

Inhaltsverzeichnis

1.	Die Eingliederung neuer Mitarbeiter – eine Übersicht über Probleme und vorliegende Ergebnisse	1
1.1	Die Bedeutung des Problems	1
1.2	Welches Ergebnis soll der Eingliederungsprozeß haben?	3
1.3	Die Phasen des Eingliederungsprozesses	6
1.3.1	Antizipatorische Sozialisation und Entscheidung für eine Stelle	6
1.3.2	Das Auswahlgespräch und seine Folgen für den Eingliederungsprozeß	11
1.3.3	Die Konfrontation	17
1.3.3.1	Überraschungen	18
1.3.3.2	Vorgesetzte	20
1.3.3.3	Die Arbeitsgruppe	24
1.3.3.4	Werte	26
1.3.4	Einarbeitung	29
1.3.5	Integration	35
1.4	Zusammenfassung	44
2.	Zur Konzeption der Untersuchung	46
2.1	Die Stichprobe	48
2.2	Die Erhebungsinstrumente	50
2.2.1	Die empirische Rekonstruktion der Konflikte	51
2.2.2	Die empirische Erhebung der Erwartungen	53
2.2.3	Bindung und Wechselbereitschaft	54
2.2.4	Das offene Interview	55
2.3	Zusammenfassung	56
3.	Erwartungen im Eingliederungsprozeß	58
3.1	Das Bewerbungsgespräch	59
3.2	Erwartungen vor dem Eintritt	62
3.2.1	Die Wichtigkeit der Erwartungen	63

3.2.2	Die Günstigkeit der Erwartungen	64
3.2.3	Die Sicherheit der Erwartungen	65
3.2.4	Sind die Erwartungen von Berufsanfängern optimistischer?	67
3.3	Erwartungsenttäuschungen in der Konfrontation: der Realitätsschock	68
3.4	Negative Eindrücke in der Anfangszeit	69
3.5	Erwartungsenttäuschungen in der Anfangsphase	70
3.6	Erwartungen an die Einarbeitung und die Realität	71
3.6.1	Enttäuschung, Erfüllung und Übererfüllung von Erwartungen in der Einarbeitung	71
3.6.2	Zur Beurteilung der Arbeitssituation	76
3.7	Verändert sich die Wichtigkeit von Tatbeständen aufgrund von Erfüllung oder Enttäuschung?	77
3.8	Ursachen enttäuschter Erwartungen	80
3.9	Folgen enttäuschter Erwartungen	84
3.10	Zusammenfassung	87
4.	Rollenkonflikte im Einarbeitungsprozeß	90
4.1	Darstellung der Rollenkonflikte	90
4.2	Die Dynamik der Konflikte	92
4.3	Ergebnisse	94
4.3.1	Quantitative Veränderungen der Konfliktfelder	94
4.3.2	Konflikte, Bindung und soziale Beziehungen	97
4.3.3	Ursachen und Verstärkung von Konflikten im Verlauf der Einarbeitung	98
4.4	Längerfristige Konsequenzen der Veränderung von Konfliktpotentialen	105
4.5	Strategien der Konfliktbewältigung	108
4.6	Konflikte aus der Sicht der Vorgesetzten – die Beurteilung der Fähigkeiten in der Einarbeitung	110
4.7	Zusammenfassung	115
5.	Bindung und Eingliederungsprozeß – eine Analyse der Zusammenhänge auf der Grundlage offener Interviews	117
5.1	Fragestellung und Methode	117

Inhaltsverzeichnis		IX
5.2	Ergebnisse	118
5.2.1	Strukturelle Bedingungen und organisatorische Änderungen	121
5.2.2	Probleme in der Tätigkeit	124
5.2.3	Soziale Beziehungen	127
5.3	Zusammenfassung	132
6.	Die Wirkung von Feedback – Ergebnisse eines Experiments	133
7.	Hinweise zur Gestaltung eines Einarbeitungsprogramms	139
7.1	Ein Blick über den Atlantik: Eingliederungsprogramme in den USA	139
7.2	Realistische Personalrekrutierung	143
7.3	Die Eintrittsentscheidung, erste Orientierungen und „Rites des Passage“	145
7.4	Die Gestaltung der Einarbeitung	148
7.4.1	Eine strategische Entscheidung: Traineeprogramm oder On-the-Job-Training	148
7.4.2	Paten – hilfreiche Ansprechpartner oder Ersatzvorgesetzte?	154
7.4.3	Mentoren – ein vernachlässigtes Konzept	156
7.4.4	Der Vorgesetzte: Dreh- und Angelpunkt des Einarbeitungsprozesses	163
7.4.5	Seminare für neue Mitarbeiter	171
8.	Die Erarbeitung eines Eingliederungsprogramms	174
	Literaturverzeichnis	180