

Inhaltsverzeichnis

Teil A

Theoretische Aspekte der Führungsforschung

1.	Einführung	12
2.	Zur Eigenschaftstheorie	16
2.1	Dispositionsorientierte Ansätze in der Persönlichkeitsforschung und ihre Bedeutung für die Führungstheorie	16
3.	Zur Situations- bzw. Interaktionstheorie	23
3.1	Situative und interaktionistische Elemente theoretischer Ansätze zum Führungsverhalten	25
4.	Das Kontingenzmodell (nach FIEDLER)	31
4.1	Führungsstil und Führungsverhalten	33
4.2	Situationsbedingungen (situativer Kontext)	40
5.	Führung als sozialer Einfluß	49
5.1	Psychologisch orientierte Feldtheorie	49
5.1.1	Strukturelemente des Lebensraumes und das Verhalten im Lebensraum ..	50
5.2	Führungsstile und soziale Atmosphären	55
5.3	Soziale Macht und sozialer Einfluß in Führungssituationen	59
5.3.1	Typologie der sozialen Macht und des sozialen Einflusses	59
6.	Instrumentalitäts- bzw. Weg-Ziel-Theorien der Führung	65
6.1	Grundsätzliche Annahmen der Erwartungs-Valenz- bzw. Weg-Ziel-Theorien in der Führungsforschung	65
6.2	Handlungsparameter der Weg-Ziel-Theorien in der Führungsforschung ..	69
7.	Zusammenfassende Schlußfolgerungen	81

Teil B

Konzept und Realisierung der empirischen Analyse

1.	Die untersuchten Betriebe	88
2.	Die Erhebungsinstrumente	93

2.1	Die Befragung der Mitarbeiter und Vorgesetzten	94
2.2	Die Arbeitsanalyse als Instrument zur Definition der Arbeits- und Führungssituation	99
2.2.1	Konzeption einer sozialwissenschaftlich orientierten Arbeitsanalyse	99
2.2.2	Handlungs-, tätigkeits- oder aufgabenstrukturbezogene Arbeitsanalyse	100
3.	Die Auswertung des Datenmaterials	105
Teil C		
Ergebnisdarstellung der empirischen Analysen		
1.	Determinanten des Führungsverhaltens	110
1.1	Personelle Führungsaktivitäten	112
1.1.1	Informationsstrukturen und -prozesse	112
1.2	Technisch-organisatorische Führungsaktivitäten	124
1.2.1	Das Führungsverhalten und die Dispositionschancen der Mitarbeiter	126
1.2.2	Gruppen- oder führungsorientierte Aufgabenverteilung	129
1.3	Führungsaktivitäten der Leistungsinisierung und Leistungskontrolle	134
1.3.1	Anreiz- und Disziplinierungsfunktion der Leistungsentlohnung	134
1.3.2	Gruppen- oder führungsorientierte Leistungselemente	142
2.	Die Konsequenzen des Führungsverhaltens im Kontext der Arbeits- und Führungssituation	149
2.1	Die zentralen Aspekte der Einflußbeziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern: Sanktionen, Führungsposition, persönlicher Einsatz und Expertentum der Vorgesetzten	149
2.2	Die Wechselwirkung des Führungsverhaltens und der Arbeitssituation auf Gruppenstrukturen und Gruppenprozesse	160
2.2.1	Die Arbeitsgruppen in industriellen Arbeitsstrukturen: Gruppeninteraktion, Gruppenkohäsion und Gruppensolidarität	160
2.2.2	Lokomotions- und Kohäsionsfunktion als Führungsaufgabe	169
2.3	Aspekte der Arbeitszufriedenheit	181
2.3.1	Die berufliche Aufstiegsorientierung der Mitarbeiter	185
2.3.2	Der Arbeitsplatzwechselwunsch der Mitarbeiter	192
2.3.3	Spezifische Arbeitsunzutraglichkeiten der Mitarbeiter: dargestellt am Beispiel unterschiedlicher Verantwortungs- und Einflußbereiche der Vorgesetzten	198
3.	Zusammenfassung	205
3.1	Diskussion des interaktionsorientierten, situativen Ansatzes der Führung .	205
3.2	Der interaktionsorientierte, situative Ansatz der Führung als Element einer sukzessiven Organisationsanpassung	214
Tabellen		223
Literaturverzeichnis		227
Namenregister		235
Sachregister		238