

Inhalt

1. Kapitel: Quo vadis?.....	11
1.	Denkanstoß..... 12
1.1.	Wie steht die Führungswissenschaft zur Angst?..... 12
1.2.	Untersuchungsziel und Arbeitshypothesen..... 22
1.3.	Aufbau der Arbeit..... 26
2.	Marschroute..... 28
2.1.	Von der Komplexität zur Forschungstransparenz..... 28
2.2.	Beängstigende Angstforschung und keine Via regia..... 31
2.3.	Erste Schritte: Menschen in Organisationen..... 35
2.4.	Methodische Feinabstimmung..... 37
2.4.1.	Im Vordergrund das interpretative Interesse..... 37
2.4.2.	Beobachtung oder Interviews?..... 40
3.	Realisation..... 46
3.1.	Die Interviewten: Auswahl und Präsentation..... 46
3.2.	Rollenverhältnisse und Verständigung..... 51
3.3.	Unter vier Augen..... 54
4.	Auswertung..... 61
4.1.	Gegenstandsbezogene Theoriebildung..... 61
4.2.	Richtschnur der äußeren Analyse..... 68
2. Kapitel: Führungsangst.....	81
1.	Was ist Angst?..... 82
2.	Versagensängste..... 93
2.1.	Das Risiko der Verantwortung..... 93
2.2.	Angst und Kontrolle: Druck von allen Seiten..... 99
2.3.	Man wird ja auch immer gelinkt..... 105
2.4.	Angst und Sex: Konflikte menschlicher Art..... 112
2.5.	Der gemeinsame Nenner: Die Angst zu versagen..... 120
3.	Leistung, Isolation und Angst..... 124
3.1.	Leistungsreserven?..... 124
3.2.	Ein Gefühl des Isoliertseins durch Leistung..... 127
3.3.	Das Alleinsein im privaten Bereich..... 131
3.3.1.	Arbeitssucht versus Ruhebedürfnis..... 131
3.3.2.	Irgendwo fehlen die Freunde..... 133
3.3.3.	Was wirklich angst macht, ist die Familie..... 133
4.	Viele sind schon über die Klinge gegangen..... 137
3. Kapitel: Führen und Folgen.....	141
1.	Was ist eigentlich Führung?..... 142
1.1.	Führungskomponenten und Merkmalskomplexe..... 142
1.2.	In Führungssituationen irgendwie durchkommen..... 151
2.	Angst könnte ich nicht sagen..... 159
3.	Angsttransfer..... 166
3.1.	Was einen nicht betrifft, kann man verarbeiten..... 166
3.2.	Angst ist immer die Angst der anderen..... 169
3.2.1.	Wie die Kaninchen vor der Schlange..... 169
3.2.2.	Das ist eine andere Welt..... 174
3.2.3.	Menschen, die keine Überlebenschance haben..... 175

3.3.	Die Grenzen abstecken.....	179
3.3.1.	Ich habe nicht den richtigen Mitarbeiter.....	179
3.3.2.	Es gibt auch Protégés.....	180
3.3.3.	Monstren, Feinde, Primitive und Kinder.....	181
3.4.	Überantworten	191
3.4.1.	Es passiert schon mal, daß ich mich rückversichere.....	191
3.4.2.	Priorität Arbeit und Beruf.....	205
3.4.3.	Die haben falsch geführt, und der Betrieb geht unter.....	207
4.	Die Ellbogen gebrauchen.....	209
4.1.	Es ist eine Art Selbstmotivation.....	209
4.2.	Der einzige, der was zu sagen hat, bin ich.....	213
4.3.	Gegen die Linie.....	218
4.4.	Die gewisse Stärke.....	220
5.	Angepaßtes Verhalten.....	222
5.1.	Rücksicht auf die Meinung der Mitstreiter.....	222
5.2.	Solidarisierung.....	224
5.2.1.	Gegen die Phalanx kommt keiner an.....	224
5.2.2.	Leistungsallianz.....	230
5.3.	Mimikry.....	234
5.3.1.	Sinnlos, die Karten auf den Tisch zu legen.....	234
5.3.2.	Dann halte ich lieber mal den Mund.....	239
5.3.3.	Wie Rodeokämpfer.....	241
4. Kapitel:	Knoten.....	243
1.	Angst, Führen und Folgen im Wechselspiel.....	244
2.	Den Heiden begegnet was sie fürchten.....	246
3.	Konter und Blessuren.....	249
4.	Es ist schmerzhaft, Knoten durchzuschlagen.....	261
5.	Anpassungsprobleme.....	270
5.1.	Das Persönliche soll immer zweitrangig sein.....	270
5.2.	Ein Risiko ist der Verlust der Identität.....	283
5. Kapitel:	Einsichten und Aussichten.....	293
1.	Status quo der Rekonstruktion.....	294
1.1.	Interviews und Angst-Containment.....	294
1.2.	Führungsgänge und Abwehrstrategien.....	299
1.3.	An der Schwelle der depressiven Position.....	302
2.	Perspektiven.....	307
2.1.	Keine Blaupause für Reformen.....	307
2.2.	Wiedergutmachung und Trauerarbeit.....	308
2.3.	Arbeitsgruppen.....	311
2.4.	Die Wege ebnen.....	314
3.	Blinde Flecken.....	318
3.1.	Grenzen der Angstdeutung.....	318
3.2.	Führungswissenschaft, quo vadis?.....	321
	Anmerkungen.....	329
	Bibliographie.....	353