produktdivisionsstruktur

6.5.2 Multidivisionale Struktur

6.5.3 Produktteamstruktur

6.6 Divisionale Struktur II: Geografische Struktur

6.7 Divisionale Struktur III: Kundenstruktur

6.8 Kurzformeln für die Praxis: Veränderung der organisationalen Struktur

6.9 Matrixstruktur

6.9.1 Vorteile der Matrixstruktur

6.9.2 Nachteile der Matrixstruktur

6.9.3 Multidivisionale Matrixstruktur

6.9.4 Hybride Strukturen

6.10 Netzwerkstrukturen und grenzenlose Organisation

6.10.1 Vorteile der Netzwerkstruktur

6.10.2 Nachteile der Netzwerkstrukturen

6.10.3 Grenzenlose Organisation

6.10.4 E-Commerce

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Übungen für die Organisationstheorie: Welche neue Organisationsstruktur?

Aus ethischer Sicht

Setzen Sie die Theorie um

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

7 Aufbau und Lenkung der Unternehmenskultur

Lernziele

7.1 Was ist Unternehmenskultur?

7.2 Kulturvermittlung an Organisationsmitglieder

7.2.1 Sozialisation und Sozialisationstaktiken

7.2.2 Geschichten, Rituale, Unternehmenssprache und Nostalgie

7.3 Kurzformeln für die Praxis: Analyse der Unternehmenskultur

7.4 Wie entsteht eine Organisationskultur?

7.4.1 Eigenschaften der Menschen innerhalb einer Organisation

7.4.2 Organisationsethik

7.4.3 Verfügungsrechte

7.4.4 Organisationsstruktur

7.5 Kann die Organisationskultur gesteuert werden?

7.6 Kurzformeln für die Praxis: Gestaltung der Unternehmenskultur

7.7 Gesellschaftliche Verantwortung

7.7.1 Ansätze für gesellschaftliche Verantwortung

7.7.2 Warum gesellschaftliche Verantwortung übernehmen?

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Entwicklung einer Service-Kultur

Inhaltsverzeichnis

Aus ethischer Sicht
Setzen Sie die Theorie um
Maßgeschneidert
Gedankenspiel
Diskussionsfragen

Fußnoten

8 Organisationsgestaltung und -strategie in einem sich verändernden globalen Umfeld

Lernziele

8.1 Strategie und Strategisches Management

- 8.1.1 Schulen und Klassifikationen innerhalb der Strategielehre
- 8.1.2 Marktorientierter Ansatz
- 8.1.3 Ressourcenorientierter Ansatz
- 8.1.4 Kernkompetenzen
- 8.1.5 Charakteristika von Kernkompetenzen
- 8.1.6 Arten von Kernkompetenzen
- 8.1.7 Quellen von Kernkompetenzen
- 8.1.8 Globale Expansion und Kernkompetenzen

8.2 Vier Strategieebenen

8.3 Funktionale Strategien

- 8.3.1 Porters Strategien zur Kostensenkung und Differenzierung
- 8.3.2 Funktionale Strategie und Organisationsstruktur
- 8.3.3 Funktionale Strategie und Unternehmenskultur

8.4 Kurzformeln für die Praxis: Funktionale Strategie

8.5 Geschäftsfeldstrategien

- 8.5.1 Strategien zur Kostensenkung und Produktdifferenzierung
- 8.5.2 Strategie zur Konzentration auf Schwerpunkte
- 8.5.3 Geschäftsfeldstrategie und Organisationsstruktur
- 8.5.4 Geschäftsfeldstrategie und Organisationskultur

8.6 Kurzformeln für die Praxis: Geschäftsfeldstrategie

8.7 Unternehmensstrategien

- 8.7.1 Vertikale Integration
- 8.7.2 Diversifikation
- 8.7.3 Unternehmensstrategie und Organisationsstruktur
- 8.7.4 Unternehmensstrategie und Organisationskultur

8.8 Kurzformeln für die Praxis: Unternehmensstrategie

8.9 Länderübergreifende Strategieimplementierung

- 8.9.1 Implementierung einer multinationalen Strategie
- 8.9.2 Implementierung einer internationalen Strategie
- 8.9.3 Implementierung einer globalen Strategie
- 8.9.4 Implementierung einer transnationalen Strategie

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!
Supermärkte – aber welche?
Aus ethischer Sicht

Inhaltsverzeichnis

Setzen Sie die Theorie um
Maßgeschneidert
Gedankenspiel
Diskussionsfragen

Fußnoten

9 Organisationsgestaltung im Kontext von Kompetenzen und Technologien

Lernziele

9.1 Was ist Technologie?

9.2 Technologie und Effektivität von Organisationen

9.3 Joan Woodwards Theorie der technischen Komplexität

9.3.1 Technologien zur Einzelfertigung

9.3.2 Technologien zur Herstellung großer Einheiten und Massenproduktion

9.3.3 Kontinuierliche Prozesstechnologie

9.3.4 Technologische Komplexität und Organisationsstruktur

9.3.5 Der technologische Imperativ

9.4 Routineaufgaben und komplexe Aufgaben: Theorie von Charles Perrow

9.4.1 Aufgabenvariabilität und Aufgabenanalysierbarkeit

9.5 Formen von Technologie

9.5.1 Routinebasierte Technologien und Organisationsstrukturen

9.5.2 Nicht routinebasierte Technologien und Organisationsstrukturen

9.6 Aufgabeninterdependenzen: Die Theorie von James D. Thompson

9.6.1 Medierende Technologien und gepoolte Interdependenzen

9.6.2 Langfristig verbundene Technologien und sequentielle Interdependenzen

9.6.3 Intensive Technologien und reziproke Interdependenzen

9.7 Kurzformeln für die Praxis: Analyse von Technologie

9.8 Von der Massenproduktion zur weiter-entwickelten Produktionstechnologie

9.9 Neue Produktionstechnologien: Innovationen in der Fertigungstechnologie

9.9.1 Computer-basiertes Design

9.9.2 Computer-basierte Logistik und Materialmanagement

9.9.3 Just-in-Time-Konzept im Lagermanagement

9.9.4 Flexible Produktion und computergestützte Fertigung

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Die Wahl einer Technologie

Aus ethischer Sicht

Setzen Sie die Theorie um

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

Teil III Wandel von Organisationen

10 Typen und Formen von organisationalem Wandel

Lernziele

10.1 Was ist organisationaler Wandel?

Inhaltsverzeichnis

10.1.1 Ziele des Wandels

10.2 Veränderungskräfte und Widerstand gegen organisatorischen Wandel

10.2.1 Triebkräfte des Wandels

10.2.2 Widerstand gegen Wandel

10.2.3 Organisationale Ebene des Widerstands gegen Veränderung

10.2.4 Widerstand auf der Ebene von Gruppen

10.2.5 Widerstand auf individueller Ebene

10.2.6 Lewins Modell der Veränderung

10.3 Kurzformeln für die Praxis: Kräfte für und gegen Wandel

10.4 Evolutionärer und revolutionärer Wandel in Organisationen

10.4.1 Evolutionäre Veränderung im Sinn der soziotechnischen Systemtheorie

10.4.2 Total Quality Management

10.4.3 Teamstrukturen

10.4.4 Umsetzung des radikalen Wandels durch Reengineering

10.4.5 Restrukturierung

10.4.6 Innovation

10.5 Management des Wandels durch Aktionsforschung

10.5.1 Diagnose des Status quo in der Organisation

10.5.2 Bestimmung des zukünftigen erwünschten Zustands

10.5.3 Implementierung

10.5.4 Bewertungsphase

10.5.5 Institutionalisierung des Wandels

10.6 Kurzformeln für die Praxis: Gestaltung des Wandels

10.7 Organisationsentwicklung

10.7.1 Techniken zur Bewältigung von Wandelbarrieren

10.7.2 Organisationsentwicklung zur Verbesserung des Wandels

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Wandelbewältigung

Setzen Sie die Theorie um

Aus ethischer Sicht

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

Lernziele

11 Transformationsprozesse von Organisationen: Gründung, Wachstum, Rückgang und Auflösung

11.1 Lebenszyklen von Organisationen

11.2 Gründung von Organisationen

11.2.1 Entwicklung eines Businessplans

11.3 Populationsökologisches Modell der Gründung von Organisationen

11.3.1 Gründungsrate

11.3.2 Überlebensstrategien

11.3.3 Prozess der natürlichen Selektion

Inhaltsverzeichnis

11.4 Institutionalistische Theorie zur Erklärung des Organisationswachstums

11.4.1 Isomorphismen von Organisationen

11.4.2 Nachteile durch Isomorphismen

11.5 Greiners Modell des organisationalen Wachstums

11.5.1 Phase 1: Wachstum durch Kreativität

11.5.2 Phase 2: Wachstum durch Lenkung

11.5.3 Phase 3: Wachstum durch Delegation

11.5.4 Phase 4: Wachstum durch Koordination

11.5.5 Phase 5: Wachstum durch Zusammenarbeit

11.6 Kurzformeln für die Praxis: Gründung und Wachstum von Unternehmen

11.7 Rückgang und Auflösung von Organisationen

11.7.1 Effektivität und Profitabilität

11.7.2 Trägheit von Organisationen

11.7.3 Veränderungen in der Umwelt

11.7.4 Weitzel und Jonssons Modell zum Rückgang von Organisationen

11.8 Kurzformeln für die Praxis: Rückgang von Organisationen

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Wachsende Sorgen

Setzen Sie die Theorie um

Aus ethischer Sicht

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

12 Entscheidung, Lernen und Wissensmanagement

Lernziele

12.1 Organisationale Entscheidung

12.2 Modelle organisationaler Entscheidung

12.2.1 Das rationale Modell

12.2.2 Das Carnegie-Modell

12.2.3 Das inkrementalistische Modell

12.2.4 Das unstrukturierte Modell

12.2.5 Das Garbage-Can-Modell

12.3 Wesen organisationalen Lernens

12.3.1 Arten organisationalen Lernens nach March

12.3.2 Ebenen zur Förderung des organisationalen Lernens

12.4 Wissen und Wissensmanagement

12.5 Originär organisationale Wissens-generierung: ein integriertes Modell

12.5.1 Mentale Modelle

12.5.2 Integrierte Arbeitsteiligkeit von mentalen Modellen

12.5.3 Diffusion geteilter mentaler Modelle und Handlungsschemata

12.5.4 Gemeinsame Konstruktion von mentalen Modellen

12.6 Wissensmanagement und Informationstechnologien

12.7 Faktoren organisationalen Lernens

Inhaltsverzeichnis

12.7.1 Organisationales Lernen und kognitive Strukturen

12.7.2 Arten kognitiver Verzerrungen

12.7.3 Kognitive Dissonanz

12.7.4 Kontrollillusion

12.7.5 Häufigkeit und Repräsentativität

12.7.6 Projektion und Ego-Verteidigung

12.7.7 Übersteigerung des Engagements

12.8 Verbesserung von Entscheidungen und Lernen

12.8.1 Strategien für organisationales Lernen

12.8.2 Anwendung der Spiel-Theorie

12.8.3 Topmanagement-Teams

12.8.4 Überzeugende Kommunikation

12.8.5 Des Teufels Advokat und die dialektische Frage

12.8.6 Parallele organisationale Struktur

12.9 Kurzformeln für die Praxis: Entscheidung und Lernen

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Store Learning

Setzen Sie die Theorie um

Aus ethischer Sicht

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

13 Innovation, Intrapreneurship und Kreativität

Lernziele

13.1 Innovation und technologischer Wandel

13.1.1 Innovation und Absicherung

13.1.2 Technologie- und Produktlebenszyklus

13.2 Strategische Planung

13.2.1 Innovation, Intrapreneurship und Kreativität

13.2.2 Widerstände und Innovationen

13.2.3 Innovationskultur

13.2.4 Promotoren und Champions

13.3 Steuerung von Innovationsprozessen

13.3.1 Projektmanagement

13.3.2 Trichter-Paradigma des Stage-Gate-Modells

13.3.3 Multiprojektmanagement

13.3.4 Funktionsübergreifende Teams

13.3.5 Interkulturelle Innovationsteams

13.3.6 Teamführung

13.3.7 Innovationsinseln und New-Venture-Divisionen

13.3.8 Joint Venture

13.3.9 Innovationskooperationen und Innovation Value Chain

13.4 Kurzformeln für die Praxis: Innovation

13.5 Innovation und Informationstechnologie

Inhaltsverzeichnis

13.5.1 Innovation und Informationssynergien

13.5.2 IT- und Organisationsstruktur sowie -kultur

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Management von Innovationen

Aus ethischer Sicht

Setzen Sie die Theorie um

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

14 Konfliktmanagement, Macht und politische Prozesse

14.1 Was sind Konflikte in Organisationen?

14.1.1 Phase 1: Latente Konflikte

14.1.2 Phase 2: Wahrgenommene Konflikte

14.1.3 Phase 3: Erlebter Konflikt

14.1.4 Phase 4: Manifester Konflikt

14.1.5 Phase 5: Nachwirkung von Konflikten

14.1.6 Kurze Zusammenfassung

14.2 Konfliktmanagement, Konfliktlösung und Strategie

14.2.1 Strukturebene

14.2.2 Individuelle Ebene samt ihrer Einstellungen

14.3 Kurzformeln für die Praxis: Konflikt

14.4 Macht in Organisationen

14.5 Quellen von Macht in Organisationen

14.5.1 Weisungsbefugnisse

14.5.2 Kontrolle über Ressourcen

14.5.3 Kontrolle über Informationen

14.5.4 Nichtsubstituierbarkeit

14.5.5 Zentralität

14.5.6 Kontrolle von Unsicherheit

14.5.7 Subtile Macht: Kontrolle über Prämissen des Entscheidungsprozesses

14.6 Einsatz von Macht: Politische Prozesse in Organisationen

14.6.1 Taktiken bei politischen Spielen

14.6.2 Kosten und Nutzen von politischen Prozessen in Organisationen

14.7 Kurzformeln für die Praxis: Macht und politische Prozesse

Organisationstheorie und Praxis

Diskutieren Sie!

Konfliktmanagement

Aus ethischer Sicht

Setzen Sie die Theorie um

Maßgeschneidert

Gedankenspiel

Diskussionsfragen

Fußnoten

Glossar

Inhaltsverzeichnis

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
Z

Firmenregister

Numerisch

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K

Inhaltsverzeichnis

L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Personenregister

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
R
S
T
V
W

Inhaltsverzeichnis

Z

Sachregister

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

W

Z

Ins Internet: Weitere Infos zum Buch, Downloads, etc.

Copyright

Unternehmensgründer 656, 659
 Unternehmenskooperation 154, 184-186
 Unternehmenskultur siehe Organisations-
 kultur
 Unternehmenspraktiken 744
 Unternehmenssprache 418, 424-427, 443
 Unternehmensstrategie 462, 470, 488, 511,
 515, 518-522, 531
 Unterstützungsfunktion 246
 unverbundene Diversifikation 514-519,
 531, 958

V

Veränderungskraft 628
 Verbesserungsrituale 425
 Verbindungseinheiten 258-259
 verbundene Diversifikation 514-515,
 517-518, 520, 958
 Verfügungsrechte 431, 437-442, 444-446,
 454-455, 958
 Verhaltenskodex 509
 Vermeidungsansatz 448
 Verrichtungen 232, 235, 242-243, 248, 253
 Vertikale Differenzierung 248, 293
 vertikale Differenzierung 248, 271-272, 302-
 303, 319, 322, 326, 356, 365, 381, 383, 400
 vertikale Integration 471, 511-515, 518, 521,
 531, 958
 vertikale Integrationsstrategie 572
 vertikale Kooperation 177, 191-192
 vertikale Spezialisierung 251
 Vertrauen 155, 178, 184, 187-188, 190,
 201-203, 207, 209, 212, 732-733
 virtuelle Unternehmen 194-195, 207, 958
 Vorstandsvorsitzende 96-97, 101-102, 108,
 112, 122, 126
 vorwärtsgerichtete vertikale Integrations-
 strategie 511

W

Wachstumschance 666, 672
 wahrgenommener Konflikt 893, 927
 Wandelbarriere 608-609, 628, 631, 636, 639

Wandelpromotoren 632, 636
 Wandelprozess 687
 wechselseitige Abstimmung 252, 257
 Wechselseitige Anpassung 278
 wechselseitige Anpassung 252, 278
 Weisungsbefugnis 234, 240, 248, 256-257,
 262, 268, 272-274, 288, 291-292, 297-298,
 903, 907-910, 916, 937
 Weisungskette 307, 312, 317, 320, 327,
 340, 952
 Weisungsrechte 100-102, 104, 126
 weltweit 482-484, 488-489, 491, 523-524,
 526-530, 534
 Werte 408-412, 414-418, 420, 422-428, 430,
 432-433, 435-438, 440, 442-447, 450-451,
 454-458, 600, 602, 609, 635, 641, 905,
 915, 917, 951
 Wertschöpfungsprozess 396-397
 Wettbewerbsvorteil 54-55, 61, 65, 74, 462,
 464-465, 471-475, 477, 480-481, 483-484,
 486-488, 492, 495-496, 498-499, 501-502,
 505-506, 508, 510, 513, 523, 532, 534,
 600, 604, 954, 956, 959
 Wettbewerbsvorteil 471
 Widerstand 598, 603, 607-610, 613, 627,
 631-634, 636, 644-645, 647
 Wissen 728, 730-731, 797, 821, 823-824,
 828, 865-867, 869, 872, 936
 Wissensbereitstellung 749-750
 Wissensmanagement 705-706, 728,
 731-732, 743-745, 747, 959
 Wissensmanagementsystem 867
 Wissensteilung 733, 747
 Wissensziele 748, 750

Z

Zentralisation 248, 250, 252, 255, 272,
 293-294, 443
 Zentralisierung 319
 Zweckbeziehung 235, 242, 244