

# Inhaltsverzeichnis

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG .....	2
VORWORT UND DANKSAGUNG .....	3
INHALTSVERZEICHNIS .....	6
ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....	10
TABELLENVERZEICHNIS .....	13
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS / GLOSSAR .....	15
1 EINFÜHRUNG IN DIE THEMENSTELLUNG .....	16
2 ZENTRALE FORSCHUNGSTHEMATIK .....	19
2.1 Formulierung der Forschungsfragen .....	20
2.2 Struktureller Aufbau der Forschungsarbeit .....	21
3 THEORETISCHE UND KONZEPTIONELLE GRUNDLAGEN .....	22
3.1 Job Characteristics Theory (1975, 1976, 1980) .....	22
3.2 Führung .....	23
3.3 Führungsverhalten .....	25
3.3.1 Theorien über Führungsverhalten .....	25
3.3.2 Führungstheorien .....	30
3.3.2.1 Universelle Eigenschaftstheorien der Führung .....	32
3.3.2.2 Universelle Verhaltenstheorien der Führung .....	35
3.3.2.3 Situative Verhaltenstheorien der Führung .....	53
3.3.2.4 Situative Eigenschaftstheorie der Führung .....	70
3.3.2.5 Interaktionstheorien .....	72
3.3.2.6 Schlussbetrachtung .....	73
4 ABLEITUNG DES GESAMTMODELLS UND ABGRENZUNG DER UNTERSUCHUNGSZIELE .....	75
5 METHODISCHES VORGEHEN UND FORSCHUNGSDESIGN .....	80
5.1 Begründung der Methodenwahl .....	82
5.2 Darstellung der qualitativen Vorarbeiten .....	83
5.2.1 Experteninterviews .....	84
5.2.2 Expertenrunden .....	84
5.3 Entwicklung und Durchführung der quantitativen Studie .....	85
5.3.1 Operationalisierung der Variablen .....	85

5.3.2	Skalierungsverfahren.....	85
5.3.3	Durchführung der MitarbeiterInnenbefragung .....	87
5.3.3.1	Entwicklung des Fragebogens .....	87
5.3.3.2	Motivation der Mitarbeiterinnen .....	89
5.3.3.3	Gewährleistung der Anonymität .....	89
5.3.3.4	Kommunikationsprozesse .....	90
5.3.3.5	Sicherstellung der Datenqualität .....	91
5.3.3.6	Rücklaufquote .....	92
5.3.4	Datenauswertung und Analyseverfahren .....	92
5.3.4.1	Verwendete EDV-Programme.....	93
5.3.4.2	Analyseverfahren .....	93
5.3.4.3	Faktorenanalyse.....	95
5.3.4.4	Allgemeines lineares Modell und Pfadanalyse.....	96
<b>6</b>	<b>EMPIRISCHE ANALYSE UND NUTZBARMACHUNG DER DATEN .....</b>	<b>97</b>
<b>6.1</b>	<b>Untersuchtes Unternehmen .....</b>	<b>97</b>
<b>6.2</b>	<b>Demografie der Befragten .....</b>	<b>100</b>
<b>6.3</b>	<b>Wahrgenommenes Führungsverhalten .....</b>	<b>102</b>
6.3.1	Inhaltsbasierte Bildung der Führungsindizes.....	102
6.3.1.1	Intrapersonelle Faktoren zum Führungsverhalten.....	103
6.3.1.2	Soziale Faktoren zum Führungsverhalten.....	106
6.3.1.3	Aufgabenbezogene Faktoren zum Führungsverhalten .....	113
6.3.1.4	Kritische Betrachtung .....	116
6.3.2	Skalierung mittels Faktorenanalyse.....	118
6.3.3	Gesamtführungsindex .....	119
6.3.3.1	Lage- und Streuungsmaße des Gesamtführungsindex.....	120
6.3.3.2	Korrelation der inhaltsbasierten Führungsindizes mit dem Gesamtführungsindex .....	120
6.3.4	Ergebnisse und Schlussfolgerungen zur Bildung des Führungsindex .....	121
<b>6.4</b>	<b>Pfadmodell zum Einfluss führungsrelevanter und situativer Aspekte.....</b>	<b>121</b>
6.4.1	Beschreibung der Indizes .....	123
6.4.1.1	Gesamtführungsindex .....	123
6.4.1.2	Kontext .....	123
6.4.1.3	Wahrgenommene zentrale Tätigkeitsmerkmale .....	125
6.4.1.4	Individuelle Disposition .....	126
6.4.1.5	Ergebnisse .....	128
6.4.2	Verbale Beschreibung der Ebenen.....	130
6.4.3	Ergebnisse der Pfadanalyse.....	132
<b>6.5</b>	<b>Zusammenfassende Darstellung der wichtigsten Resultate.....</b>	<b>153</b>

6.5.1	Überblick über erzielte Ergebnisse .....	153
6.5.2	Zusammenfassende Beantwortung der gestellten Forschungsfragen .....	158
<b>6.6</b>	<b>Theoretische Reflexion der empirischen Ergebnisse .....</b>	<b>160</b>
<b>7</b>	<b>FÜHRUNGSKOMPETENZEN DER ZUKUNFT .....</b>	<b>166</b>
<b>8</b>	<b>„JOB DESIGNS“ .....</b>	<b>178</b>
<b>8.1</b>	<b>Arbeitswelt im Umbruch .....</b>	<b>178</b>
<b>8.2</b>	<b>Bedeutungsgewinn der Arbeitswissenschaften .....</b>	<b>185</b>
<b>9</b>	<b>SCHLUSSBETRACHTUNGEN UND AUSBLICK .....</b>	<b>189</b>
<b>10</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>194</b>
<b>11</b>	<b>SONSTIGE QUELLEN .....</b>	<b>209</b>
<b>12</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>210</b>
<b>12.1</b>	<b>Kenndaten zu inhaltsbasierten Führungsindizes .....</b>	<b>210</b>
12.1.1	Intrapersonelle Kompetenz .....	210
12.1.1.1	Intrapersonelles Stabilitätsniveau .....	210
12.1.1.2	Flexibilitätsfähigkeit im Handeln .....	210
12.1.2	Soziale Kompetenz .....	211
12.1.2.1	Empathiefähigkeit .....	211
12.1.2.2	Kooperationsfähigkeit .....	211
12.1.2.3	Durchsetzungsfähigkeit .....	212
12.1.2.4	Motivationsfähigkeit .....	212
12.1.3	Aufgabenbezogene Kompetenz .....	212
12.1.3.1	Organisatorische Fähigkeiten .....	213
12.1.3.2	Informationsbereitschaft .....	213
12.1.3.3	Entscheidungsfähigkeit .....	214
<b>12.2</b>	<b>Indizes .....</b>	<b>214</b>
12.2.1	Bildung des Gesamtführungsindex .....	215
12.2.2	Bildung der Indizes zum Kontext .....	216
12.2.2.1	Lohn- und Leistungsgerechtigkeit .....	216
12.2.2.2	Strukturklarheit .....	216
12.2.2.3	Teamkultur .....	217
12.2.2.4	Innovationsklima .....	217
12.2.2.5	Informationsklima .....	218
12.2.3	Bildung der Indizes zu wahrgenommenen zentralen Tätigkeitsaspekten .....	218
12.2.3.1	Aufgabenvarietät und Aufgabenidentität .....	218
12.2.3.2	Autonomie .....	219
12.2.3.3	Feedback aus der Arbeit .....	220

12.2.4	Bildung der Indizes zur individuellen Disposition.....	221
12.2.4.1	Sinnhaftigkeit/Wichtigkeit der Arbeit .....	221
12.2.4.2	Intrapersonelles Verantwortungsgefühl.....	221
12.2.4.3	Erfahrene Verantwortung für Ergebnisse .....	222
12.2.5	Bildung der Indizes zu den Ergebnissen .....	222
12.2.5.1	Hoher Zukunftsoptimismus.....	222
12.2.5.2	Hohe Arbeitsmotivation .....	223
12.2.5.3	Hohe Wachstumszufriedenheit .....	223
12.2.5.4	Hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit.....	224
12.2.5.5	Hohe Arbeitsauslastung .....	224
12.3	<b>Eindimensionale Auszählungen der Führungsindizes .....</b>	<b>225</b>
12.4	<b>Fragebogen .....</b>	<b>231</b>
12.5	<b>Codeplan .....</b>	<b>253</b>
12.6	<b>Lebenslauf.....</b>	<b>301</b>