

Gliederung

Geleitwort.....	VII
Vorwort	IX
Abbildungsverzeichnis.....	XVI
Tabellenverzeichnis.....	XVI
1. Selbstmanagement als Gegenstand wissenschaftlicher Auseinandersetzung.....	1
1.1 Anstoß zur Arbeit	2
1.2 Die Fragestellung entwickelt sich: Grundkonflikte im Selbstmanagement-Prozeß aus soziologischer und sozialpsychologischer Perspektive	6
1.3 Zielsetzung der Arbeit.....	13
1.4 Aufbau der Arbeit	20
2. Begriffsbestimmungen	22
2.1 Selbstmanagement	22
2.1.1 Implikationen des Begriffs "Selbst".....	26
2.1.2 Die Prozeßhaftigkeit des Selbstmanagements	30
2.1.3 Vom Selbstmanagement zur Selbstführung.....	34
2.2 Arbeit und Arbeitshandeln im Lebensvollzug.....	38
2.2.1 Statt einer Definition: Facetten von Arbeit bzw. Arbeitshandeln	44
2.2.2 Funktionen von Arbeit.....	48
2.3 Das Zeitbewußtsein von Führungskräften	50
2.3.1 Zeitbegriff und Zeitmessung	51
2.3.2 Zeitbewußtsein	56
2.3.2.1 Die "Zeitperspektive".....	57
2.3.2.2 Der "Umgang mit Zeit".....	58
2.3.2.3 Das Zeiterleben.....	58
3. Der Selbstmanagement-Prozeß in theoretischer Perspektive	60
3.1 Sozial-kognitive Lerntheorie.....	61
3.1.1 Grundgedanken der sozial-kognitiven Lerntheorie.....	62
3.1.2 Zentrale Annahmen und Konzepte	64
3.1.3 Schlußfolgerungen für den Selbstmanagement-Prozeß von Führungskräften	68
3.2 Selbstmanagement-Therapie.....	73
3.2.1 Grundgedanken der Selbstmanagement-Therapie	75

3.2.2	Zentrale Annahmen und Konzepte	77
3.2.3	Schlußfolgerungen für den Selbstmanagement-Prozeß von Führungskräften	83
3.3	Selbstmanagement aus der Perspektive tiefenpsychologischer Ansätze	85
3.3.1	Grundgedanken tiefenpsychologischer Ansätze	86
3.3.2	Zentrale Annahmen und Konzepte	89
3.3.3	Schlußfolgerungen für den Selbstmanagement-Prozeß von Führungskräften	92
3.4	Zielsetzungs-Ansatz	94
3.4.1	Grundgedanken des Zielsetzungs-Ansatzes	99
3.4.2	Zentrale Annahmen und Konzepte	104
3.4.3	Schlußfolgerungen für den Selbstmanagement-Prozeß von Führungskräften	109
3.5	Ein integriertes Selbstmanagement-Modell	113
4.	Selbstmanagement im soziokulturellen Kontext: Die historische Entwicklung des linearen Zeitkonzepts	119
4.1	Historische Entwicklung unterschiedlicher Zeitkonzepte	120
4.2	Der Einfluß des technischen Fortschritts auf das Zeitkonzept	125
4.3	Der Einfluß der Industrialisierung auf das Zeitkonzept	128
4.3.1	Zeit als Wettbewerbsfaktor	134
4.3.1.1	Die Mißachtung der Zeit als Wettbewerbsfaktor	137
4.3.1.2	Vom "Zeitvorteil" japanischer Unternehmen	140
4.3.1.3	Der Zeitwettbewerber	141
4.3.2	Freizeit im Industriezeitalter	143
4.4	Der Puritanismus als ideologische Kraft	146
4.5	Urbanisierung und Bürokratisierung	149
4.6	Zusammenfassung: Vom zyklischen zum linearen Zeitverständnis	150
5.	Selbstmanagement im organisationalen Kontext: Das Phänomen Zeit in (erwerbs-)wirtschaftlichen Organisationen	154
5.1	Selbstmanagement in Organisationen auf der Ebene des Personsystems	159
5.1.1	Problemfelder und Konfliktpotentiale auf der Personenebene	162
5.1.1.1	Verlust des Ansehens	163
5.1.1.2	Konfliktvermeidung und Fluchtendenzen	164
5.1.1.3	Entscheidungszwänge und Komplexitätsreduktion	166
5.1.1.4	Ziel- und Motivkonflikte	169

5.1.1.5	Perfektionsansprüche und Bewertungsängste	171
5.1.1.6	Zukunftsorientierung und Bedürfnisaufschub	174
5.1.1.7	Selbstdisziplin und Selbstmotivation	178
5.1.1.8	Dependenz und Autonomie	180
5.1.2	Empfehlungen zur Beseitigung der Problemfelder und Konfliktpotentiale auf Individualebene	182
5.2	Selbstmanagement in Organisationen auf der Ebene des Interaktionssystems	187
5.2.1	Problemfelder und Konfliktpotentiale aus interaktionspsychologische Perspektive	192
5.2.1.1	Das "Planungsdilemma"	193
5.2.1.2	Das "Delegationsdilemma"	194
5.2.1.3	Der "Spagatberuf"	196
5.2.1.4	Nicht-Transparenz oder fehlende Operationalisierung der Organisationsziele	197
5.2.1.5	Fehlende Identifikation mit der Arbeitsgruppe oder Organisationseinheit	198
5.2.1.6	Führungskräfte an der Schnittstelle zwischen "Zeitkonzepten"	199
5.2.1.7	Mikropolitische Auseinandersetzungen	200
5.2.1.8	Arbeitszeit und Privatleben	201
5.2.2	Empfehlungen zur Beseitigung der Problemfelder und Konfliktpotentiale auf der Interaktionsebene	202
5.3	Selbstmanagement in Organisationen auf der Ebene des Organisationssystems	203
5.3.1	Problemfelder und Konfliktpotentiale auf der Organisationsebene	210
5.3.1.1	Die Dominanz der Tätigkeitsorientierung	210
5.3.1.2	Synchronisation von Arbeitsabläufen	212
5.3.1.3	Reaktionszeit und Systemkomplexität	213
5.3.1.4	Produkte und Dienstleistungen im Wartezustand	214
5.3.1.5	Spezialisierung und Mitarbeiterzufriedenheit	215
5.3.1.6	Zeituweisung und Bedürfnisse der Organisationsmitglieder	216
5.3.2	Empfehlungen zur Beseitigung der Problemfelder und Konfliktpotentiale auf der Organisationsebene	218
5.4	Eine Problemlandschaft zeitbezogenen Verhaltens in Organisationen	221
6.	Ergebnisse der Managementforschung	227
6.1	Der funktionsorientierte Ansatz der Managementforschung	230
6.1.1	Bedeutende Forschungsergebnisse	230

6.1.2 Der Selbstmanagement-Prozeß aus "funktionsorientierter Perspektive"	231
6.2 Der tätigkeitsorientierte Ansatz der Managementforschung	232
6.2.1 Bedeutsame Forschungsergebnisse	234
6.2.2 Der Selbstmanagement-Prozeß aus "tätigkeitsorientierter Perspektive"	237
6.3 Der rollenorientierte Ansatz der Managementforschung	239
6.3.1 Bedeutsame Forschungsergebnisse	242
6.3.2 Der Selbstmanagementprozeß aus "rollenorientierter Perspektive"	245
6.4 Fazit: Managementforschung und Selbstmanagementforschung	248
7. Methodologische Vorklärungen und Forschungsdesign der vorliegenden Untersuchung	252
7.1 Zeitbudgetanalysen als dominantes Forschungsdesign	253
7.1.1 Charakterisierung der Tagebuchmethode	257
7.1.2 Schwächen der Tagebuchmethode	259
7.2 Entwurf des Forschungsdesigns zur Erfassung psychischer Grundkonflikte im Selbstmanagementprozeß (Datengewinnung)	262
7.2.1 Die Tagebuchaufzeichnungen	264
7.2.2 Das Interview	266
7.3 Datenauswertung mit Hilfe der Inhaltsanalyse	273
7.3.1 Hypothesenexplikation	275
7.3.2 Einheitenfestlegung und ihre Vernetztheit mit der Kategorienexplikation	277
7.3.3 Kategorienexplikation	278
7.3.4 Kodierung des Textmaterials und Kodiererübereinstimmung	280
7.3.5 Auswertung des kodierten Materials und Dateninterpretation	282
7.4 Stichprobentheoretische Überlegungen	282
7.5 Gütekriterien qualitativer Forschungsarbeit	286
7.5.1 Verfahrensdokumentation	288
7.5.2 Argumentative Interpretationsabsicherung	289
7.5.3 Regelgeleitetheit	289
7.5.4 Nähe zum Gegenstand	290
7.5.5 Kommunikative Validierung	290
7.5.6 Triangulation	291

8. Ergebnisse der Führungskräfteinterviews	293
8.1 Beschreibung der Stichprobe	293
8.2 Hypothesenexplikation im Untersuchungskontext	295
8.3 Kategorienexplikation und Entwurf eines Kodierleitfadens	298
8.4 Überprüfung der Kodiererübereinstimmung	299
8.5 Diskussion der Untersuchungsergebnisse	300
8.5.1 Hypothesenbetrachtung und Grundauszählung	316
8.5.1.1 Block 1: Kenntnis des individuellen Beitrags zum Unternehmenserfolg	316
8.5.1.2 Block 2: Problemfelder, deren Ursachen und mögliche Handlungsstrategien zur Realisierung von Rationalisierungsgewinnen	317
8.5.1.3 Block 3: Selbstmanagement - Vorerfahrungen und zentrale Elemente	328
8.5.1.4 Block 4: Sichtweise von Erfolg	331
8.5.1.5 Block 5: Planungshorizont	332
8.5.1.6 Block 6: Einflußfaktoren und Ausmaß der Fremdbestimmung	333
8.5.1.7 Block 7: Motivation, Selbstmotivation und Kompetenz- bzw. Effizienzerwartung	333
8.5.1.8 Block 8: Ziele, Werte und Prägungen	335
8.5.1.9 Block 9: Hilfsmittel und deren Nutzen	336
8.5.2 Konfliktmuster und Konstellationen psychischer Grundkonflikte	337
8.5.2.1 Der "erfolgreiche" Unternehmenslenker	338
8.5.2.2 Der "gutmütige" Helfer	340
8.5.2.3 Der "selbstlose" Mannschaftskapitän	342
8.5.2.4 Der "ängstliche" Konfliktvermeider	343
8.5.2.5 Der "fixierte" Produktionsmanager	345
9. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	349
9.1 Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse der Untersuchung	351
9.1.1 Implikationen der Untersuchungsergebnisse für die Theorienbildung	354
9.1.2 Implikationen der Untersuchungsergebnisse für den Bereich der Interventionsmöglichkeiten bei Selbstmanagement-Problemen	356
9.2 Ausblick: Selbstmanagement als neues Forschungsfeld	358
Anhang A	359
Anhang B	366
Anhang C	370
Literaturverzeichnis	412

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1:	The organizational and self-control systems	29
Abb. 2:	Der Selbstmanagement-Prozeß als Rückkopplungsmodell (vereinfachte Darstellung).....	32
Abb. 3:	Die Faktoren der geistigen Orientierung und die Grundsätze wirksamer Arbeit	35
Abb. 4:	A cybernetic control system view of the role of self-management and self-leadership	37
Abb. 5:	Handlungsmodell mit Hintergrundbedingungen (Übersicht)	41
Abb. 6:	Das Grundmodell der sozial-kognitiven Lerntheorie	63
Abb. 7:	Wechselwirkung von Erfolgserwartung und Kompetenzerwartung.....	64
Abb. 8:	Conceptual Pendulum of Organizational Behavior	68
Abb. 9:	Expanded Model for Organizational Behavior Modification (S-O-B-C Model).....	70
Abb. 10:	Subfunktionen im Verhaltensregulationsprozeß durch interne Standards und Selbstbelohnung.....	72
Abb. 11:	Grundstruktur des Motivationsprozesses.....	96
Abb. 12:	Der "High Performance Cycle" als zusammenfassende Betrachtung des Zielsetzungs-Ansatzes.....	105
Abb. 13:	Integriertes Selbstmanagement-Modell	114
Abb. 14:	Betrachtungsebenen der Zeit in (erwerbs-)wirtschaftlichen Organisationen	154
Abb. 15:	Handlungsspielraumerweiterung - Wirkungen und Gegenwirkungen.....	158
Abb. 16:	Prozeßmodell des Zeitmanagements	183
Abb. 17:	Temporal issues in organizations	206
Abb. 18:	A Model of Self-Management.....	208
Abb. 19:	Historische Entwicklung des Managementwissens.....	227
Abb. 20:	Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews	269
Abb. 21:	Ablaufmodell strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse	275

Tabellenverzeichnis:

Tab. 1:	Vergleich zwischen traditionellen Unternehmern und Zeitwettbewerbern.....	142
Tab. 2:	Zusammenfassende Problemlandschaft zeitbezogenen Handelns in Organisationen.....	225
Tab. 3:	Überblick über die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung der Interviewtexte (Grundauszählung) (S. 302-315).....	301