

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XV
Einleitung	1
A. Interaktion in der Führungsforschung: Zwischen Bedeutungsgewinn und Marginalisierung	7
1. Die traditionellen und kognitiven Führungstheorien.....	8
2. Führung als Austauschprozess	15
3. Erste Zwischenbilanz: Einsicht vs. Konzeption – Wo bleibt die Interaktion?.....	24
B. Führung als Interaktion: Zur interaktiven Qualität der Führungsbeziehung.....	29
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
C. Interaktion und Identität: Eine theoretische Verknüpfung	79
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
D. Identität und Identitätskonstruktion – Perspektiven soziologischer und psychologischer Forschung	143
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
E. Skizzen einer Identitätstheorie der Führung	235
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. Restümee: Der Identitätszyklus und die Führungsforschung.....	328
4. Implikationen für das Führungskräfte- <i>training</i>	330
Zusammenfassung und Fazit	341
Literaturverzeichnis	347