
Inhalt

1	Untersuchungskonzept	11
2	Methodisches Vorgehen	
	Problemskizzen und Begründungen	15
2.1	Intensiv – Interview	15
2.2	Rekonstruktion der Identitätskonzepte	17
3	Biographische Skizzen	20
4	Die Fallstudien	23
4.1	Fallbeispiel 1: Der Ethiker A.	23
4.2	Fallbeispiel 2: Die widersprüchliche Kämpferin B.	43
4.3	Fallbeispiel 3: Der hedonistische Pragmatiker C.	58
4.4	Fallbeispiel 4: Der religiös orientierte Reformler D.	75
4.5	Fallbeispiel 5: Der grundsatztreue Partner E.	92
4.6	Fallbeispiel 6: Der nüchterne Pragmatiker F.	106
4.7	Fallbeispiel 7: Der nüchterne Funktionalist G.	121
4.8	Fallbeispiel 8: Der Karrierist H.	134
4.9	Fallbeispiel 9: Der realistische Selbstbescheider I.	150
4.10	Fallbeispiel 10: Die Zufallserfolgreiche J.	168
5	Typisierung	183
5.1	Der konformistisch orientierte Typ	185
5.2	Der ambivalente Typ	186
5.3	Der reformorientierte Typ	187
6	Resümee	
	Biographische und identitätsstrukturelle Kriterien	188
6.1	Berufliche Werdegänge	188
6.2	Berufswahlmotive	190
6.3	Moralische Vorbilder	192
6.4	Arbeitswerte, Spannungszustände und persönliches Krisenmanagement	193
6.5	Persönliche Werte	199

7	Grundstrukturen eines ganzheitlich orientierten Konzepts der Weiterbildung für Manager	203
7.1	Begründungen	203
7.2	Gesprächskreise	206
7.3	Supervision	207
7.4	Entelecheia	208
7.5	Ausblick	209
	Literaturverzeichnis	211
	Anhang	218
	Halbstrukturierter Interview – Leitfaden	218
	Stufen moralischen Bewußtseins nach Lawrence Kohlberg	221