



Christian Balzer (Autor)

Lernkultur und Organisationsklima als flankierende Dimensionen der Personalentwicklung

Ist-Analyse, Untersuchung der Wirkungsbeziehungen und Synthese von Gestaltungsempfehlungen am Beispiel des deutschen Automobilvertriebs



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/6340>

Copyright:
Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: <https://cuvillier.de>



Inhaltsverzeichnis

Abstract	III
Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	XI
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XV
1 Einleitung	1
1.1 Formulierung des sozialen Problems	2
1.2 Relevanz der Arbeit und Forschungslücke	4
1.3 Systematik und Gliederung der Arbeit	5
2 Theoretischer Bezugsrahmen	7
2.1 Personalentwicklung in Interdependenz zur Organisationsentwicklung	8
2.1.1 Begriffliche Genese	9
2.1.2 Personalentwicklung im engen Sinn: Bildung	11
2.1.3 Personalentwicklung im erweiterten Sinn: Förderung	13
2.1.4 Personalentwicklung im weiten Sinn: Organisationsentwicklung	15
2.2 Organisationsdiagnostik	20
2.2.1 Begriffliche Genese	20
2.2.2 Ziele, Aufgaben und Methoden der Organisationsdiagnostik	21
2.3 Organisationskultur	24
2.3.1 Begriffliche Genese	24
2.3.2 Modelle und Paradigmen der Organisationskultur	29
2.3.2.1 Konzeptuelle Modelle	29
2.3.2.2 Qualitative Modelle	32
2.3.2.3 Quantitative Modelle	34
2.3.3 Lernkultur als spezifische Facette der Organisationskultur	35
2.3.3.1 Begriffliche Genese	36
2.3.3.2 Merkmalsbereiche und Handlungsebenen einer Lernkultur	38
2.4 Organisationsklima	47
2.4.1 Begriffliche Genese sowie Abgrenzung zur Organisationskultur	47
2.4.2 Modelle des Organisationsklimas	50



2.5	Integrative Betrachtung von Organisationskultur und -klima	53
2.6	Persönliche Initiative	58
2.6.1	Begriffliche Genese	59
2.6.2	Merkmalsbereiche der Persönlichen Initiative	59
2.7	Zusammenfassung und Ableitung weiterführender Forschungsfragen	63
3	Sozialer Bezugsrahmen	67
3.1	Makroebene: Gesellschaftliche und personalwirtschaftliche Trends	69
3.2	Exoebene: Gegenwärtige und zukünftige Determinanten der Automobilwirtschaft	72
3.2.1	Markt- und Wettbewerbsumfeld	75
3.2.2	Konsumentenverhalten	77
3.2.3	Technologischer und rechtlicher Rahmen	82
3.3	Mesoebene: Der Automobilvertrieb im Beziehungsgeflecht zwischen Hersteller und Händler	83
3.4	Mikroebene: Die Organisation Automobilhandelsbetrieb im Kontext von Personalentwicklung	87
3.5	Zusammenfassung	91
4	Methodischer Bezugsrahmen	93
4.1	Untersuchungsplanung	93
4.1.1	Wahl der Untersuchungsstrategie.....	93
4.1.2	Festlegung der Untersuchungsmethodik	97
4.1.3	Entwicklung der Voruntersuchung	100
4.1.4	Entwicklung der Hauptuntersuchung	102
4.1.4.1	Methodische Aspekte einer Mitarbeiterbefragung	102
4.1.4.2	Operationalisierung der theoretischen Konstrukte	105
4.1.4.3	Betrachtung des gebündelten Testinstruments.....	116
4.2	Datenerhebung	120
4.2.1	Populationsbestimmung und Stichprobenverfahren	120
4.2.2	Pretest der Untersuchungsmethodik	124
4.2.3	Datenerhebung und -analyse im Rahmen der Voruntersuchung.....	125
4.2.4	Datenerhebung im Rahmen der Hauptuntersuchung	129
4.3	Grundlagen der Strukturgleichungsmodellierung	131
4.3.1	Spezifikation von Mess- und Strukturmodellen	132
4.3.1.1	Reflektive und formative Messmodelle.....	134
4.3.1.2	Konstrukte höherer Ordnung	137
4.3.2	Kovarianzanalytischer Ansatz und varianzanalytischer Ansatz	139
4.3.3	Operationalisierung der Hypothesen als Wirkungsmodell	146

VIII



4.4	Grundlagen der Datenanalyse	150
4.4.1	Gütebeurteilung der Messmodelle	150
4.4.1.1	Gütekriterien der ersten Generation	153
4.4.1.2	Gütekriterien der zweiten Generation	155
4.4.2	Gütebeurteilung des Strukturmodells	158
4.4.3	Besonderheiten der Gütebeurteilung von Konstrukten höherer Ordnung	163
4.4.4	Methodische Aspekte im Rahmen der Ist-Analyse	164
4.4.4.1	Messtheoretische Aspekte	165
4.4.4.2	Analysebezogene Aspekte	166
4.5	Datenbasis	167
4.5.1	Fehlerkontrolle und -bereinigung.....	168
4.5.2	Beschaffenheit und Umfang der Stichprobe	170
4.6	Zusammenfassung	174
5	Untersuchungsergebnisse	177
5.1	Ergebnisse der Gütebeurteilung	178
5.1.1	Gütebeurteilung der Messmodelle zur Lernkultur	179
5.1.2	Gütebeurteilung der Messmodelle zum kollektiven Klima	186
5.1.3	Gütebeurteilung der Messmodelle zum individuell-psychologischen Klima	189
5.1.4	Gütebeurteilung des Messmodells zur Persönlichen Initiative	193
5.2	Deskriptive und gruppenanalytische Ergebnisbetrachtung	194
5.2.1	Gesamtbetrachtung der Skalen.....	195
5.2.2	Betrachtung beispielhafter Indikatoren.....	198
5.2.3	Vergleich mit den Normstichproben.....	204
5.2.4	Subgruppenanalyse	207
5.3	Kausalanalytische Betrachtung der Datenbasis	213
5.3.1	Evaluation des Strukturmodells	214
5.3.2	Gesamtbetrachtung der Wirkungsbeziehungen	215
5.3.3	Hierarchiebezogene Betrachtung der Wirkungsbeziehungen.....	223
5.3.4	Bereichsspezifische Betrachtung der Wirkungsbeziehungen	233
5.4	Hypothesenprüfung	240
5.5	Mediationseffekte	245
6	Schlussbetrachtung	249
6.1	Zusammenfassung, Interpretation und Reflexion	249
6.2	Limitationen der Studie	256
6.3	Implikationen für die weiterführende Forschung	259
6.4	Gestaltungsempfehlungen für die Praxis	261



6.5	Fazit und Ausblick	267
	Literaturverzeichnis	XIX
	Anhang	XLVII