

PUBLICATIONS

(August 2023)

Ingo Weller
LMU Munich School of Management
weller@lmu.de

WORK IN PROGRESS

- Bölingen, F., Hermida Carrillo, A. C., Matthews, R., & Weller, I. (2023). Alone together: Dual earner couples' home system boundaries, work-to-home conflict, and loneliness in remote work. Working paper.
- Burkert, S., Kase, R., Tonellato, M., & Weller, I. (2023). Inside the relational cage: Compensation peer networks, compensation similarity, and executive mobility. Working paper.
- Burkert, S., Oberpaul, T., Shaw, J., & Weller, I. (2023). Compensation design dispersion and executive turnover. Working paper.
- Göbel, L., Weller, I., Nyberg, A., & Burkert, S. (2023). When no news is bad news: Gendered reactions to employer-based pay information (non)disclosure. Working paper.

SCHOLARLY PUBLICATIONS IN INTERNATIONAL OUTLETS

- Nyberg, A., Cragun, O., Conroy, S., & Weller, I. (2023). Artificial intelligence and pay information disclosure: Changing how pay is communicated. *Compensation and Benefits Review*, (forthcoming).
- Burkert, S., Oberpaul, T., Tichy, N., & Weller, I. (2023). Executive compensation complexity and firm performance. *Academy of Management Discoveries*, (forthcoming).
- Bölingen, F., Hermida Carrillo, A. C., & Weller, I. (2023). Opening the doors for spillovers: A contingency view of the effects of work from home on the work-home interface. *Frontiers in Psychology*, 14, 1191657. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1191657>
- Brown, M., Nyberg, A., Weller, I., & Strizver, S. (2022). Pay information disclosure: Review and recommendations for research spanning the pay secrecy—pay transparency continuum. *Journal of Management*, 48(6), 1661-1694.
- Cowen, A., Rink, F., Cuyppers, I., Gregoire, D., & Weller, I. (2022). From the Editors: Applying Coleman's boat in management research: Opportunities and challenges in bridging macro and micro theory. *Academy of Management Journal*, 65(1), 1-10.
- Friebel, G., Heinz, M., Weller, I., & Zubanov, N. (2021). Downsizing announcements, job security perceptions, and worksite performance. In S. W. Polachek, K. Tatsiramos, G. Russo, & G. van Houten (Eds.), *Workplace productivity and management practices* (pp. 179–205). Emerald.
- Tichy, N., & Weller, I. (2021). Voluntary employee turnover: The stepchild of German HR and organizational psychology research. In D. Allen & J. Vardaman (Eds.), *Global talent retention: Understanding employee turnover around the world* (pp. 109-131). Bingley/UK: Emerald.
- Weller, I., Süß, J., Evanschitzky, H., & v. Wangenheim, F. (2020). Transformational leadership, high performance work systems consensus, and customer satisfaction. *Journal of Management*, 46(8), 1469-1497.
- Weller, I. (2019). Specific human capital: A matching perspective. In A. Nyberg & T. Moliterno (Eds.), *Handbook of research on strategic human capital resources* (pp. 144-156). Northampton/MA: Edward Elgar.

- Pieper, J., Trevor, C., Weller, I., & Duchon, D. (2019). Referral hire presence implications for referrer turnover and job performance. *Journal of Management*, 45(5), 1858-1888.
- Weller, I., Hymer, C., Nyberg, A., & Ebert, J. (2019). How matching creates value. Cogs and wheels for human capital resources research. *Academy of Management Annals*, 13(1), 188-214.
- Gerhart, B., & Weller, I. (2019). Compensation. In A. Wilkinson, N. Bacon, D. Lepak, & S. Snell (Eds.), *The SAGE handbook of human resource management* (pp. 210-237). London: Sage, 2nd Edition.
- Weller, I., & Gerhart, B. (2018). Methodological challenges for quantitative research in comparative human resource management. In C. Brewster, W. Mayrhofer, & E. Farndale (Eds.), *Handbook of research on comparative human resource management* (pp. 83-107). Cheltenham (UK), Northampton/MA (USA): Edward Elgar, 2nd Edition.
- Giarratana, M., Mariani, M., & Weller, I. (2018). Rewards for patents and inventor behaviors in industrial research and development. *Academy of Management Journal*, 61(1), 264-292.
- Mellewigt, T., Thomas, A., Weller, I., & Zajac, E. (2017). Alliance or acquisition? A mechanisms-based, policy-capturing analysis. *Strategic Management Journal*, 38(12), 2353-2369.
- Nyberg, A., Weller, I., & Abdulsalam, D. (2016). Human capital resource pipelines. *Oxford bibliographies in management*. Griffin, R. W. (Ed). New York: Oxford University Press (October 27th, 2016).
- Mellewigt, T., Madhok, A., Weller, I., Keyhani, M., & König, F. (2016). Disentangling the effect of uncertainty types on alliance governance choice. In T. K. Das (Ed.), *Governance issues in strategic alliances* (pp. 1-33). Charlotte/NC: Information Age Publishing.
- Reilly, G., Nyberg, A., Maltarich, M. & Weller, I. (2014). Human capital flows. Using CET theory to explore the processes by which turnover, hiring, and job demands affect patient satisfaction. *Academy of Management Journal*, 57, 766-790.
- Weller, I. (2013). Human resources. In M. Augier & D. Teece (Eds.), *The Palgrave encyclopedia of strategic management*, [Online resource] available at: <http://www.palgraveconnect.com/esm/doifinder/10.1057/9781137294678.0278>.
- Weller, I., Michalik, A., & Mühlbauer, D. (2013). Recruitment source implications for organizational tenure. In K. Y. T. Yu & D. Cable (Eds.), *The Oxford handbook of recruitment* (pp. 139-160). New York: Oxford University Press.
- Weller, I., & Gerhart, B. (2012). Empirical research issues in comparative HRM. In C. Brewster & W. Mayrhofer (Eds.), *Handbook of research on comparative human resource management* (pp. 90-117). Cheltenham (UK), Northampton/MA (USA): Edward Elgar.
- Weller, I., Holtom, B. C., Matiaske, W., & Mellewigt, T. (2009). Level and time effects of recruitment sources on early voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1146-1162.
- Prior version: Weller, I., Matiaske, W., & Mellewigt, T. (2008). Level and time effects of job search sources on voluntary turnover. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, August 2008 (CD, ISSN 1543-8643), and Winner KPMG Best Conference Paper Award, 70th Annual Conference of the German Academic Association for Business Research.
- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I., & Trevor, C. O. (2008). Understanding voluntary turnover: path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers. *Academy of Management Journal*, 51, 651-671.
- Weller, I., Mellewigt, T., & Decker, C. (2008). De-diversification in Germany. Some critical remarks on Nicolai/Thomas (2006). *Schmalenbach Business Review*, 60, 205-210.

- Arbeitskreis Controlling heterogener Personalstrukturen der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. (2018). Diversity Analytics: Stand und Perspektiven. In S. Krause, & B. Pellens (Eds.), **Betriebswirtschaftliche Implikationen der digitalen Transformation** (Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Special Issue 72, 81-101). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schüßler, M., & Weller, I. (2016). Organisationales Commitment. In A. Martin (Ed.), **Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen** (pp. 234-253). Stuttgart: Kohlhammer, 2nd edition.
- Matiaske, W., Wallmeier, G., & Weller, I. (2016). Rollen, Extra-Rollenverhalten und Organizational Citizenship Behavior. In A. Martin (Ed.), **Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen** (pp. 254-279). Stuttgart: Kohlhammer, 2nd edition.
- Meier, M. & Weller, I. (2012). Hat Wissensmanagement eine Zukunft? Stand der Dinge und Ausblick. **Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung**, 64, 114-135.
- Weller, I., & Matiaske, W. (2009). Persönlichkeit und Personalforschung. Vorstellung einer Kurzsкала zur Messung der „Big Five“. **Zeitschrift für Personalforschung**, 23, 258-266.
- Eckhard, B., Mellewig, T., & Weller, I. (2009). Vertragsgestaltung in der Automobilindustrie: Transaktionsmerkmale, Erfahrungslernen und Wissensmanagement. **Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung**, 61, 499-530.
- Matiaske, W., & Weller, I. (2008). Leistungsorientierte Vergütung im öffentlichen Sektor. Ein Test der Motivationsverdrängungsthese. **Zeitschrift für Betriebswirtschaft**, 78, 35-60.
- Weller, I., & Kabst, R. (2007). Determinanten des Downsizings. Eine empirische Analyse mit den Daten des „Cranfield Project on International HRM“. **Die Betriebswirtschaft**, 67, 299-318.
- Mellewig, T., Schmidt, F., & Weller, I. (2006). Stuck in the Middle – Eine empirische Untersuchung zu Barrieren im Vorgründungsprozess. **Zeitschrift für Betriebswirtschaft**, Special Issue 4/2006, 93-115.
- Weller, I. (2005). Fluktuationsmodelle. Ereignisanalysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel. **Zeitschrift für Personalforschung**, 19, 408-411.
- Matiaske, W., & Weller, I. (2005). Materielle Anreize und die Motivation zum freiwilligen Engagement: Was und wie viel ist „Extra“ am Extra-Rollenverhalten? **Wirtschaftspsychologie**, 7, 63-80.
- Weller, I. (2003). Commitment. In A. Martin (Ed.), **Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen** (pp. 77-94). Stuttgart: Kohlhammer.
- Matiaske, W., & Weller, I. (2003). Extra-Rollenverhalten. In A. Martin (Ed.), **Organizational Behaviour – Verhalten in Organisationen** (pp. 95-114). Stuttgart: Kohlhammer.

BOOKS AND EDITED VOLUMES / BOOK SERIES

- Co-Editor of the Book Series **“Empirische Personal- und Organisationsforschung”** (Empirical Research in Human Resource Management and Organization Studies). Baden-Baden: Nomos.
- Weller, I. (Ed.). **Strategic human capital management**. München: HCM Verlag. (Dissertation series of the Institute for Human Capital Management, LMU Munich, edited by Ingo Weller).
- Weller, I. (2007). **Fluktuationsmodelle. Ereignisanalysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel**. München, Mering: Hampp.

OTHER PUBLICATIONS

- Burkert, S., Oberpaul, T., & Weller, I. (2023). Untangling executive compensation: Complexity can hurt performance. **Journal of Total Rewards**, 32(2).

<https://worldatwork.org/resources/publications/journal/untangling-executive-compensation-complexity-can-hurt-performance>.

- Weller, I., Burkert, S., & Göbel, L. (2021). Führungskräfteauswahl: Insider oder Outsider? *Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen*, 24(20-2021), 20-22.
- Sturm, A., Huff, J. & Weller, I. (2020). Mit People Analytics eine positive Employee Experience gestalten. In Trend Report (Ed.), *Handbuch HR-Management. New Work: Die Digitalisierung der Arbeitswelt* (pp.). Bonn: Ayway media, 2nd Edition.
- Weller, I. (2019). Transformationskonzepte auf dem Prüfstand. *Personalmagazin*, 05/2019, 26-31.
- Weller, I., & Göbel, L. (2019). Ein Jahr Entgelttransparenzgesetz. Das Gegenteil von gut ist gut gemeint. *ifo-Schnelldienst*, 72(4), 21-26.
- Weller, I. (2018). No causation without manipulation. In S. Fietze, D. Holtmann, & F. Schramm (Eds.), *Zwischen Provinzen und Metropolen. Stationen einer sozioökonomischen Reise*. Festschrift für Wenzel Matiaske (pp. 33-39). München, Mering: Hampp.
- Göbel, L., & Weller, I. (2018). Kein Durchblick beim Entgelt. *Personalwirtschaft*, 5/2018, 67-69.
- Weller, I. (2018). Anreize und Kreativität passen nicht zusammen – oder doch? www.peopleanalyticsblog.de, April 13, 2018.
- Schüßler, M., Wallmeier, G., & Weller, I. (2018). Mathematisch-analytische Kompetenzlücke. HR braucht in Zukunft (auch) andere Akteure. *Personalführung*, 2/2018, 24-29.
- Weller, I. (2018). Regression Discontinuities – Strukturbrüche erkennen und sinnvoll nutzen. www.peopleanalyticsblog.de, January 18, 2018.
- Büchenschuss, R., Biemann, T., & Weller, I. (2017). Was ist gute Führung? Ein People Analytics Projekt der Nestlé Gruppe. www.peopleanalyticsblog.de, November 22, 2017.
- Weller, I. (2017). The People Make the Place. Aber wer macht People Analytics? www.peopleanalyticsblog.de, October 15, 2017.
- Weller, I. (2017). Wie wir morgen arbeiten. *Profil - Das bayerische Genossenschaftsblatt*, 8/2017, 20.
- Biemann, T., Englmaier, F., Sliwka, D. & Weller, I. (2017). People Analytics – Personaldata als Erfolgsfaktor. *PERSONALquarterly*, 69(3), 8-15.
- Kuschel, H., Prünster, S., & Weller, I. (2017). People Analytics als Wissenschaftskooperation: Mobiles Arbeiten bei der AUDI AG. *PERSONALquarterly*, 69(3), 16-21.
- Weller, I. (2014). Zur theoretischen Fundierung personalwirtschaftlicher Phänomene. Eine Erinnerung an die Methode der abnehmenden Abstraktion. In T. Behrends, T. Jochims & W. Nienhüser (Eds.), *Erkenntnis und Fortschritt. Beiträge aus Personalforschung und Managementpraxis*. Festschrift für Albert Martin (pp. 42-48). München, Mering: Hampp.
- Weller, I. (2014). Digitalisierung und Vernetzung: Chancen und Potentiale für Mitarbeiter und Human Resource Management. In Münchner Kreis (Ed.), *Die Zukunft der Arbeit in der digitalen Welt*.
- Weller, I. (2013). Generation Y: Mitarbeiter/Innen der Zukunft. In H. Hoßfeld & R. Ortlieb (Eds.), *Macht und Employment Relations* (pp. 167-172). München, Mering: Hampp.
- Ebert, J., Miller, U., & Weller, I. (2012). Eine risikoreiche Zukunft. *Personalmagazin*, 12/2012, 48-50.
- Ebert, J., & Weller, I. (2012). Das Engpassrisiko ist am größten. *Personalmagazin*, 05/2012, 16-18.
- Weller, I. (2012). Gastkommentar: Personalmanagement im (bayerischen) Mittelstand. *UnternehmerBrief*, 02/2012.
- Weller, I. (2012). Nachhaltigkeitsberichterstattung: Wertschöpfung durch Personalmanagement glaubhaft kommunizieren. In Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG (Eds.),

- Verantwortung Unternehmen—nachhaltig wirtschaften** (pp. 54-60). Edition Universitas, Heidelberg: Heidelberger Lese-Zeiten Verlag.
- Weller, I., & Ebert, J. (2011). Anreize, Selbst-Selektion und Risikopräferenzen – Erklärungsversuche aus einer personalwirtschaftlichen Perspektive. In V. Rieble, A. Junker & R. Giesen (Eds.), **Finanzkriseninduzierte Vergütungsregulierung und arbeitsrechtliche Entgeltsysteme**. Tagungsband der 8. ZAAR-Tagung (pp. 33-48). München: ZAAR-Verlag.
- Weller, I. (2011). Fach- und Führungskräfte-mangel: Gehen in Deutschland die Talente aus? **ifo-Schnelldienst**, 64(1), 5-8.
- Meier, M., & Weller, I. (2010). Wissensmanagement und unternehmensinterner Wissenstransfer. Freie Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft: **Diskussionsbeiträge Management**, Nr. 2010/16.
- Weller, I., & Matiaske, W. (2009). Leistungsorientierung und der Wechsel des Rahmens. Ein Erklärungs- und Messansatz für Extra-Rollenverhalten. **Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.**, Berlin, Bericht 16.
- Weller, I., & Kabst, R. (2009). Downsizing: Theoretische Zugänge und empirische Evidenz. In R. Kabst, A. Giardini & M. C. Wehner (Eds.), **International komparatives Personalmanagement: Evidenz, Methodik und Klassiker des „Cranfield Projects on International Human Resource Management“** (pp. 221-246). München, Mering: Hampp.
- Weller, I., & Matiaske, W. (2008). Gütekriterien einer deutschsprachigen Version der Mini-Markers zur Erfassung der „Big Five“. **Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.**, Berlin, Bericht 16.
- Festing, M., Raethel, F., Weber, W., & Weller, I. (2008). Internationales Personalmanagement bei der Deutschen Telekom AG. In J. Zentes & B. Swoboda (Eds.), **Fallstudien zum Internationalen Management. Grundlagen – Praxiserfahrungen – Perspektiven** (pp. 589-604). Wiesbaden: Gabler, 3rd edition.
- Weller, I., Matiaske, W., & Holtmann, D. (2007). Leistungsorientierung, Ressourcen und Nachhaltigkeit in öffentlichen Betrieben: Zur „Machbarkeit“ von Extra-Rollenverhalten und Commitment. In M. Moldaschl (Ed.), **Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit** (pp. 173-184), Vol. 1. München, Mering: Hampp, 2nd edition.
- Matiaske, W., & Weller, I. (2007). Kann weniger mehr sein? Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur These der Verdrängung intrinsischer Motivation durch externe Anreize. In M. Moldaschl (Ed.), **Verwertung immaterieller Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit** (pp. 237-263), Vol. 3. München, Mering: Hampp.
- Matiaske, W., & Weller, I. (2007). Do extrinsic rewards enhance organizational citizenship behavior? A study of public sector organizations. In R. Koch & J. Dixon (Eds.), **Public governance and leadership** (pp. 513-534). Wiesbaden: Gabler.
- Matiaske, W., Holtmann, D., & Weller, I. (2007). Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst: Erwartungen und erste Erfahrungen. Ergebnisse einer Kommunalbefragung. In W. Matiaske & D. Holtmann (Eds.), **Leistungsvergütung im öffentlichen Dienst** (pp. 79-86). München, Mering: Hampp.
- Weller, I., & Kabst, R. (2006). Downsizing: Theoretische Zugänge und empirische Evidenz. In W. Nienhäuser (Ed.), **Beschäftigungspolitik von Unternehmen: Theoretische Erklärungsansätze und empirische Befunde** (pp. 225-253). München, Mering: Hampp.
- Matiaske, W., & Weller, I. (2006). Kann weniger mehr sein? Theoretische Überlegungen und empirische Befunde zur These der Verdrängung intrinsischer Motivation durch externe Anreize. In R. Rapp, P. Sedlmeier & G. Zunker-Rapp (Eds.), **Perspectives on cognition. A Festschrift for Manfred Wetzler** (pp. 113-132). Lengerich u. a.: Pabst.

- Matiaske, W., Holtmann, D., & Weller, I. (2005). Leistungsvergütungssysteme in öffentlichen Verwaltungen. *Der Städtetag*, 58(1), 27-30.
- Weller, I., Matiaske, W., & Holtmann, D. (2005). Leistungsorientierung, Ressourcen und Nachhaltigkeit in öffentlichen Betrieben: Zur „Machbarkeit“ von Extra-Rollenverhalten und Commitment. In M. Moldaschl (Ed.), *Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit* (pp. 131-142), Vol. 1. München, Mering: Hampp.
- Weber, W., Festing, M., & Weller, I. (2004). Fallstudienlösung: Internationales Personalmanagement bei der Deutschen Telekom AG. In J. Zentes & B. Swoboda (Eds.), *Fallstudien zum Internationalen Management. Instructor's Manual* (pp. 389-400). Saarbrücken: Institut für Handel und Internationales Marketing an der Universität des Saarlandes, 2nd edition.
- Weber, W., Festing, M., & Weller, I. (2004). Internationales Personalmanagement bei der Deutschen Telekom AG. In J. Zentes & B. Swoboda (Eds.), *Fallstudien zum Internationalen Management. Grundlagen – Praxiserfahrungen – Perspektiven* (pp. 563-576). Wiesbaden: Gabler, 2nd edition.
- Weller, I. (2004). Book Review: Blossfeld, H.-P. & Rohwer, G. (2002). Techniques of event history modeling. New approaches to causal analysis. Mahwah/NJ et al.: Lawrence Erlbaum Associates. *Management Revue*, 15, 520-525.
- Weller, I. (2003). Book Review: Hasse, R. & Krücken, G. (2000). Neo-Institutionalismus. Bielefeld: Transcript. *Management Revue*, 14, 169-173.
- Weller, I. (2003). Book Review: Cascio, W. F. (2002). Responsible restructuring. Creative and profitable alternatives to layoffs. San Francisco: Berrett-Koehler. *Management Revue*, 14, 186-190.
- Holtmann, D., Matiaske, W., & Weller, I. (2003). Die Kunst zu führen – Meinungen zwischen Kontinuität und Wandel. *Personalführung*, 36(12), 28-34.
- Holtmann, D., Matiaske, W., & Weller, I. (2003). Nachhaltiges HR-Management in öffentlichen Organisationen. *Personalführung*, 36(7), 16-23.
- Ortlieb, R., Bendel, K., Matiaske, W., Schramm, F., & Weller, I. (2003). Zufriedenheit mit Einrichtungen der stationären Altenhilfe. Ergebnisse mit dem PPSQ-SC (Paderborn Patient Satisfaction Questionnaire – (In)Station Care). *Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Flensburg u. a., Ergebnisbericht 04.
- Holtmann, D., Matiaske, W., & Weller, I. (2003). Human resource management for public organizations. Performance appraisal and social fairness. *Proceedings of the International Seminar 2003* (pp. 33-39), Management Research Center, EWHA Womans University Seoul.
- Weller, I., & Matiaske, W. (2003). Gütekriterien und faktorielle Struktur des IMC-Gitters zur Messung von Leistungs-, Macht- und Anschlussmotiven. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Berlin, Bericht 11.
- Weller, I., & Flieger, E. (2003). Personalmanagement im Call Center. Das IMC-Gitter zur Unterstützung der Personalarbeit – Ergebnisse und Empfehlungen. *Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Flensburg u. a., Ergebnisbericht 03.
- Holtmann, D., Matiaske, W., & Weller, I. (2002). Transparenz und Kommunikation als Erfolgsfaktoren von Leistungsbeurteilungen im öffentlichen Dienst. Vorstellung eines Forschungsprojektes. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Berlin, Bericht 9.
- Bendel, K., Matiaske, W., Schramm, F., & Weller, I. (2002). Patientenzufriedenheit mit ambulanten Pflegediensten. Erste Ergebnisse mit dem PPSQ-AC. *Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Paderborn u. a., Ergebnisbericht 01.
- Matiaske, W., Holtmann, D., & Weller, I. (2002). Anforderungen an Spitzenführungskräfte. Retrospektive und Perspektive: Eine empirische Untersuchung. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Berlin, Bericht 7.

- Weller, I. (2001). Mitarbeiterauswahl – eine Hauptaufgabe des Personalmanagements. *Call Center Profi*, 4(5), 56-59.
- Bendel, K., Matiaske, W., Schramm, F., & Weller, I. (2001). „Kundenzufriedenheit“ bei ambulanten Pflegedienstleistern. In M. P. Zerres & C. Zerres (Eds.), *Gesundheitsmarketing: Analyse ausgewählter Träger des deutschen Gesundheitswesens unter besonderer Berücksichtigung einer Patientensouveränität* (pp. 247-270). München, Mering: Hampp.
- Weller, I. (2001). Fluktuationsneigung und Commitment. Eine empirische Betrachtung bei F&E-Mitarbeitern. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Berlin, Bericht 6.
- Holtmann, D., Matiaske, W., Möllenhoff, D., & Weller, I. (2001). Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst. Zur Validierung des Leistungsbeurteilungs- und -bewertungssystems LBB-SYS. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Berlin, Bericht 4.
- Weber, W., Festing, M., & Weller, I. (2000). Fallstudienlösung: Internationales Personalmanagement bei der Deutschen Telekom AG. In J. Zentes & B. Swoboda (Eds.), *Fallstudien zum Internationalen Management. Instructor's Manual* (pp. 375-387). Saarbrücken: Institut für Handel und Internationales Marketing an der Universität des Saarlandes.
- Weber, W., Festing, M., & Weller, I. (2000). Internationales Personalmanagement bei der Deutschen Telekom AG. In J. Zentes & B. Swoboda (Eds.), *Fallstudien zum Internationalen Management. Grundlagen – Praxiserfahrungen – Perspektiven* (pp. 731-751). Wiesbaden: Gabler.
- Weller, I., Matiaske, W., & Habich, J. (2000). Mobbing, Arbeitszufriedenheit und Absentismus. *Zeitschrift Führung und Organisation*, 69, 226-233.
- Bendel, K., Matiaske, W., Schramm, F., & Weller, I. (2000). „Kundenzufriedenheit“ bei ambulanten Pflegedienstleistern. Bestandsaufnahme und Vorschläge für ein stresstheoretisch fundiertes Messinstrument. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Berlin, Bericht 3.
- Weller, I., & Steffen, E. (2000). Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bei der Lynx Consulting Group/Bielefeld. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V.*, Berlin, Bericht 1.