

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 Kurzzeitlerntests	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