

Inhaltsübersicht

1 Selbstkonzepte von Managern in Führungspositionen, empirische Befunde	19
2 Begriffsbestimmungen	23
3 Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Führung	57
4 Der Einfluß des Wandels auf aktuelle und zukünftige Managerwerte	79
5 Wissenschaftliche Fragestellungen und Arbeitshypothese	101
6 Meßmethodischer Zugang der Führungskräftebefragung	105
7 Diskussion der Ergebnisse	127
8 Abschließende Würdigung und Ausblick	137

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Inhaltsübersicht	7
Darstellungsverzeichnis	13
Tabellenverzeichnis	15
Abkürzungsverzeichnis	17
1 Selbstkonzepte von Managern in Führungspositionen, empirische Befunde	19
1.1 Anlaß der Fragestellung und Ziel der Untersuchung	19
1.2 Abgrenzung zu anderen Untersuchungen	21
2 Begriffsbestimmungen	23
2.1 Management und Organisation	23
2.1.1 Arbeit	23
2.1.2 Organisation	24
2.1.3 Management	30
2.2 Identität und Selbstkonzept	33
2.2.1 Allgemeines Modell der Person	36
2.2.2 Identität und Identitätsentwicklung	38
2.2.3 Selbstwert und Selbstwerterhaltung	45
2.2.4 Selbstkonzept	46
3 Verhaltenswissenschaftliche Grundlagen der Führung	57
3.1 Versuch einer Begriffsbestimmung von Führung	57
3.2 Merkmale der Führung	58
3.3 Führungsdefinitionen	59
3.4 Theorien über den Menschen	60
3.4.1 Problemstellung und Bedeutung	60
3.4.2 Der „Homo Oeconomicus“	62
3.4.3 Der „Social Man“	64
3.4.4 Der "Self-Actualizing-Man"	66
3.4.5 Der "Complex Man"	67

3.5 Theorien über die Führung	68
3.5.1 Eigenschaftstheorie der Führung	69
3.5.2 .Situationstheorie der Führung	70
3.5.3 Rollentheorie der Führung	71
3.5.4 Attributionstheorien der Führung	72
3.5.5 Lerntheorien der Führung	73
3.6 Verhaltensmuster der Führung	74
3.7 Führertypen	77
4 Der Einfluß des Wandels auf aktuelle und zukünftige Managerwerte	79
4.1 Individualisierungstrend	79
4.2 Wertewandel	81
4.3 Aktuelle Werthaltungen und Einstellungen von Managern	87
4.4 Diskrepanzen zwischen Führungssituation und Führungsperson	90
4.5 Konflikte als Führungsproblem	95
4.6 Veränderte Anforderungen an Manager	98
5 Wissenschaftliche Fragestellungen und Arbeitshypothese	101
6 Meßmethodischer Zugang der Führungskräftebefragung	105
6.1 Planung und Durchführung der Untersuchung	105
6.2 Methoden und Bewertung der eingesetzten Verfahren	106
6.2.1 Problematik der Messung von Selbstkonzepten	106
6.2.2 Darstellung des verwendeten Fragebogens	107
6.2.3 Datenaufbereitung und programmtechnische Unterstützung	111
6.3 Strukturanalyse der Stichprobe	112
6.4 Darstellung des Durchschnittsprofils der Erhebung	116
7 Diskussion der Ergebnisse	127
7.1 Korrelationsanalyse der Primärdimensionen	127
7.2 Faktoranalyse der Primärdimensionen	129
7.3 Clusteranalyse der Sekundärfaktoren	131
7.4 Diskriminanzanalyse der Sekundärfaktoren	134
8 Abschließende Würdigung und Ausblick	137
8.1 Würdigung der Rahmenbedingungen	137
8.2 Bewährung der Hypothesen	138
8.3 Würdigung der Untersuchung	139
8.4 Ausblick	141
8.5 Thesen zur praktischen Anwendung der Untersuchungsergebnisse	141

Literaturverzeichnis	145
Anhang	163
A. Die Matrix der Faktortransformation	163
B. Verbale Beschreibung der Primärdimensionen	164
C. Verbale Darstellung des Persönlichkeitsprofils der Gesamtheit der Führungskräfte	170
D. Verbale Darstellung des Persönlichkeitsprofils der männlichen Führungskräfte	173
E. Verbale Darstellung des Persönlichkeitsprofils der weiblichen Führungskräfte	175
E. Beschreibung der Items der Primärdimensionen	178
Personenregister	195
Sachregister	201

Darstellungsverzeichnis

Abb. 2-1: Unternehmensgrundsätze und Verhaltensleitsätze- Transformation von Normen in Rollenerwartungen	29
Abb. 2-2: Management als Funktion und Institution	33
Abb. 2-3: Determinanten der Berufswahl nach Super	54
Abb. 3-1: Führung als interdisziplinäres Konzept	57
Abb. 3-2: Die Menschenbildproblematik im erweiterten Zusammenhang	62
Abb. 3-3: Zur Problematik des Eigenschafts- Konzepts	70
Abb. 3-4: Attributionen in Führungsprozessen	73
Abb. 3-5: Grundmodell der sozialen Lerntheorie der Führung	74
Abb. 3-6: Führungstypen nach Lewin	77
Abb. 4-1: Bedürfnispyramide nach Maslow	82
Abb. 6-1: Darstellung der Industriezweige, unternehmensformspezifisch	113
Abb. 6-2: geschlechtsspezifische Altersverteilung der Gesamtstichprobe	114
Abb. 6-3: Anzahl unterstellter Mitarbeiter, geschlechtsspezifisch	115
Abb. 6-4: Persönlichkeitsprofil der Gesamtstichprobe	116
Abb. 6-5: geschlechtsspezifisches Profil der Sekundärfaktoren	117
Abb. 6-6: Sekundärfaktoren der Gesamtstichprobe	123
Abb. 6-7: Gruppenweise Darstellung der Sekundärfaktoren der Gesamtstichprobe	124
Abb. 7-1 Eigenwertabfall-Diagramm	131
Abb. 7-2: Aufteilung der Cluster nach Geschlechtern	133

Tabellenverzeichnis

Tab. 6-1: Die Primärdimensionen des 16PF	109
Tab. 6-2: Die Sekundärfaktoren des 16PF	109
Tab. 6-3: Auflistung der erhobenen Daten	111
Tab. 6-4: Anzahl der unterstellten Mitarbeiter nach Altersgruppen	114
Tab. 6-5: Statistische Auswertung der Sekundärfaktoren	125
Tab. 7-1: Korrelationsmatrix der Primärdimensionen	128
Tab. 7-2: Interkorrelation der Sekundärfaktoren mit dem Alter	128
Tab. 7-3: Interkorrelationen der Zusatzangaben und der Sekundärfaktoren	129
Tab. 7-4: Eigenwerte der Primärdimensionen	130
Tab. 7-5: Clusteranalyse der Gesamtstichprobe	132
Tab. 7-6: Clusteranalyse der männlichen Stichprobe	133
Tab. 7-7: Clusteranalyse der weiblichen Stichprobe	134
Tab. 7-8: Wilks' Lambda and univariate F-Ratio der Sekundärfaktoren	135
Tab. 7-9: Koeffizienten der Diskriminanzfunktion	135
Tab. 7-10: Diskriminanzfunktion der Erhebung	135