

Führungsnachwuchs im Unternehmen

Wertkonflikte zwischen Individuum
und Organisation

von

Dr. Lutz von Rosenstiel

Professor für Organisations- und
Wirtschaftspsychologie

Friedemann W. Nerdinger

Dr. Erika Spieß

Dr. Martin Stengel

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT	
Fachbereich 1	
Gesamtbibliothek	
Betriebswirtschaftslehre	
Inventar-Nr.:	41.743
Abstell-Nr.:	A 32/696
Sauggebiete:	1.3.0.2
	77.2

00279956



C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung
München 1989

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
1 Grundlegung: Gesellschaftlicher Wandel in der Bundesrepublik Deutschland	1
1.1 Steigende Komplexität beruflicher Aufgaben	2
1.2 Zunehmende Akademisierung der Gesellschaft	5
1.3 Wandel von Wertorientierungen in der Gesellschaft	7
2 Individuum und Organisation	13
2.1 Klassischer Konflikt zwischen dem einzelnen und der Organisation	13
2.2 Verschärfung des Konfliktes durch den Wertwandel	17
2.3 Träger des Wertwandels	20
2.4 Typologische Differenzierung	21
2.5 Führungskräfte – Führungsnachwuchs	24
2.5.1 Berufsorientierung	25
2.5.2 Ziele der Organisationen	27
2.5.3 Einstellungen zu Arbeit und Freizeit, Technik und wirtschaftlichem Wachstum	29
2.6 Zusammenfassung	32
3 Selektion – Sozialisation – Organisationsveränderung – „Aus-dem-Felde-Gehen“: Strategien der Konfliktreduzierung	34
3.1 Primäre Selektion – der Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem	34
3.1.1 Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen	35
3.1.2 Selbstselektion	35
3.1.3 Fremdselektion	37
3.1.4 Verbleib der Hochschulabsolventen nach Selbst- und Fremdselektion	38
3.2 Sozialisation	39

3.2.1	Sozialisation in Organisationen	39
3.2.2	Sozialisation durch Arbeitslosigkeit	41
3.3	Organisationsveränderung	43
3.3.1	Rolle des Individuums	44
3.3.2	Ansätze von Veränderungsprozessen	45
3.3.3	Organisationsveränderung am Beispiel des Qualitätszirkels	47
3.4	„Aus-dem-Felde-Gehen“	49
3.5	Sekundäre Fremdselektion: Beruflicher Aufstieg	51
4	Umsetzung der Überlegungen in ein Untersuchungskonzept	55
4.1	Untersuchungsplan	55
4.2	Untersuchungsinstrument	56
4.3	Befragte	59
5	Ergebnisse	62
5.1	Grundlegende Zusammenhänge	62
5.2	Wer findet den Weg in die Organisation (Primäre Selektion)?	66
5.2.1	Soziodemographische Merkmale der primären Selektion	67
5.2.2	Psychologische Merkmale der primären Selektion	72
5.2.3	Zusammenfassung: Primäre Selektion durch soziodemographische und psychologische Variablen	77
5.3	Wer landet wo?	79
5.3.1	Wer macht sich selbständig?	80
5.3.2	Betriebsgröße	81
5.3.3	Branche	84
5.3.4	Position	88
5.4	Wer bleibt draußen?	98
5.5	Sozialisation	101
5.5.1	Prägung in Organisationen	101
5.5.1.1	Wandel der Berufsorientierung	102
5.5.1.2	Weitere Sozialisationseffekte	109
5.5.2	Sozialisation durch Arbeitslosigkeit	114
5.6	Schritte hinauf	117

5.7	Schritte hinaus	121
5.8	Zusammenfassung	123
6	Wege zum Handeln	125
6.1	Sicht der Organisation	126
6.1.1	Personal-Marketing	127
6.1.2	Selektion	128
6.1.3	Anpassung der Person an die Organisation	130
6.2	Sicht der Person	132
6.2.1	Wertorientierte Personalpolitik	132
6.2.2	Möglichkeiten der Identifikation	135
6.2.3	Flexibilisierung der Arbeit	137
6.2.4	Abbau dysfunktionaler Hierarchie	140
6.2.5	Wertrealisierung	142
6.2.5.1	Gleichberechtigung	142
6.2.5.2	Selbstbestimmung	144
6.2.5.3	Freizeitorientierung	145
7	Schlußbemerkung	147
	Literaturverzeichnis	149
	Personenverzeichnis	159
	Stichwortverzeichnis	163