

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur dritten Auflage	V
Vorwort zur zweiten Auflage	VI
Vorwort zur ersten Auflage	VI
1. Einführung: praktische Personalführung zwischen Soziologie und Psychologie	3
1.1 Soziologie	3
1.2 Psychologie	5
1.3 Drei Entwicklungsphasen	7
1.4 Zur weiteren Gliederung dieses Buches	8
2. Verhalten, Wahrnehmung, Bedürfnis: Die Basis des Führungshandelns	11
2.1 Das menschliche Verhalten.....	11
Exkurs: Drei implizite Menschenbilder	13
2.2 Die Erwartungs-Valenz-Theorie	15
2.3 Selektive Wahrnehmung	16
2.4 Wahrnehmung und Selbsteinschätzung	21
2.5 Motivkonflikte	24
2.6 Bedürfnis.....	25
2.6.1 Die Bedürfnishierarchie nach Maslow (1954).....	27
2.6.2 Kritik am Maslow-Konzept	29
2.6.3 Das Bedürfnis nach Leistung	34
2.6.4 Das Bedürfnis nach kognitiver Konsistenz.....	38
2.6.5 „Anti-Bedürfnis“ Frustration	40
Exkurs 1: Frustration und die vier Schreckgespenster der Personalführung.....	46
Exkurs 2: Praktische Folgerung für die Personalführung	53

3. Motivation	55
3.1 Zwei Begriffe.....	55
3.2 Arten von Motivation und die Motivationsmatrix	57
3.2.1 Zwei Gegensatzpaare	57
3.2.2 Die Frage der Messbarkeit von Motivation	60
3.3 Arbeitszufriedenheit und Leistung.....	63
3.4 Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg (1959).....	65
3.4.1 Zentrale Forschungsergebnisse	67
3.4.2 Zwei Konsequenzen für die praktische Personalführung	71
3.4.3 Kritische Würdigung der Zwei-Faktoren-Theorie	73
3.4.4 Die heutige praktische Bedeutung der Zwei-Faktoren- Theorie.....	74
3.5 Individualisierte Organisation.....	85
4. Forschungsgegenstand „Gruppe – Team“	98
4.1 Die Gruppe in der Sicht der betrieblichen Sozialpsychologie	98
4.1.1 Definitionsmerkmale	99
4.1.2 Typen.....	99
4.2 Zwei Gruppeneigenschaften	103
4.2.1 Gruppenkohäsion.....	103
4.2.2 Gruppenkonvergenz.....	105
4.3 Gruppenstruktur	111
4.3.1 Der Prozess der Rollenbildung	111
4.3.2 Rolle - Verwandte Begriffe.....	113
4.3.3 Rollen in modernen Teams	113
4.4 Soziometrie als Analyse-Instrument für informelle Gruppen	118
4.5 Gruppendynamik und Personalführung	121

5. Führung	138
5.1 Historische Entwicklung	139
5.2 Praktische Führungsforschung	142
5.2.1 Eigenschaftsansatz der Führung	143
5.2.2 Der gruppendynamische und der Interaktions-Ansatz	148
5.2.3 Situativer oder Interdependenz-Ansatz	151
Exkurs: Die Messung des Führungserfolgs	152
5.2.4 Das Kontingenzmodell von Fiedler (1967)	155
Zusammenschau: Situative Bedingungen und Gefahren autoritärer bzw. kooperativer Führung	157
5.3 Führungs“theorien“	163
5.3.1 Die XY-Theorie von McGregor (1960)	166
5.3.2 Differenzierte polare Einteilungen	169
5.3.2.1 Das Führungskontinuum nach Tannenbaum und Schmidt (1958)	169
5.3.2.2 Die aufgaben- und mitarbeiterorientierte Führung	171
5.3.3 Skalare Einteilungen	172
5.3.4 Mehrdimensionale Einteilungen	176
5.3.4.1 Das Verhaltensgitter nach Blake und Mouton (1964)	176
5.3.4.2 Die situative-kooperative Reifegradtheorie von Hersey und Blanchard (1972)	178
 Literaturverzeichnis	 195
 Abbildungsverzeichnis	 202
 Index	 206