

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	XIII
Tabellenverzeichnis .....	XV
Einleitung .....	1
<b>A. Interaktion in der Führungsforschung: Zwischen Bedeutungsgewinn und Marginalisierung .....</b>	<b>7</b>
1. Die traditionellen und kognitiven Führungstheorien.....	8
2. Führung als Austauschprozess .....	15
3. Erste Zwischenbilanz: Einsicht vs. Konzeption – Wo bleibt die Interaktion?.....	24
<b>B. Führung als Interaktion: Zur interaktiven Qualität der Führungsbeziehung.....</b>	<b>29</b>
1. Führung im klassischen Planungsparadigma .....	30
1.1. Der planderterminierte Managementprozess: Überblick .....	30
1.2. Führung als Planrealisierung: Die Funktions- und Bedeutungslosigkeit des Vorgesetzten.....	31
2. Die Führungsfunktion aus systemtheoretischer Sicht .....	34
2.1. Der systemtheoretische Managementprozess: Überblick .....	35
2.2. Führung als funktionales Äquivalent .....	36
2.2.1. Die Steuerungslogik der Führung: Zur Bedeutung der Interaktion..	42
2.2.2. Die Formalisierung von Führung – Die Vorgesetzten-Rolle .....	55
2.3. Organisatorische Veränderungen und die Konsequenzen für die Führungsfunktion .....	63
3. Zweite Zwischenbilanz: Die Führungsbeziehung als Interaktionsbeziehung .....	70
<b>C. Interaktion und Identität: Eine theoretische Verknüpfung .....</b>	<b>79</b>
1. Interaktion als soziales System: Einleitende Überlegungen und theoretische Festlegungen.....	80
2. Ausgangspunkt: Das Problem der (doppelten) Kontingenz.....	89
3. Symbolische Interaktion: Teilnahmevoraussetzungen und Funktionsprämissen..	93
3.1. Die Prämissen des Symbolischen Interaktionismus: Überblick.....	94

3.2. Interaktion als Kommunikation signifikanter Symbole .....	98
3.2.1. <i>Verhaltenskoordination durch Gesten und Symbole</i> .....	100
3.2.2. <i>Rollentübernahme und Symbolgenese</i> .....	106
3.2.3. <i>Die Ich-Leistungen des Individuums</i> .....	114
3.2.4. <i>Wechselseitige Identifikation und die Herstellung von Konsens</i> ....	120
3.2.5. <i>Identität und Kontingenzreduktion</i> .....	123
3.3. Exkurs: Identität oder Rolle? .....	128
4. Dritte Zwischenbilanz: Identität als Interaktionskompetenz .....	139
<b>D. Identität und Identitätskonstruktion – Perspektiven soziologischer und psychologischer Forschung</b> .....	<b>143</b>
1. Ausgangspunkt: Der individuelle Problemcharakter von Identität .....	148
2. Identität als innerpsychisches Organisationsprinzip .....	152
2.1. Identitätsentwicklung als psychosoziale Entwicklung: Das Modell von Erikson .....	153
2.1.1. <i>Das Phasenmodell der Identitätsentwicklung</i> .....	155
2.1.2. <i>Identität als Kontinuitäts- und Gleichheitsgefühl</i> .....	165
2.2. Vom Identitätsergebnis zum Identitätsprozess: Das Modell der Identitätszustände von Marcia .....	169
2.3. Zwischenfazit: Auf dem Weg zu einem neuen Identitätsverständnis .....	176
3. Identität als interaktive Konstruktion .....	180
3.1. Der Ausgangspunkt: Das Selbstbild zwischen „I“ und „Me“ .....	182
3.2. Identität als Konsens: Der „Handel um Identität“ .....	188
3.2.1. <i>Der Aushandlungsprozess: Selbstdarstellung und Altercasting</i> ....	192
3.2.2. <i>Der Arbeitskonsens: Identität als Balance</i> .....	197
3.3. Zwischenfazit: Identität als Interaktionsergebnis .....	200
4. Der „Tod des Subjekts“? – Identität in der Postmoderne .....	209
5. Das neue Leitbild: Der „Identitätsarbeiter“ .....	216
5.1. Zeitliche Verknüpfungen: Das Kontinuitätsproblem .....	221
5.2. Inhaltliche Verknüpfungen: Das Kohärenzproblem .....	224
5.3. Soziale Verknüpfungen: Das Konsensproblem .....	228
6. Vierte Zwischenbilanz: Interaktion und Identitätsaushandlung .....	231
<b>E. Skizzen einer Identitätstheorie der Führung</b> .....	<b>235</b>
1. Identität in der Führungsforschung: Die Ansätze im Überblick .....	237
1.1. Führung und Prototypikalität: Die Soziale Identitätstheorie der Führung ...	240
1.2. Psychodynamik in der Führungsbeziehung .....	246

1.2.1. <i>Narzisstische Kollusionen</i> .....	249
1.2.2. <i>Kontroll-Kollusionen</i> .....	256
1.2.3. <i>Paranoide Kollusionen</i> .....	258
1.2.4. <i>Sadomasochistische Kollusionen</i> .....	259
1.3. Die Geführten als „Identitätssucher“.....	263
1.3.1. <i>Das Modell von Shamir et al.</i> .....	264
1.3.2. <i>Das Modell von Lord et al.</i> .....	268
1.4. Das dramaturgische Modell: Die Führungskraft als Schauspieler.....	275
1.5. Führung und Substanz: Ich-Stärke und Authentizität.....	283
2. Fünfte Zwischenbilanz: Erste Antworten, neue Fragen.....	285
3. Vorschläge für eine identitätstheoretische Neukonzipierung der Führungsinteraktion.....	290
3.1. Der Verlauf von Interaktion und Identitätskonstruktion.....	291
3.2. Das Prozessmodell der Identitätsregulation: Versuch einer Synopse.....	293
3.2.1. <i>Der ideale Interaktionszyklus</i> .....	294
3.2.2. <i>Identitätsbarrieren im Interaktionszyklus</i> .....	304
3.3. Konstruktionsregeln für eine gelungene Führungsidentität.....	307
3.3.1. <i>Identitätskonflikt und Wahrnehmung</i> .....	308
3.3.2. <i>Identitätsaushandlung und Validierung</i> .....	311
3.3.3. <i>Stabilisierung und „Refreezing“</i> .....	326
3.4. Resümee: Der Identitätszyklus und die Führungsforschung.....	328
4. Implikationen für das Führungskräfte- training.....	330
<b>Zusammenfassung und Fazit</b> .....	<b>341</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>347</b>