

Inhaltsverzeichnis

	Seh
1. Einleitung	1
1.1. Fragestellung der Arbeit	1
1.2. Vorgehensweise der Arbeit	4
1.3. Definition des Wertbegriffs	5
1.4. Definition der Begriffe Führung, Führungskräfte und Führungsnachwuchs	11
2. Wertewandel in Wirtschaft und Gesellschaft	21
2.1. Der 'intergenerationelle' Wandel zu postmaterialistischen Werten	21
2.2. Die Bedeutung der Massenmedien für den Verfall der bürgerlichen Werte	31
2.3. Der Wandel arbeitsbezogener Werte und seine Bedeutung für das Verhältnis zur Arbeit	31
2.4. Selbstentfaltung als neue Dimension des Wertewandels	41
2.5. Zusammenfassung	51
3. Die Bedeutung des Wertewandels für Führungskräfte und Führungsnachwuchs	51
3.1. Sozial-psychologische Implikationen des Wertewandels	51
3.1.1. Arbeits- und Leistungsmotivation	51
3.1.2. Identifikation	61
3.2. Empirische Befunde zu gewandelten Einstellungen bei Führungskräften und Führungsnachwuchs hinsichtlich Arbeit, Freizeit, Technik und wirtschaftlichem Wachstum	61

3.3. Empirische Befunde zur gewandelten Leistungs- und Karriere- motivation bei Führungskräften und Führungsnachwuchs	73
3.4. Empirische Befunde zur Identifikation von Führungskräften und Führungsnachwuchs mit Beruf und Unternehmen	79
3.5. Verknüpfung der theoretischen Betrachtungen und empirischen Befunde zum Wertewandel bei Führungskräften und Führungsnachwuchs	89
3.6. Zusammenfassung	99
4. Ansatzpunkte für die Entwicklung einer wertorientierten Unternehmensgestaltung	103
4.1. Die Bedeutung der Unternehmenskultur als wertintegrierender Faktor	103
4.2. Management by Value Orientation - Ein wertorientiertes Führungskonzept	112
4.3. Wertorientierte Personalpolitik	122
4.4. Zusammenfassung	130
5. Abschließende Bemerkungen und Ausblick	132
Anhang	137
Literaturverzeichnis	149

Verzeichnis der Abbildungen im Text

- Abb. 1: Verteilung materialistischer und postmaterialistischer Werttypen nach Alterskohorten in der Bundesrepublik Deutschland
- Abb. 2: Der Motivationsvorgang auf der Grundlage von Bedürfnissen
- Abb. 3: Polaritätenprofil zum Begriff "Karriere"
- Abb. 4: Motivationsaspekte für die Arbeitsmotivation von Führungskräften
- Abb. 5: Ist-Ziele der Unternehmen aus der Sicht der männlichen deutschen Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
- Abb. 6: Ist-Ziele der Unternehmen aus der Sicht der männlichen deutschen Führungsnachwuchskräfte nach ihrer Berufsorientierung
- Abb. 7: Soll-Ziele der Unternehmen aus der Sicht der männlichen deutschen Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
- Abb. 8: Soll-Ziele der Unternehmen aus der Sicht der männlichen deutschen Führungsnachwuchskräfte nach ihrer Berufsorientierung
- Abb. 9: Typeverteilung bei Führungskräften und Führungsnachwuchs
- Abb. 10: Polaritätenprofil zum Begriff "Karriere" für den Führungsnachwuchs
- Abb. 11: Zieldivergenz zwischen Führungskräften, Führungsnachwuchs und Unternehmen
- Abb. 12: Darstellung des Führungsmodells 'Management by Value Orientation'
- Abb. 13: Prozessschritte bei der Führung durch gemeinsame Zielvereinbarung
- Abb. 14: Wertabgleichungsprozeß im Rahmen der wertorientierten Personalpolitik
- Abb. 15: Ausgewählte Beispiele für die Entwicklung einer Werteskala

Verzeichnis der Abbildungen im Anhang

- Abb. A-1: Bereitschaft zur Änderung der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-2: Ablehnung von Wissenschaft und Technik aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-3: Ablehnung von dauerndem Wirtschaftswachstum aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-4: Ablehnung von dauerndem Unternehmenswachstum aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-5: Zustimmung zur Verkürzung der Arbeitszeit aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-6: Zustimmung zu einer sinnvollen Lebensgestaltung in der Freizeit aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-7: Wirtschaftliches Wachstum und Umweltbelastung aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-8: Wirtschaftliches Wachstum und soziale Stabilität aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-9: Technische Entwicklung und Lebenssituation aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-10: Technische Entwicklung und Menschheitssituation aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-11: Einstellung zur Technik beim Führungsnachwuchs I
- Abb. A-12: Einstellung zur Technik beim Führungsnachwuchs II
- Abb. A-13: Streben nach einer Topmanagerposition aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs
- Abb. A-14: Zustimmung zur Identifikation mit dem Unternehmen aus der Sicht der Führungskräfte/ Führungsnachwuchs