

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	13
1. Relevanz der Fragestellung	13
2. Wissenschaftstheoretische Überlegungen	14
3. Aufbau der Arbeit	16

<i>Erster Teil</i>	
Theoretische Grundlagen	20

Kapitel I	
Konzept Wert	20

1. Definition und Abgrenzung des Begriffs „Wert“	20
1.1 Definition des Begriffs „Wert“	20
1.1.1 Wertdefinition — Übersicht	20
1.1.2 Arbeitsdefinition	24
1.1.3 Verwandte Begriffe: Werthaltung, Wertung, Wertsystem, Werthierarchie	26
1.2 Definition des Begriffs „Einstellung“	27
1.2.1 Einstellung und Wert — Erste Abgrenzung	27
1.2.2 Einstellungsdefinitionen — Übersicht	29
1.2.3 Arbeitsdefinition	32
1.3 Zur Abgrenzung und Interaktion von Werten und Einstellungen	35
1.3.1 Abgrenzung von Werten und Einstellungen	36
1.3.2 Die Sinnfrage und ihr Einfluß auf Werte und Einstellungen	38
1.3.3 Interaktionsmodell von Werten und Einstellungen	44
1.4 Zusammenfassende Darstellung von Kapitel I	46

2. Erfassung des Wertkonzepts	48
2.1 Möglichkeiten der Erfassung von Werten	49
2.1.1 Erfassung über inhaltliche Kriterien	50
2.1.2 Erfassung über formale Kriterien	52
2.1.3 Erfassung über funktionale Kriterien	53
2.2 Methoden der Erfassung	54
2.2.1 Verhaltensbeobachtung	54
2.2.2 Befragung	55
2.2.2.1 Medien der Befragung	55
2.2.2.2 Standardisierung der Befragung	56
2.2.2.3 Direktheit der Befragung	57
2.2.3 Inhaltsanalyse	60
2.3 Das dieser Arbeit zugrundeliegende Konzept der Werterfassung	62
Kapitel II	
Konzept Organisation — Der Einfluß von Werten auf Organisationen	63
1. Abgrenzung und Definition des Begriffs „Organisation“	63
1.1 Überlegungen zur Merkmalsauswahl	63
1.2 Organisationsdefinitionen — Überblick	65
1.3 Arbeitsdefinition	66
2. Zur Vergleichbarkeit verschiedener Organisationen	69
2.1 Kriteriengenerierung „Umweltoffenheit“	70
2.2 Kriteriengenerierung „Organisation als soziales Gebilde“	74
2.3 Kriteriengenerierung „Zeitliche Dauer“	82
2.4 Kriteriengenerierung „Zielgerichtetheit“	82
2.5 Kriteriengenerierung „Strukturiertheit“	86
2.5.1 Strukturelle Differenzierung	90
2.5.2 Zentralisierung vs. Dezentralisierung	95
2.5.3 Standardisierung	98

3.2 Pretest	138
3.2.1 Anmerkungen zum Ablauf	138
3.2.2 Erfahrungen mit den Erhebungseinheiten	140
3.3 Hauptuntersuchung	141
 Kapitel II	
Auswertung	142
1. Auswertung der Leitfadeninterviews	143
1.1 Inhaltsanalyse der Leitfadeninterviews	143
1.2 Auswertung der Leitfadeninterviews nach formalen Kriterien	150
1.2.1 Erhebung der formalen Kriterien	150
1.2.1.1 Abstraktionsgrad	151
1.2.1.2 Bewußtheitsgrad	152
1.2.1.3 Differenzierungsgrad	152
1.2.1.4 Integrationsgrad	153
1.2.1.5 Intensität	153
1.2.1.6 Klarheit	154
1.2.1.7 Stabilität	154
1.2.1.8 Überzeugtheit	154
1.2.1.9 Universalisierungsgrad	154
1.2.2 Ergebnisse der Auswertung anhand formaler Kriterien	155
1.2.3 Interviews in Einzeldarstellungen	157
1.2.3.1 Das Leitfadeninterview mit Proband Alpha	157
1.2.3.2 Das Leitfadeninterview mit Proband Beta	161
1.3 Zusammenhänge zwischen den Ergebnissen der inhaltlichen und der formalen Auswertung	166
2. Auswertung der Werterfassungsfragebogen	168
3. Auswertung der Organisationserhebung	170
3.1 Die Umwelttoffenheit der Organisationen	170
3.2 Die Organisation als soziales Gebilde	173
3.3 Die Zielgerichtetheit der Organisationen	181
3.4 Die Strukturiertheit der Organisationen	183
4. Zusammenhänge zwischen den Werthaltungen der zentralen Persönlichkeit und den Organisationseigenheiten	189

Inhaltsverzeichnis	11
<i>Dritter Teil</i>	
Ausblick	192
Kapitel I	
Implikationen für Theorie und Praxis	192
1. Implikationen für die Theorie	192
1.1 Interdisziplinarität der Forschung	193
1.2 Qualitative und quantitative Erfassung von komplexen Konstrukten am Beispiel der Werterfassung	193
1.3 Wertewandel im Lichte der Untersuchungsergebnisse	194
1.3.1 Verfall der bürgerlichen Tugenden	194
1.3.2 Wertverschiebung	195
1.3.3 Das 2-Faktoren-Modell	196
1.3.4 Schlußfolgerung	198
1.4 Anmerkungen zur Handlungsrelevanz von Werten	199
1.5 Interviewbereitschaft und Fragebogenakzeptanz	201
1.6 Weitere Forschungsprojekte	202
2. Implikationen für die Praxis	203
2.1 Ethik	203
2.2 Mittelständische Unternehmen im Vergleich mit Großunternehmen unter besonderer Berücksichtigung der Werte	204
2.3 Generationswechsel in personenorientierten Unternehmen, insbesondere Familienunternehmen	205
2.4 Unternehmensführung in personenorientierten Unternehmen	208
2.4.1 Strategische Planung, Innovation, Diversifikation und Marketing	208
2.4.2 Personalpolitik	209
2.4.3 Führung	209
Kapitel II	
Zusammenfassung	210
Literaturverzeichnis	212

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Wert-Einstellungs-Verhalten-Schema nach <i>Stengel</i>	37
Abbildung 2	Das Wert-Einstellungs-Interaktionsmodell	44
Abbildung 3	Formelle vs. informelle Organisationsstruktur	89
Abbildung 4	Entscheidungskategorien und ihre Merkmalsausprägungen	96
Abbildung 5	Struktur der Stichprobe	120
Abbildung 6	Der Leitfaden zum Werterfassungsinterview	122
Abbildung 7	Fragebogen mit geschlossenen Fragen zur Werterfassung	124
Abbildung 8	Ergebnisse der inhaltlichen Auswertung des Leitfadeninterviews ..	151
Abbildung 9	Profil des Werthaltungssystems anhand formaler Kriterien	155
Abbildung 10	Durchschnittliches Werthaltungsprofil der 10 Probanden der Haupt- untersuchung anhand formaler Kriterien	156
Abbildung 11	Werthaltungsprofil von Proband Alpha	161
Abbildung 12	Werthaltungsprofil des Probanden Beta	165
Abbildung 13	Erhebung zur Umweltoffenheit der Organisationen	171
Abbildung 14	Erhebung zur Organisation als soziales Gebilde	174
Abbildung 15	Erhebung zur Strukturiertheit von Organisationen	183
Abbildung 16	Operative, administrative und strategische Entscheidungselemente	185
Abbildung 17	Zusammenhänge zwischen den Werthaltungen der zentralen Per- sönlichkeit und den Organisationseigenheiten	186
Abbildung 18	Motiv-Pyramide nach <i>Maslow</i>	195
Abbildung 19	Werttypen nach <i>Klages</i>	197
Abbildung 20	Probanden der vorliegenden Untersuchung im Werttypenschema nach <i>Klages</i>	197
Abbildung 21	Das Black-Box-Problem der Werthaltungstransmission	200
Abbildung 22	Nachfolgemöglichkeiten im personenorientierten Unternehmen ..	206

3. Erfassung der Organisation	100
3.1 Zur Meßbarkeit von Organisationen	100
3.2 Operationalisierung relevanter Kriterien	102
3.2.1 Operationalisierung: Umweltoffenheit	102
3.2.1.1 Operationalisierung: Theorien der Organisation über ihre Umwelt	102
3.2.1.2 Operationalisierung: Freiwillig an die Umwelt abgegebene Infor- mation	104
3.2.2 Operationalisierung: Soziales Gebilde	104
3.2.2.1 Operationalisierung: Auswahlverfahren	105
3.2.2.2 Operationalisierung: Beurteilungskriterien	105
3.2.2.3 Operationalisierung: Ziele der Weiterbildung	106
3.2.2.4 Operationalisierung: Kommunikation	107
3.2.2.5 Operationalisierung: Konfliktverhalten	110
3.2.2.6 Operationalisierung: Soll-Führungsstil	111
3.2.3 Operationalisierung: Zielgerichtetheit	111
3.2.4 Operationalisierung: Strukturiertheit	112
3.2.4.1 Operationalisierung: Koordination und Koordinationsmecha- nismen	113
3.2.4.2 Operationalisierung: Zentralisierung von Entscheidungen	114
3.2.4.3 Operationalisierung: Programmierung von Entscheidungen ...	115
3.2.4.4 Operationalisierung: Formalisierung von Entscheidungen	116

Zweiter Teil

Empirische Untersuchung 117

Kapitel I

Erhebung der Werthaltungen und der Organisationsstrukturen 117

1. Auswahl der Stichprobe	118
2. Konstruktion der Fragebogen	120
2.1 Leitfaden zum unstrukturierten Interview	120
2.2 Fragebogen mit geschlossenen, vorstrukturierten Fragen zur Werterfassung	124
2.3 Fragebogen zur Organisationserhebung	128
3. Ablauf der Untersuchung	135
3.1 Anschreiben an ausgewählte Firmen	135