

Organizational Behaviour - Verhalten in Organisationen

Bearbeitet von
Prof. Dr. Albert Martin

2., aktualisierte Auflage 2017. Buch. 378 S. Softcover
ISBN 978 3 17 029924 5
Format (B x L): 15,5 x 23,2 cm

[Wirtschaft > Betriebswirtschaft: Theorie & Allgemeines > Organisationstheorie, -
soziologie und -psychologie](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Vorwort zur 2. Auflage

Seit dem Erscheinen der ersten Auflage des Buches »Organizational Behaviour. Verhalten in Organisationen« im Jahr 2003 ist einige Zeit vergangen. Die Themen, die in diesem Buch behandelt wurden, haben deswegen aber nichts von ihrer Bedeutung verloren. Sie werden daher auch in dieser zweiten Auflage wieder aufgegriffen, allerdings mit interessanten und erkenntnisreichen Neuentwicklungen angereichert sowie mit einer Aktualisierung der verwendeten Quellen versehen.

Das vorliegende Buch ist als Einführung in die Organizational Behaviour (OB-) Forschung konzipiert. Dem damit verknüpften Anspruch gerecht zu werden, ist nicht einfach, schon allein deswegen, weil das Themen- und Methodenspektrum der OB-Forschung ungewöhnlich breit ist:

- Es reicht von sehr speziellen Fragen, wie – um ein Beispiel herauszugreifen – der Erkundung von Karrierezielen bestimmter Mitarbeitergruppen bis hin zu sehr weitläufigen Fragen, wie – um ein weiteres Beispiel zu nennen – der Frage nach der Bedeutung gesellschaftlicher Trends für die Arbeitsorientierungen von Arbeitnehmern.
- Es umfasst oft sehr enge praxeologische Themen. Als Beispiel sei die Frage nach der Wirkung unterschiedlicher Anreizsysteme auf die Bereitschaft von Arbeitnehmern genannt, sich am betrieblichen Vorschlagswesen zu beteiligen. Es umfasst andererseits aber auch die Behandlung theoretisch tiefgründiger und brisanter Fragen. Als Beispiel diene hier die Frage nach der moralischen Fundierung von Unternehmensentscheidungen.
- In der OB-Forschung finden sich psychologische Zugänge unterschiedlichster Art, soziologische, politologische und ökonomische Analysen und Bezugnahmen auf viele weitere Wissenschaftsdisziplinen. So finden sich in der OB-Literatur z. B. auch sprachwissenschaftliche und philosophische Betrachtungen.
- Zur Anwendung kommt das gesamte sozialwissenschaftliche Methodenarsenal, von Laborexperimenten über Interviews, schriftliche Befragungen, Dokumentenanalysen usw. bis hin zu Simulationsverfahren und ethnomethodologischen Studien.

Man betritt also ein einigermaßen unübersichtliches Gelände, wenn man sich mit der OB-Forschung beschäftigt – was allerdings nicht unbedingt beklagenswert ist. Denn es besteht keine Notwendigkeit, sich von der Vielfalt der behandelten Themen, Ansätze und Methoden verwirren zu lassen, man kann sie auch als Bereicherung begreifen.

Doch wie auch immer, für ein Buch wie das vorliegende stellt sich das Problem, dass man nicht alle Themen behandeln kann, die eine nähere Betrachtung verdienen. Welche

Überlegungen liegen also der Auswahl der Beiträge für dieses Buch zugrunde? Inhaltlich gesehen fällt die Auswahl ziemlich konventionell aus, und zwar insofern als sie sich im Wesentlichen auf die Themen richtet, die traditionell in der OB-Forschung die größte Aufmerksamkeit gefunden haben. Für einen Einführungstext scheint dies auch ein angemessenes Auswahlkriterium zu sein. Die Behandlung der Themen selbst ist deswegen aber durchaus nicht konventionell, etwa in dem Sinne, dass sie sich auf die bloße Wiedergabe überkommener oder gar abgestandener Auffassungen beschränkt (wie unsere Leserinnen und Leser hoffentlich bestätigen werden). Methodologisch gesehen akzentuieren die Beiträge die Erklärungsaufgabe. Die im vorliegenden Buch versammelten Aufsätze sollen also deutlich machen, weshalb bestimmte Phänomene in der organisationalen Wirklichkeit Bedeutung erlangen, andere dagegen nicht und welche Ansätze die Wissenschaft bereithält, um das Verhalten der Menschen in Organisationen zu erklären.

Aus der ersten Auflage übernommen und überarbeitet wurden die Aufsätze zu den Themen Vertrauen, Macht, Tausch, Psychologischer Vertrag, Commitment, Extra-Rollenverhalten, Unternehmenskultur und Betriebsklima. In allen diesen Themen deutet sich an, dass organisationales Verhalten ganz wesentlich Beziehungshandeln ist, das alle Akteursgruppen einer Organisation betrifft, auch wenn in der einschlägigen Literatur bei der Behandlung dieser Themen bedauerlicherweise sehr häufig einseitig auf das Handeln der Arbeitnehmer abgestellt wird. Nicht mehr vertreten sind in der vorliegenden zweiten Auflage die Themen Motivationale Orientierungen, Arbeitszufriedenheit, Gruppendynamik und Persönlichkeit. Das liegt zum einen daran, dass sie starke Überschneidungen mit den übrigen Themen aufweisen und entsprechend in den anderen Beiträgen des Buches mit behandelt werden (die Arbeitszufriedenheit ist ein Aspekt des Arbeitsverhaltens, gruppenspezifische Fragen werden in den beiden anderen Aufsätzen mit Gruppenthematik angesprochen). Und für die Themen Persönlichkeit und Motivationale Grundkonzepte gilt, dass sie in ihrem Kern nicht in der OB-Forschung, sondern in anderen Forschungsgebieten »beheimatet« sind. Das bedeutet nicht, dass die vier »ausgesonderten« Beiträge nicht mehr lesenswert wären, das Gegenteil ist der Fall, wovon man sich durch die Lektüre der ersten Auflage gern überzeugen kann.

Neu aufgenommen sind in der vorliegenden zweiten Auflage Beiträge zu den Themen Ideologie, Arbeitsverhalten, Teamorientiertes Verhalten, Entscheidungsverhalten, Rückzugsverhalten und Konfliktverhalten. Arbeitsverhalten und Entscheidungsverhalten sind zweifellos Kernthemen der OB-Forschung und dürfen in einem OB-Buch nicht fehlen. Gleiches gilt angesichts der Interessenvielfalt, die sich in Organisationen versammelt, für das Konfliktverhalten. Das Bedürfnis nach Teamorientiertem Verhalten hat durch die Teameuphorie, die weite Bereiche der Unternehmenspraxis ergriffen hat, fraglos an Bedeutung gewonnen. Weniger erwünscht, aber zweifellos von erheblichem Gewicht, ist das Rückzugsverhalten, das nicht wenige Organisationsmitglieder zeigen. Entsprechend sollte es ebenfalls in einem OB-Buch behandelt werden. Und schließlich findet sich im vorliegenden Buch noch ein Beitrag zur Ideologie-Thematik, die in der OB-Literatur sehr vernachlässigt wird, was unverständlich ist, weil organisationales Handeln in vielfältiger Weise von ideologischem Denken durchdrungen ist.

Ich darf dieses Vorwort mit denselben Worten beschließen wie das Vorwort der ersten Auflage: Es ist die Hoffnung aller Autoren, dass ihre Ausführungen zu einer weitergehenden Beschäftigung mit der Thematik anregen, deren Relevanz für das eigene Handeln und Empfinden ja fast jeder aus täglich neuer Anschauung unmittelbar erfährt.

Lüneburg, im September 2016

Albert Martin