

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

1.	EINLEITUNG	15
1.1.	Der Forschungsgegenstand	17
1.2.	Aufbau der Arbeit	25
2.	DER HINTERGRUND	27
2.1.	Der Stand der Führungsforschung	29
2.1.1.	Die theoretischen Ansätze	29
2.1.1.1.	Der Eigenschafts- und Situationsansatz	30
2.1.1.2.	Der Interaktionsansatz	35
2.1.2.	Führungsdimensionen	37
2.1.3.	Führungsverhalten und abhängige Variablen	41
2.1.4.	Multivariate Forschungsansätze	47
2.2.	Führungszufriedenheit und Bedürfnisbefriedigung	61
2.2.1.	Erwartungen und Bedürfnisse	61
2.2.2.	Bedürfnisse in der Motivationsforschung	63
2.2.3.	Bedürfnisse in der Führungsforschung	66
2.2.4.	Bedürfnisse und Arbeitszufriedenheit	67
2.2.5.	Führungszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit	71
2.3.	Zusammenfassung	75
3.	DAS MODELL	77
3.1.	Ein allgemeines Modell der Arbeitszufriedenheit	79
3.1.1.	Das Konstrukt "Arbeitszufriedenheit"	80
3.1.2.	Variablen des Modells der Arbeitszufriedenheit	82
3.2.	Ein allgemeines Modell der Führungszufriedenheit	93
3.2.1.	Ableitung aus dem Modell der Arbeitszufriedenheit	93
3.2.2.	Die Fragestellungen der Untersuchung und das Variablenmodell	96
3.3.	Die Variablen des Modells der Führungszufriedenheit auf der Konstruktebene	99

	Seite
3.3.1.	Das Konstrukt "Erwartungen" 99
3.3.1.1.	Erwartungen in den Verhaltenstheorien 99
3.3.1.2.	Erwartungen als Normsetzungen 100
3.3.1.3.	Erwartungen in der Rollentheorie 101
3.3.1.4.	Erwartungen in der allgemeinen Sozialisationstheorie 103
3.3.1.5.	Die Ausbildung von Erwartungen im Sozialisationsprozeß 105
3.3.1.6.	Die theoretische Duplizität von Er- wartungen 108
3.3.2.	Determinanten der Erwartungen 112
3.3.2.1.	Persönlichkeitsattribute (-merkmale) 113
3.3.2.2.	Einstellungen 118
3.3.2.2.1.	Einstellungen als mentale Zustandsprädikate 119
3.3.2.2.2.	Dimensionalität der Einstellungen 121
3.3.2.2.3.	Einstellungen und andere Persönlichkeits- attribute 123
3.3.2.2.4.	Einstellungen und Einstellungssysteme 125
3.3.2.2.5.	Einstellungen und Verhalten 127
3.3.2.2.6.	Einstellungen im Variablenmodell 127
3.3.2.3.	Selbstkonzept 128
3.3.3.	Wahrnehmungs- und Urteilsprozesse 131
3.3.3.1.	Systematische Tendenzen in Wahrnehmungs- und Urteilsprozessen 131
3.3.3.2.	Selbstkonzept und implizite Persönlich- keitstheorie 133
3.3.3.3.	Konkretheit, Bedeutsamkeit und Sympathie 136
3.3.3.4.	Kognitive Komplexität und Feldabhängigkeit 138
3.3.4.	Das Konstrukt "Zufriedenheit" 142
3.3.4.1.	Zufriedenheit als Funktion von Erwartungen und Realität 142
3.3.4.2.	Diskrepanzmodelle 144
3.3.4.3.	Gleichgewichtsmodelle 146
3.4.	Zusammenfassung 149

		Seite
4.	DIE VARIABLEN	151
4.1.	Die Struktur der Erwartungen an Vorgesetzte	153
4.1.1.	Führer - Führungskraft - Vorgesetzter - Mitarbeiter	154
4.1.2.	Untersuchungen über Erwartungen an Führungskräfte	157
4.1.2.1.	Erwartungen übergeordneter Führungsebenen an Führungskräfte	158
4.1.2.2.	Erwartungen der Führungskräfte als Rollenselbstdeutungen	159
4.1.2.3.	Erwartungen der Mitarbeiter an Vorgesetzte	162
4.1.3.	Untersuchungen über Determinanten der Erwartungen von Mitarbeitern an Vorgesetzte	169
4.1.4.	Untersuchungshypothese I	172
4.1.4.1.	Spezifizierung der Hypothese I : Projektion	173
4.1.4.2.	Spezifizierung der Hypothese I : Persönlichkeit	177
4.1.4.2.1.	Persönlichkeit als Faktorenmodell	177
4.1.4.2.2.	Persönlichkeitsdimension Extraversion	180
4.1.4.2.3.	Persönlichkeitsdimension Soziabilität-Dominanz-Direktivität	182
4.1.4.2.4.	Persönlichkeitsdimension Autoritarismus	184
4.1.4.2.5.	Persönlichkeitsdimension Leistungsmotivation	190
4.1.4.2.6.	Persönlichkeitsdimension Emotionalität-Grundstimmung	195
4.1.4.2.7.	Persönlichkeitsdimension Kontrolle	196
4.1.4.2.8.	Sonstige Persönlichkeitsdimensionen	198
4.1.4.2.9.	Persönlichkeitsmerkmal Funktionaler Rang	198
4.1.4.3.	Spezifizierung der Hypothese I : Vorgesetztenverhalten	201
4.1.4.4.	Spezifizierung der Hypothese I : Zusammenfassung	203
4.2.	Führungszufriedenheit	207
4.2.1.	Untersuchungshypothese II	207
4.2.2.	Spezifizierung der Hypothese II : Vorgesetztenbeurteilung	208
4.2.3.	Spezifizierung der Hypothese II : Diskrepanz und Zufriedenheit	211

4.3.	Führungszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit	215
4.3.1.	Untersuchungshypothese III	215
4.3.2.	Spezifizierung der Hypothese III : Arbeitszufriedenheit	215
4.4.	Zusammenfassung	221
5.	DIE UNTERSUCHUNG	223
5.1.	Anlage der Untersuchung	225
5.2.	Durchführung der Untersuchung	229
	Exkurs 1: "missing data" in empirischen Untersuchungen	232
5.3.	Operationalisierung der Variablen	237
5.3.1.	Einige methodische Vorbemerkungen	237
5.3.2.	Persönlichkeitsvariablen der Mitarbeiter	239
5.3.2.1.	Persönlichkeitsdimensionen	239
5.3.2.1.1.	Der Gießen-Test (GT)	239
5.3.2.1.2.	Der F-D-E	249
	Exkurs 2: Die Äquidistanz von Distractionen als Problem der Skalenkonstruktion	252
5.3.2.1.3.	Die Autoritarismus-Skala	260
	Exkurs 3: Antworttendenzen in der Fragebogen- forschung: Acquiescence response set und soziale Erwünschtheit	264
5.3.2.1.4.	Die Leistungsmotivations-Skala	269
5.3.2.2.	Sonstige Persönlichkeitsvariablen der Mitarbeiter	274
5.3.2.3.	Individuelle Strukturmerkmale	277
5.3.2.3.1.	Funktionaler Rang	277
5.3.2.3.3.	Sonstige individuelle Strukturmerkmale	280
5.3.2.4.	Zusammenfassung der Persönlichkeits- und Strukturmerkmale der Mitarbeiter	281
5.3.3.	Die Persönlichkeit des Vorgesetzten	283
5.3.3.1.	Persönlichkeitsdimensionen	284
5.3.3.1.1.	Die Verwendung des Semantischen Differentials in der Persönlichkeitsforschung	284
5.3.3.1.2.	Konstruktion eines Persönlichkeits- differentials	286

5.3.3.1.3.	Faktorenstruktur des Persönlichkeits-differentials	293
5.3.3.2.	Verhaltenserwartungen und Verhaltens-beurteilung	298
5.3.3.2.1.	Methodische Vorbemerkungen	298
5.3.3.2.2.	Die Verhaltenserwartungs-Skala	301
5.3.3.2.3.	Die Verhaltensbeurteilungs-Skala	307
5.3.4.	Führungszufriedenheit	310
5.3.5.	Arbeitszufriedenheit	312
5.4.	Zusammenfassung	317
6.	DIE ERGEBNISSE	319
6.1.	Vorbemerkung	321
6.2.	Die Struktur der Befragten	323
6.3.	Überprüfung der Hypothese I	329
6.3.1.	Einfachkorrelationen	330
6.3.1.1.	Persönlichkeit der Mitarbeiter	331
6.3.1.2.	Erwartungen der Mitarbeiter an den Vorgesetzten	338
6.3.1.3.	Persönlichkeitsmerkmale der Mitarbeiter und ihre Erwartungen an den Vorgesetzten	340
6.3.2.	Kanonische Korrelationen	345
6.3.3.	Cluster-Analyse	352
6.3.4.	Diskriminanz-Analyse	354
6.3.5.	Bewertung der Hypothese I und der empirischen Ergebnisse	359
6.4.	Überprüfung der Hypothese II	363
6.5.	Überprüfung der Hypothese III	369
6.6.	Zusammenfassung	371
7.	RESÜMEE	373
	ANHANG	379
	LITERATURVERZEICHNIS	405