

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Abbildung A 3-1: Konstrukte und Zuordnungsregeln | 30 |
| Abbildung A 3-2: Konstrukte in einem räumlichen Netz | 32 |
| Abbildung A 3-3: Standardisierte Normalverteilung mit Intelligenzmaßen und Prozenträngen | 33 |
| Abbildung A 3-4: Das Radex-Modell | 42 |
| Abbildung A 3-5: Das Zylindrex-Modell | 42 |
| Abbildung A 3-6: Konvergenzen in der Intelligenzstrukturforschung | 45 |
| Abbildung A 3-7: Das modifizierte Konzept der emotionalen Intelligenz | 55 |
| Abbildung A 3-8: Lang- und Kurzzeitlernstests | 63 |
| Abbildung A 3-9: Die Zwei-Faktoren-Theorie von Spearman | 65 |
| Abbildung A 3-10: Das hierarchische Intelligenzmodell von Vernon | 69 |
| Abbildung A 3-11: Das hierarchische Strukturmodell von Cattell | 70 |
| Abbildung A 3-12: Das „Structure of Intellect“-Modell von Guilford | 76 |
| Abbildung A 3-13: Das Berliner Intelligenzstrukturmodell (BIS) | 81 |
| Abbildung A 4-1: Persönlichkeitsstruktur nach Guilford | 133 |
| Abbildung A 4-2: Cattells hierarchisches Persönlichkeitsmodell | 139 |
| Abbildung A 4-3: Zweidimensionales Temperamentssystem von Eysenck | 142 |
| Abbildung A 4-4: Hierarchischer Aufbau der Persönlichkeit nach Eysenck (Extraversionspol) | 144 |
| Abbildung A 4-5: Eysencks Theorie über den Aufbau der Persönlichkeit | 146 |
| Abbildung A 4-6: Bereiche und Dimensionen des BIP | 156 |
| Abbildung A 4-7: Regelkreismodell | 163 |
| Abbildung A 4-8: Prozess der Motivierung nach Heckhausen | 166 |
| Abbildung A 4-9: Fünfstufiges Prozessmodell kreativen Handelns | 187 |
| Abbildung A 4-10: Vier-Felder-Schema einer effizienten Kultur | 192 |
| Abbildung A 5-1: Beispiel einer funktionalen Organisationsstruktur | 217 |
| Abbildung A 5-2: Beispiel einer divisionalen Organisationsstruktur | 217 |
| Abbildung A 5-3: Das Mehrliniensystem | 219 |
| Abbildung A 5-4: Das Grundmodell des Human-Relations-Ansatzes | 227 |
| Abbildung A 5-5: Das erweiterte Human-Relations-Modell | 229 |
| Abbildung A 5-6: Das erweiterte Modell neuerer motivationsorientierter Ansätze | 231 |
| Abbildung A 5-7: Vernetzung der Managementbereiche | 235 |
| Abbildung A 5-8: Likerts Modell überlappender Gruppen | 238 |
| Abbildung A 5-9: Technologiekontinuum nach Woodward | 245 |
| Abbildung A 5-10: Das erweiterte Aston-Konzept | 246 |
| Abbildung A 5-11: Das erweiterte Grundmodell der analytischen Variante des Situativen Ansatzes | 259 |
| Abbildung A 5-12: Das Grundmodell der pragmatischen Variante des Situativen Ansatzes | 261 |

| | |
|---|-----|
| Abbildung B 3-1: Schulbildung..... | 315 |
| Abbildung B 3-2: Berufsklassen nach Hierarchieebenen | 317 |
| Abbildung B 3-3: Berufsklassifizierung nach beruflicher Stellung (Aggregate)..... | 320 |
| Abbildung B 3-4: Dauer der Stellenzugehörigkeit | 321 |
| Abbildung B 3-5: Dauer der Unternehmenszugehörigkeit | 321 |
| Abbildung B 3-6: Stellenspezialisierung | 322 |
| Abbildung B 3-7: Kommunikationsstruktur der Gesamtstichprobe | 323 |
| Abbildung B 4-1: Kategorien nach beruflichen Inhalten mit statistisch bedeutsamen Differenzen zwischen kristallisierter und fluider Intelligenz..... | 331 |
| Abbildung B 4-2: Differenzen zwischen fluider und kristallisierter Intelligenz innerhalb von Berufsklassen nach beruflicher Stellung (Aggregate) | 334 |
| Abbildung B 4-3: Beschreibung der sechs Cluster durch die Dauer der Unternehmens- und Stellenzugehörigkeit..... | 340 |
| Abbildung B 4-4: Anteile der einzelnen inhaltlichen Berufskategorien (BK) an der Gesamtgruppe in Prozent..... | 346 |
| Abbildung B 4-5: Gruppengesamtwerte der zwölf Berufsklassen nach beruflicher Stellung in Prozent . | 350 |
| Abbildung B 4-6: Stärke der standardisierten Regressionskoeffizienten (β -Gewichte) für die sechs Cluster hinsichtlich kristallisierter und fluider Intelligenz | 359 |