

# Inhalt

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>X</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>XII</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>XVII</b>
<b>1. Einführung</b>	<b>1</b>
1.1. Herausforderung	1
1.2. Lokalisierter Forschungsbedarf und Relevanz	2
1.3. Zielsetzung	6
1.4. Leitfragen und Forschungsbeitrag	8
1.5. Wissenschaftstheoretische Einordnung	11
1.6. Struktureller Aufbau	15
<b>2. Theoretische Grundlagen</b>	<b>18</b>
2.1. Individuelle Werte	18
2.1.1. Verständnis und Definition individueller Werte	19
2.1.1.1. Interpretationsvielfalt individueller Werte	20
2.1.1.2. Definition individueller Werte	24
2.1.2. Messtheoretische Ansätze zu individuellen Werten	29
2.1.2.1. Terminal und instrumental Values nach <i>Rokeach</i>	30
2.1.2.2. Werte-Circumplex nach <i>Schwartz</i>	32
2.1.3. Abgrenzung individueller Werte von verwandten Konstrukten	37
2.1.3.1. Relevante Wertarten und individuelle Werte	38
2.1.3.2. Verwandte Konstrukte und individuelle Werte	42
2.1.3.3. Synthese der Abgrenzung individueller Werte von verwandten Konstrukten	48
2.1.4. Perzeption von individuellen Werten in der Forschung	52
2.1.5. Zwischenergebnis individuelle Werte	54
2.2. Individuelle Werte und Verhalten	55
2.2.1. Verständnis und Definition individuellen Verhaltens	57
2.2.2. Messtheoretische Ansätze zu individuellem Verhalten	61
2.2.3. Perzeption von individuellen Werten und Verhalten in der Forschung	63
2.2.4. Zwischenergebnis individuelle Werte und Verhalten	73
2.3. Individuelle Werte und Verhalten in Kleingruppen	74
2.3.1. Verständnis und Definition von Arbeitsgruppen	75
2.3.2. Perzeption von individuellen Werten und Verhalten in Kleingruppen in der Forschung	77
2.3.3. Zwischenergebnis individuelle Werte und Verhalten in Kleingruppen	90
2.4. Individuelle Werte, Verhalten und die Führungskraft in Kleingruppen	91
2.4.1. Verständnis und Definition einer Führungskraft	92
2.4.2. Perzeption von individuellen Werten, Verhalten und der Führungskraft in Kleingruppen in der Forschung	94

2.4.3.	Zwischenergebnis von individuellen Werten, Verhalten und der Führungskraft in Kleingruppen	106
2.5.	Zwischenergebnis zu den theoretischen Grundlagen	107
<b>3.</b>	<b>Untersuchungsmodell und Hypothesen</b>	<b>109</b>
3.1.	Entwicklung des Untersuchungsmodells	109
3.2.	Herleitung der Hypothesen	112
3.2.1.	Die Fundamentalhypothesen: Verhalten in Arbeitsgruppen	113
3.2.1.1.	Ausschluss eines generellen gruppeninduzierten Shifts	113
3.2.1.2.	Die Wert-Verhaltensbeziehung in Arbeitsgruppen	115
3.2.2.	Die wertebezogenen Hypothesen: Wirkung der Werte von Führungskraft und Gruppe auf die Mitarbeiter	119
3.2.2.1.	Wirkung der Selbsttranszendenz der Führungskraft	120
3.2.2.2.	Wirkung der Selbsttranszendenz der Gruppe	124
3.2.2.3.	Wirkung der Selbstbestärkung der Führungskraft	128
3.2.2.4.	Wirkung der Selbstbestärkung der Gruppe	133
3.2.2.5.	Wirkung der Offenheit für Veränderung der Führungskraft	136
3.2.2.6.	Wirkung der Offenheit für Veränderung der Gruppe	140
3.2.2.7.	Wirkung der Bewahrung der Führungskraft	143
3.2.2.8.	Wirkung der Bewahrung der Gruppe	146
3.2.3.	Zusammenführung im Hypothesensystem	149
<b>4.</b>	<b>Vorarbeiten zur empirischen Untersuchung: Mess- und Erhebungsmodell</b>	<b>153</b>
4.1.	Methodisches Vorgehen der Analyse und Operationalisierung	153
4.1.1.	Wahl des Untersuchungsinstruments	153
4.1.2.	Stichprobenkonstruktion	154
4.1.3.	Operationalisierung der zentralen Konstrukte	161
4.1.3.1.	Messung der Werte: Der Schwartz Value Survey als Analyserahmen	161
4.1.3.2.	Messung des Verhaltens: Der Act Frequency Approach als Analyserahmen	164
4.1.3.2.1.	Erhebungsmethodik: Messung des Verhaltens mittels Selbst- und Fremdreport	165
4.1.3.2.2.	Erhebungssystematik: Umsetzung der Verhaltensmessung in der Arbeitsgruppe	169
4.1.3.2.3.	Ausgangsbasis der Skalenentwicklung Act Frequency Approach	170
4.1.3.2.4.	Entwicklung der Verhaltensskalen	175
4.1.3.3.	Zusammenführung in der Erstellung des Onlinefragebogens	182
4.2.	Pretest	183
4.2.1.	Face-to-Face Pretest	184
4.2.2.	Online-Pretest mit Probanden der Stichprobe	188
4.2.2.1.	Einladung zur Befragung	188
4.2.2.2.	Umsetzbarkeit der Befragungsmethodik	191
4.2.2.3.	Gütebeurteilung der Skalen im Pretest	195
4.2.2.3.1.	Güte der Werteskalen basierend auf dem SVS	196
4.2.2.3.2.	Güte der neu entwickelten Verhaltensskalen	196
4.2.2.4.	Strukturbeurteilung der Skalen im Pretest mittels Multidimensionaler Skalierung	200
4.2.2.4.1.	Multidimensionale Skalierung	201
4.2.2.4.2.	Strukturbeurteilungen der Werteskalen	207
4.2.2.4.3.	Strukturbeurteilungen der Verhaltensskalen	208
4.2.2.5.	Schlussfolgerung aus Pretest: 2. Pretest	211

## **5. Die Feldstudie: Quantitative Erhebung an Lehrstühlen deutscher Universitäten 215**

<b>5.1. Deskriptive Datenanalyse der Feldstudie</b>	<b>215</b>
5.1.1. Stichprobe der Hauptuntersuchung	216
5.1.2. Vorbereitung und Prüfung der Werteskalen	221
5.1.2.1. Aggregation der Basiswerte zu Wertetypen	221
5.1.2.1.1. Skalenzkontrolle: Abstrahierung von individuellem Skalennutzungsverhalten	222
5.1.2.1.2. Aggregationssystematik der Wertedimensionen	223
5.1.2.1.3. Aggregationssystematik der Werte der Gruppe	224
5.1.2.2. Gütebeurteilung der Werteskalen	225
5.1.2.3. Strukturbeurteilung der Werteskalen mittels MDS	227
5.1.2.4. Strukturelle Zusammenhänge der Werte	230
5.1.3. Vorbereitung und Prüfung der Verhaltensskalen	233
5.1.3.1. Aggregation der Verhaltenshäufigkeiten zu Verhaltensdimensionen	233
5.1.3.1.1. Aggregationssystematik der Verhaltensdimensionen	233
5.1.3.1.2. Interrater-Agreement: Prüfung der Aggregierbarkeit von selbst- und fremdberichtetem Verhalten	234
5.1.3.2. Gütebeurteilung der Verhaltensskalen	238
5.1.3.3. Strukturbeurteilung der Verhaltensskalen mittels MDS	241
5.1.3.4. Strukturelle Zusammenhänge der Verhaltensdimensionen	244
5.1.4. Ergebnis der deskriptiven Datenanalyse: Optimierte Verhaltensskalen	245
<b>5.2. Quantitative Ergebnisse der Hauptuntersuchung</b>	<b>248</b>
5.2.1. Werte der Führungskräfte, Mitarbeiter und ihr Verhalten	249
5.2.2. Erkenntnisse der quantitativen Betrachtung	271
<b>5.3. Analyseverfahren zur Hypothesenprüfung</b>	<b>272</b>
5.3.1. Mehrebenenanalyse für die Struktur der Daten	273
5.3.1.1. Begründung der Wahl der Mehrebenenanalyse	273
5.3.1.2. Vorgehen der Mehrebenenanalyse	278
5.3.1.3. Interpretation der Mehrebenenanalyse	285
5.3.2. Moderation und Mehrfachmoderation als Einfluss auf Wirkbeziehungen	291
5.3.3. Polynomiale Regression zur Darstellung von Diskrepanz	293
<b>5.4. Hypothesenprüfung der Feldstudie</b>	<b>300</b>
5.4.1. Prüfung der Fundamentalhypothesen	301
5.4.1.1. Relevanz der Gruppenzugehörigkeit für das Verhalten: Hypothese 1	301
5.4.1.2. Einfluss individueller Werte auf das Verhalten: Hypothese 2	304
5.4.1.3. Ergebnis der Prüfung der Fundamentalhypothesen	314
5.4.2. Prüfung der wertebezogenen Hypothesen: Wirkung der Werte der Führungskraft und der Gruppe auf die Mitarbeiter	315
5.4.2.1. Hypothesenprüfung zum Selbsttranszendenzverhalten	318
5.4.2.1.1. Wirkung der Selbsttranszendenz der Führungskraft: Hypothese 3	319
5.4.2.1.2. Wirkung der Selbsttranszendenz der Gruppe: Hypothese 4	324
5.4.2.1.3. Zusammenfassung zum Selbsttranszendenzverhalten	329
5.4.2.2. Hypothesenprüfung zum Selbstbestärkungsverhalten	331
5.4.2.2.1. Wirkung der Selbstbestärkung der Führungskraft: Hypothese 5	332
5.4.2.2.2. Wirkung der Selbstbestärkung der Gruppe: Hypothese 6	336
5.4.2.2.3. Zusammenfassung zum Selbstbestärkungsverhalten	340
5.4.2.3. Hypothesenprüfung zum Offenheitsverhalten	342
5.4.2.3.1. Wirkung der Offenheit der Führungskraft: Hypothese 7	342

5.4.2.3.2. Wirkung der Offenheit der Gruppe: Hypothese 8	344
5.4.2.3.3. Zusammenfassung zum Offenheitsverhalten	346
5.4.2.4. Hypothesenprüfung zum Bewahungsverhalten	347
5.4.2.4.1. Wirkung der Bewahrung der Führungskraft: Hypothese 9	348
5.4.2.4.2. Wirkung der Bewahrung der Gruppe: Hypothese 10	352
5.4.2.4.3. Zusammenfassung zum Bewahungsverhalten	354
<b>6. Ergebnisse der Hypothesenprüfung</b>	<b>356</b>
<b>7. Vertiefende explorative Analyse und Zusammenführung der Ergebnisse</b>	<b>367</b>
7.1. Kernfragen der explorativen Analyse	367
7.1.1. Beantwortung erste Kernfrage: Beeinflussbarkeit des Offenheitsverhaltens	368
7.1.2. Beantwortung zweite Kernfrage: Bewahrung der Führungskraft als Inhibitor	377
7.1.3. Beantwortung dritte Kernfrage: Unterdrückung des Selbsttranszendenzverhaltens	381
7.2. Ergebniszusammenführung der hypothesenprüfenden und explorativen Analyse	385
<b>8. Diskussion und Erkenntnisfortschritt</b>	<b>391</b>
8.1. Aufarbeitung der Leitfragen	391
8.2. Diskussion der Ergebnisse	400
8.2.1. Vermutete und beobachtete Wirkweise	400
8.2.2. Resultat für bestehende und hier verfolgte Erklärungsansätze	411
8.2.3. Ansätze zur Erklärung der Ergebnisse	415
8.3. Implikationen für die Praxis	427
8.4. Limitationen und Implikationen für die Forschung	437
8.5. Forschungsbeitrag und Ausblick	448
<b>Anhang</b>	<b>XIX</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>XCII</b>