

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Einleitung	11
1.1 Einstellungen und Wertorientierungen: Die Grundbegriffe	12
1.2 Funktionen von Einstellungen und Wertorientierungen	16
1.3 Messung von Einstellungen und Wertorientierungen	19
1.4 Einstellung und Verhalten	24
1.4.1 Die Empirie zur Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten	25
1.4.2 Faktoren, die die Einstellungs-Verhaltens-Beziehung moderieren	26
2. Einstellungsänderung	34
2.1 Einzelergebnisse	34
2.1.1 Kommunikator	34
2.1.2 Merkmale der Kommunikation	35
2.1.3 Sozialer Kontext	36
2.2 Einstellungsänderung aufgrund von Lernprozessen	38
2.3 Prozeßmodelle der Überredung	39
2.3.1 Das Prozeßmodell von McGuire	40
2.3.2 Der Cognitive-response-Ansatz	40
2.4 Sozialkognitive Ansätze	42
2.4.1 Dissonanztheorie	42
2.4.2 Reaktanztheorie	51

3. Arbeits- und berufsbezogene Wertorientierungen und Einstellungen	55
3.1 Ergebnisse aus Umfragen	55
3.1.1 Leistungsorientierung im Beruf	55
3.1.2 Komplexe Werteveränderungen - der 'Wertewandel'	58
3.2 Arbeits- und berufsbezogene organisationspsychologische	
Einstellungsforschung	63
3.2.1 Relative Bedeutung der Arbeit	63
3.2.2 Berufliche Werthaltungen	64
3.2.3 Berufsorientierungen	66
3.2.4 Jobinvolvement	67
4. Einstellungen zum Arbeitsplatz und zur Organisation	72
4.1 Arbeitszufriedenheit	72
4.1.1 Das Konstrukt	72
4.1.2 Theoretische Ansätze	73
4.1.3 Messung der Arbeitszufriedenheit	82
4.1.4 Kritik	84
4.1.5 Korrelate der Arbeitszufriedenheit	85
4.1.6 Neuere theoretische Entwicklungen	89
4.2 Organisationscommitment	92
4.2.1 Das Konstrukt	92
4.2.2 Commitment als Prozeß	93
4.2.3 Determinanten und Auswirkungen des	
Organisationscommitments	95
4.2.4 Aspektdifferenzierungen	96
4.3 Organizational Citizenship	100

5	Organisationale Einstellungssysteme	103
5.1	Organisationsklima	103
5.1.1	Das Konstrukt.....	103
5.1.2	Die Problematik der Erfassung	104
5.1.3	Weitere Differenzierungen	106
5.1.4	Neuere Konzeptionen: Eine Konstruktpräzisierung.....	107
5.1.5	Korrelate der Klimavariablen	109
5.1.6	Konstruktunterschiede: Arbeitszufriedenheit und Klima.....	110
5.1.7	Zur Bewertung des Konstrukts	111
5.2	Organisationskultur	112
5.2.1	Das Konstrukt.....	112
5.2.2	Funktionen	118
5.2.3	Genese und Einflußfaktoren	119
5.2.4	Starke und schwache Kulturen.....	121
5.2.5	Die Erfassung der Organisationskultur	122
5.2.6	Beispielhafte und weitere Ergebnisse.....	125
5.2.7	Auswirkungen der Kultur auf die Leistung	126
5.2.8	Psychometrisch-quantitative Untersuchungen.....	127
5.2.9	Gestaltung der Organisationskultur.....	128
5.2.10	Unterschiede zwischen dem Klima- und dem Kulturkonstrukt.....	130
5.3	Corporate Identity	131
5.3.1	Das Konstrukt.....	131
5.3.2	Komponenten	132
5.3.3	Wirkungen von Corporate Identity	134
5.3.4	Funktionen ..	136
5.3.5	Maßnahmen zur Gestaltung	137
5.3.6	Bewertung des Diskussionsstands.....	139
5.3.7	Corporate Identity und Organisationskultur	140

6	Die Konstrukte im Zusammenhang	142
6.1	Die personalen Einstellungskonstrukte	142
6.2	Personale und organisationale Einstellungssysteme.....	150
	Literatur.....	151
	Sachregister	171