

INHALTSVERZEICHNIS

	SEITE
THEORETISCHER TEIL	
1. Einleitung	S. 1
1.1. Problemstellung	S. 1
1.2. Ziele der Arbeit	S. 2
1.3. Aufbau der Abhandlung	S. 4
2. Das Organisationale Klima	S. 6
2.1. Allgemeiner Überblick - das heutige Verständnis von Organisationsklima	S. 6
2.2. Organisationsklima-Modelle	S. 8
2.2.1. Organisationsbezogene Ansätze	S. 9
2.2.2. Personenbezogene Ansätze	S. 9
2.2.3. Interaktionistische Ansätze	S. 10
2.2.3.1. Der interaktionistische Ansatz des "Psychologischen Klimas" von James	S. 10
2.2.3.2. Der interaktionistische "Climate Approach" von Schneider	S. 11
2.2.3.3. Das interaktionistische Verhaltensmodell von Naylor	S. 11
2.2.4. Entwicklung eines vorläufigen Modells von Organisationsklima	S. 12
2.3. Problemaspekte des Organisationsklima-Konzeptes	S. 16
2.3.1. Abgrenzungsproblematik des Organisationsklima-Konstruktes zu anderen Konstrukten	S. 16
2.3.1.1. Die Unterscheidung von Organisations- und Betriebs-Klima	S. 16
2.3.1.2. Die Abgrenzung zwischen den Konstrukten Organisationsklima und Arbeitszufriedenheit	S. 18
2.3.1.3. Die Abgrenzung zwischen den Konstrukten Organisationsklima und Unternehmenskultur	S. 20
2.3.2. Das Problem der Ebene des Merkmalsträgers von organisationalem Klima in der Theorie und Analyse	S. 22

2.3.3.	Die Anzahl der Dimensionen des Organisationsklimas	S.	29
2.4.	Operationalisierungsmethoden	S.	30
2.4.1.	Darstellung anhand von Untersuchungen	S.	30
2.4.2.	Methodologische Probleme	S.	32
2.5.	Indikatoren zur Einschätzung von Untersuchungen zum Organisationsklima	S.	34
2.6.	Untersuchungen zum Organisationsklima	S.	36
2.6.1.	Allgemeiner Überblick	S.	36
2.6.2.	Überprüfung von empirischen Untersuchungen zum Thema "Organisationsklima"	S.	37
2.6.2.1.	Entwicklung von Organisationsklima-Instrumenten	S.	39
2.6.2.2.	Instrumentenüberprüfung	S.	40
2.6.2.3	Zusammenhangsstudien zum Organisationsklima	S.	40
2.6.2.3.1	Der Zusammenhang von Organisationsklima mit seinen Einflußvariablen	S.	40
2.6.2.3.2.	Der Zusammenhang von Organisationsklimas mit Einstellung und Verhalten	S.	42
	a) Der Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit	S.	42
	b) Der Zusammenhang mit Leistung	S.	43
	c) Der Zusammenhang mit Motivation	S.	43
	d) Der Zusammenhang mit Stress	S.	44
	e) Der Zusammenhang mit Drittvariablen	S.	45
2.7.	Zusammenfassende Vorstellungen von einem Modell organisationalen Klimas	S.	47
3.	Stress	S.	50
3.1.	Allgemeine Aspekte	S.	50
3.2.	Die Definition von Stress in dieser Untersuchung	S.	51
3.3.	Theorien	S.	52
3.3.1.	Interaktionistische Ansätze	S.	52
3.3.1.1.	Das Transaktionsmodell von Lazarus	S.	53
3.3.1.2.	Modelle von Stress am Arbeitsplatz	S.	55
3.3.1.2.1.	Das Imbalance-Modell von McGrath	S.	56
3.3.1.2.2.	Das Person-Environment-Fit-Modell von French	S.	58
3.3.1.2.3.	Das Modell der Kontrolle von Frese	S.	59
3.3.1.2.4.	Das Regulationsmodell von Schönplug und Schulz	S.	61
3.3.1.2.5.	Das Konzept des Rollenstress von Kahn et al.	S.	62

3.3.1.2.6.	Die Theorie der Auswirkung von sozialem Stress auf Gesundheit und Krankheit von Caplan	S. 63
3.3.2.	Das Person-Umwelt-Modell zur Betrachtung personaler und situationaler Variablen im Stressgeschehen	S. 66
3.3.2.1.	Umweltvariablen	S. 67
3.3.2.2.	Personenvariablen	S. 70
3.3.2.2.1.	Typ A-Verhaltensmuster	S. 72
3.3.2.2.2.	"Locus of Control"	S. 74
3.4.	Stressmessung	S. 76
3.4.1.	Erfassung von Stressoren	S. 77
3.4.2.	Erfassung von kurzfristigen Stressreaktionen	S. 78
3.4.3.	Erfassung von langfristigen Stressreaktionen	S. 78
3.4.4.	Das STRESA-Projekt als Beispiel für eine umfassende Stressmessung	S. 78
3.5.	Entwicklung eines Modells zum Zusammenhang von organisationalem Klima und Stress	S. 81

EMPIRISCHER TEIL

4.	Einleitung	S. 85
5.	Hypothesen	S. 86
6.	Methoden und Datenerhebung	S. 88
6.1.	Meßinstrumente	S. 88
6.1.1.	Das Organisationsklima-Meßinstrument	S. 89
6.1.1.1.	Erstellung des Instrumentes	S. 89
6.1.1.2.	Beschreibung der Instrumente	S. 91
6.1.2.	Indikatoren biopsychosozialen Stresses	S. 92
6.1.3.	Personale Variablen	S. 94
6.1.3.1.	Soziodemographische Daten	S. 94
6.1.3.2.	Psychologische Variablen	S. 94
	1. Persönlichkeitsvariablen	S. 95
	2. Variablen der persönlichen Situation	S. 96

	2. Variablen der persönlichen Situation	S. 96
	3. Person-Situation-Variablen	S. 97
6.1.4.	Situationale Variablen	S. 98
6.2.	Datenerhebung	S. 99
6.2.1.	Beschreibung der Stichprobe	S. 99
6.2.1.1.	Charakteristika der Organisationsmitglieder	S. 99
6.2.1.2.	Organisationale Charakteristika	S. 100
	1. Branchenzugehörigkeit	S. 100
	2. Größe der Arbeitsgruppe	S. 101
	3. Arbeitszeitregelung	S. 101
6.2.2.	Durchführung der Untersuchung	S. 101
6.2.3.	Statistische Auswertung	S. 103
7.	Ergebnisse	S. 104
7.1.	Beschreibung der situationalen und personalen Variablen	S. 104
7.1.1.	Zusammenhänge der situationalen Variablen	S. 104
7.1.2.	Zusammenhänge der personalen Variablen	S. 106
7.1.2.1.	Interkorrelation der Variablen der persönlichen Situation	S. 106
7.1.2.2.	Interkorrelation der Persönlichkeitsvariablen	S. 106
7.1.2.3.	Zusammenhänge der Person-Situation-Variablen	S. 106
7.1.2.4.	Zusammenhänge zwischen der persönlichen Situation, der Persönlichkeit und den soziodemographischen Daten	S. 109
7.1.3.	Beschreibung der Zusammenhänge zwischen den situationalen und personalen Variablen	S. 111
7.2.	Zusammenhänge der Stressindikatoren	S. 113
7.2.1.	Interkorrelation der Stressindikatoren	S. 113
7.2.2.	Zusammenhänge der Stressindikatoren mit den personalen Variablen	S. 113
7.2.3.	Zusammenhänge der Stressindikatoren mit den situationalen Variablen	S. 115
7.3.	Die Dimensionen des organisationalen Klimas	S. 115
7.3.1.	Empirisch gewonnene Dimensionen von Klima	S. 118
7.3.1.1.	Die primären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 118
7.3.1.2.	Die sekundären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 123

7.3.2.	Dimensionen organisationalen Klimas	S. 127
7.3.3.	Zusammenfassung	S. 129
7.4.	Einflußvariablen auf die primären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 130
7.4.1.	Zusammenhänge mit situationalen Variablen	S. 130
7.4.2.	Zusammenhänge mit personalen Variablen	S. 131
7.4.2.1.	Soziodemographische Daten	S. 131
7.4.2.2.	Zusammenhänge mit Persönlichkeitsvariablen	S. 134
	1. Zusammenhänge mit Typ A	S. 134
	2. Zusammenhänge mit "Locus of Control"	S. 135
7.4.2.3.	Zusammenhänge mit Variablen der persönlichen Situation	S. 135
	1. Zusammenhänge mit der Lebenssituation	S. 135
	2. Zusammenhänge mit der Arbeitssituation	S. 139
7.4.2.4.	Zusammenhänge mit den Person-Situation-Variablen	S. 140
7.5.	Zusammenhänge von organisationalem Klima und Stress	S. 141
7.6.	Zusammenfassende Beschreibung der primären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 142
7.7.	Einflußvariablen auf die sekundären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 152
7.7.1.	Zusammenhänge mit den situationalen Variablen	S. 152
7.7.2.	Zusammenhänge mit den personalen Variablen	S. 152
7.7.3.	Zusammenhänge mit den Stressindikatoren	S. 153
7.7.4.	Zusammenfassende Beschreibung der sekundären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 153
7.8.	Die Unterscheidung sozialer Kollektive	S. 157
7.8.1.	Die Unterscheidung von Abteilungen	S. 158
7.8.1.1.	Die Unterscheidung der Abteilungen nach den primären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 158
7.8.1.2.	Die Unterscheidung der Abteilungen nach situationalen und personalen Variablen sowie nach Stressindikatoren	S. 163
7.8.2.	Die Unterscheidung von Positionen	S. 165
7.8.2.1.	Die Unterscheidung von Positionen nach den primären Dimensionen organisationalen Klimas	S. 165

7.8.2.2.	Die Unterscheidung von Positionen nach situationalen und personalen Variablen sowie nach Stressindikatoren	S. 167
	1. Unterscheidung nach situationalen Variablen	S. 167
	2. Unterscheidung nach personalen Variablen	S. 169
7.8.2.3.	Zusammenfassende Beschreibung der Klimaunterschiede in den sozialen Kollektiven	S. 171
8.	Diskussion	S. 172
8.1.	Untersuchungsdurchführung	S. 172
8.2.	Das Meßinstrument	S. 172
8.3.	Ergebnisse	S. 173
8.4.	Überlegungen für weitere Untersuchungen	S. 176
8.5.	Praktische Konsequenzen	S. 176
9.	Zusammenfassung	S. 177
10.	Literaturverzeichnis	S. 180
11.	Anhang	S. 200