

Inhaltsübersicht

Kapitel A Einführung

I.	Führung und Zusammenarbeit – Grundlagen innerorganisatorischer Beziehungsgestaltung	3
----	--	---

Kapitel B Internes Unternehmertum

II.	Historische Wurzeln und theoretische Grundlagen des Mitunternehmertums	35
III.	Mitarbeiter als Mitunternehmer – ein Transformationskonzept ..	49

Kapitel C Motiv- und werteorientierte Führung

XIV.	Identifikation, Motivierung und Remotivierung	103
V.	Unternehmens-, Führungs- und Kooperationskultur	153
VI.	Gesellschaftlicher Wertewandel und Führung	176

Kapitel D Führungsbeziehungen

VII.	Mitarbeiterführung – Führungsstile	203
VIII.	Führung des Chefs (Führung von unten) – Einflussstrategien ...	253
IX.	Führungstheorien	269

Kapitel E Beurteilung und Entwicklung

X.	Personalbeurteilung – kooperatives Mitarbeitergespräch	325
XI.	Personalentwicklung als Führungsaufgabe	353

Kapitel F Funktionen und Instrumente von Führung und Kooperation

XII.	Führungs- und Kooperationsgrundsätze	383
XIII.	Vergütungs- und Anreizsysteme	400
XIV.	Führungs- und Kooperations-Controlling im Kontext des Personal-Controllings	416
XV.	Strategisches Führungs- und Kooperations-Controlling	440

Kapitel G Kooperationsbeziehungen

XVI.	Grundmuster und Erklärungsansätze lateraler Kooperation	467
XVII.	Laterale Kooperation als Selbststeuerungs- und Führungsaufgabe	480

Kapitel H Entwicklungslinien in Wissenschaft und Praxis

XVIII.	Betriebswirtschaftliche Führungsforschung und Führungslehre – ein Rückblick	513
XIX.	Entwicklungstendenzen in Führung und Zusammenarbeit	526

Literaturverzeichnis	545
----------------------------	-----

Glossar	603
---------------	-----

Stichwortverzeichnis	623
----------------------------	-----

Kapitel A Einführung

I.	Führung und Zusammenarbeit – Grundlagen innerorganisatorischer Beziehungsgestaltung	3
1	Führung	4
1.1	Führung als allgegenwärtiges und überzeitliches Konzept	4
1.2	Was ist, wie beschreibt man Führung?	4
1.3	Ziel- und Ergebnisorientierung der Führung	4
1.4	Strukturell-systemische (indirekte) und personal-interaktive (direkte) Mitarbeiterführung als die zwei zentralen Führungsdimensionen	5
1.4.1	Strukturell-systemische Führung	5
1.4.2	Personal-interaktive Führung	9
1.4.3	Integration struktureller und interaktiver Führung	13
1.5	Führung als wechselseitiger Beeinflussungsprozess	14
1.6	Führungsgrundsätze als normativer Rahmen	15
1.7	Die Gestaltung von Führungsbeziehungen durch Führungsstile	16
1.8	Der Führungsprozess im Rahmen von Leitprinzipien der Mitarbeiterführung	18
1.9	Unternehmerische Ausrichtung	21
1.10	Führen in und mit Spannungsfeldern	21
1.11	Anforderungen an die Führungskraft	23
1.12	Wie erstrebenswert ist charismatische Führung?	25
2	Zusammenarbeit	26
2.1	Kooperation und Führung – begriffliche Abgrenzung	26
2.2	Zusammenarbeit zwischen Gleichrangigen – ein bedeutsames und anspruchsvolles Konzept	27
2.3	Formen organisationsinterner lateraler Kooperation	28
2.3.1	Abteilungs-/teaminterne Kooperation	28
2.3.2	Abteilungs-/teamübergreifende Kooperation	29
2.4	Kooperation in neuen Organisationsformen – eine zentrale Herausforderung für die Zukunft	30
3	Fragen zur Selbstüberprüfung	32

Kapitel B Internes Unternehmertum

II.	Historische Wurzeln und theoretische Grundlagen des Mitunternehmertums	35
1	Geschichte des Mitunternehmertums	36
2	Mitunternehmertum aus der Perspektive volkswirtschaftlicher Theorien	39

2.1	Schumpeters aktionsorientierter und evolutionärer Ansatz	39
2.1.1	Darstellung	39
2.1.2	Beurteilung	40
2.2	Der strukturorientierte Ansatz des Ordo-Liberalismus	41
2.2.1	Darstellung	41
2.2.2	Beurteilung	44
3	Mitunternehmertum aus organisationspsychologischer Perspektive – Konzepte zum »Extra-Rollenverhalten in Organisationen«	44
3.1	Darstellung	44
3.2	Beurteilung	47
4	Fragen zur Selbstüberprüfung	48
III.	Mitarbeiter als Mitunternehmer – ein Transformations- konzept	49
1	Einführung	50
2	Das Konzept »Mitunternehmertum«	51
3	Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer – Elemente des Transformationskonzepts	53
3.1	Umfeld	53
3.2	Ziele	54
3.2.1	Unternehmensziel	54
3.2.2	Transformationsziel	55
3.2.3	Personale Gestaltungs- und Verhaltensziele	55
3.3	Menschliche Potenziale	56
3.3.1	Mitunternehmerische Schlüsselkompetenzen	57
3.3.2	Mitunternehmerische Identifikation und Motivation	63
3.3.2.1	Identifikation/Grundmotivation	63
3.3.2.2	Ziel-, aufgaben- und situationsspezifische Motivation	65
3.4	Steuerung und Führung	66
3.4.1	Mitunternehmerisches Steuerungskonzept	66
3.4.2	Mitunternehmerisches Führungskonzept	71
3.4.2.1	Überblick	71
3.4.2.2	Strukturelle (indirekte) Führung	75
3.4.2.3	Interaktive (direkte) Führung	81
3.5	Auswahl und Entwicklung	84
3.5.1	Mitunternehmerische Personalstruktur	84
3.5.2	Mitunternehmerische Leitsätze	90
4	Grenzen und Problempotenziale der Transformation	93
4.1	Darstellung	93
4.2	Folgerungen	95
5	Zusammenfassung	96
6	Fragen zur Selbstüberprüfung	100

Kapitel C Motiv- und wertorientierte Führung

IV. Identifikation, Motivierung und Remotivierung	103
1 Grundlagen	104
2 Identifikationspolitik – Basis für Selbstmotivation	109
2.1 Begriff und Ziele	109
2.2 Komponenten der Identifikationspolitik	110
2.2.1 Analyse der Identifikationsbedürfnisse von (potenziellen) Mitarbeitern	110
2.2.2 Beurteilung von Identifikationsproblemen	111
2.2.3 Strategische Abstimmung des Identifikationsbedarfs des Unternehmens	113
2.2.4 Ermittlung der Identifikationspotenziale des Unternehmens	114
2.2.5 Auswahl identifikationspolitischer Strategien	115
2.2.6 Einsatz adäquater Führungsinstrumente	116
2.2.7 Identifikations-Controlling	118
3 Motivierung als zentrale Führungsaufgabe	118
3.1 Klassische motivationstheoretische Konzepte und führungspraktische Folgerungen	119
3.1.1 Bedürfnisorientierte »Inhaltstheorien« der Motivation	119
3.1.2 Kognitive Prozesstheorien der Motivation	126
3.2 Fazit und Ausblick	132
3.2.1 Drei generelle Defizite der Motivationstheorien	132
3.2.2 Ein rollenbezogenes Konzept der Motivation	133
4 Abbau von Demotivation und Remotivierung als Führungsaufgabe	135
4.1 Problemfeld »Demotivation«	135
4.1.1 Ausdrucksformen und Indikatoren von Demotivation	136
4.1.2 Ursachen der Demotivation	138
4.1.3 Ein Analysekonzept für Motivationsbarrieren	142
4.1.4 Wirkungen der Demotivation	144
4.2 Ansatzpunkte zur Remotivierung	145
5 Fazit	151
6 Fragen zur Selbstüberprüfung	152
V. Unternehmens-, Führungs- und Kooperationskultur	153
1 Definition und Dimensionen der Unternehmenskultur	154
2 Wandel im Führungsverständnis – die Unternehmenskultur als strategisches Erfolgspotenzial	155
3 Entstehung, Ausdrucksformen und Funktionen der Unternehmenskultur	157
3.1 Entstehung	157
3.2 Ausdrucksformen bzw. Gestaltungselemente und Funktionen	159
3.2.1 Überblick	159
3.2.2 Ausgewählte Beispiele	161
4 Kulturanalyse	167

5	Kulturgestaltung	168
5.1	Bestimmungsfaktoren der Kulturgestaltung	168
5.1.1	Zwei Gestaltungsphilosophien: machen vs. kultivieren	168
5.1.2	Organisations- und Führungsverständnis – drei verschiedene Ansätze	169
5.1.3	Kulturgestaltung in Abhängigkeit von Gestaltungsphilosophie und Organisations- bzw. Führungsverständnis	171
5.2	Praxisbeispiel: Training zur Mitunternehmerkultur bei der Hilti AG	173
6	Folgerungen für die Förderung des Mitunternehmertums	174
7	Fragen zur Selbstüberprüfung	175
VI.	Gesellschaftlicher Wertewandel und Führung	176
1	Definition und Funktion von Werten	177
2	Wertewandel	181
2.1	Begriff und allgemeine Entwicklung	181
2.2	Die Entwicklung arbeitsrelevanter Werthaltungen, Einstellungen und Erwartungen	185
3	Exkurs: Werteentwicklung und Führungsverständnis	190
4	Führungspolitische Folgerungen des Wertewandels und Mitunternehmertum	192
4.1	Werteorientierte Führung als Teil struktureller Führung	193
4.2	Interaktive wertorientierte Führung	197
4.3	Förderung von Mitunternehmertum und wertorientierter Führung	199
5	Fragen zur Selbstüberprüfung	200

Kapitel D Führungsbeziehungen

VII.	Mitarbeiterführung – Führungsstile	203
1	Grundlagen	204
1.1	Begriffsbestimmung	204
1.2	Empirische Führungsstilforschung	205
1.3	Entwicklung einer Führungsstiltypologie	207
1.4	Situativer Führungsstil als ein realistisches Führungskonzept ...	211
2	Konsultative Führung	214
2.1	Merkmale	214
2.2	Konsultative Führung in der Praxis	215
2.3	Beurteilung	216
2.3.1	Konsultative Führung im Vergleich zu autoritär-patriarchalischen Führungsformen	216
2.3.2	Konsultative Führung im Vergleich zu kooperativ-delegativen Führungsformen	217
2.3.3	Günstige Bedingungen für konsultative Führung	218
2.3.4	Konsultative Führung aus mitunternehmerischer Perspektive ..	218

2.4	Fazit	219
3	Kooperative Führung	219
3.1	Merkmale	219
3.2	Kooperative Führung in der Praxis	222
3.2.1	Relevanz	222
3.2.2	Strukturelle Rahmenbedingungen kooperativer Führung	223
3.3	Beurteilung	224
3.3.1	Problematische Aspekte	224
3.3.2	Kooperative Führung aus mitunternehmerischer Perspektive ..	227
3.4	Fazit	228
4	Delegative Führung	229
4.1	Merkmale	229
4.2	Delegationsphilosophien und -konzepte – Darstellung, Beurteilung und Weiterentwicklung	230
4.2.1	Strukturelle Delegationskonzepte	230
4.2.2	Ein integrierter Ansatz struktureller Delegation	234
4.2.3	Ein Rahmenkonzept delegativer Führung	236
4.3	Delegative Führung in der Praxis	238
4.4	Beurteilung	240
4.4.1	Allgemeine Bewertung	240
4.4.2	Grenzen und Voraussetzungen delegativer Führung	240
4.4.3	Delegative Führung aus mitunternehmerischer Perspektive	242
4.5	Fazit	242
5	Transaktionale und transformationale Führung	242
5.1	Merkmale	242
5.2	Beurteilung	246
5.2.1	Allgemeine Bewertung	246
5.2.2	Transaktionale und transformationale Führung aus mitunternehmerischer Perspektive	247
6	Exkurs: Führen Frauen anders? – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung	248
7	Zur Entwicklung von Führungsstilen in Organisationen	250
8	Fragen zur Selbstüberprüfung	252
VIII.	Führung des Chefs (Führung von unten) – Einflusstategien .	253
1	Definition und Formen der »Führung des Chefs«	254
2	Praktische Bedeutung der »Führung des Chefs«	256
3	Einflusstategien und -typen: theoretische Grundlagen und empirische Befunde	258
4	Ansätze zur Förderung der »Führung des Chefs«	263
4.1	Strukturelle Förderung über Funktionen und Programme des Personalmanagements	263
4.1.1	Gestaltung von Personalmanagementfunktionen	263
4.1.2	Unterstützungsprogramme	264
4.2	Interaktive Förderung der »Führung des Chefs«	266

5	»Führung des Chefs« im Kontext des Mitunternehmertums	267
6	Fragen zur Selbstüberprüfung	268
IX.	Führungstheorien	269
1	Begriff, Struktur und Funktionen	270
2	Klassifikation	273
3	Personenorientierte Führungstheorien	274
3.1	Führerzentrierte Ansätze	274
3.1.1	Eigenschaftstheorie der Führung	274
3.1.2	Charismatische Führungstheorien	277
3.1.3	Tiefenpsychologische Führungstheorien	279
3.1.4	Entscheidungstheoretische Ansätze	282
3.2	Geführtenorientierte Ansätze	287
3.2.1	Weg-Ziel-Theorie der Führung	287
3.2.2	Attributionstheorien der Führung	290
3.2.3	Soziale Lerntheorie der Führung	292
3.3	Zusammenfassung: personenorientierte Führungstheorien	293
4	Positionorientierte Führungstheorien	294
4.1	Rollentheorie	294
4.2	Machttheoretische Ansätze der Führung	298
4.3	Ökonomische Theorien	301
4.3.1	Property-Rights-Ansatz	302
4.3.2	Principal-Agent-Ansatz	303
4.3.3	Transaktionskostenansatz der Führung	304
4.3.4	Zusammenfassende Beurteilung der ökonomischen Theorien . .	305
4.4	Zusammenfassung: positionorientierte Führungstheorien	306
5	Interaktionsorientierte Führungstheorien	306
5.1	Idiosynkrasie-Kredit-Theorie	307
5.2	Dyadische Führungstheorie	308
5.3	Zusammenfassung: interaktionsorientierte Führungstheorien . .	309
6	Situationstheorien der Führung	309
6.1	Mikroansätze der Führung	310
6.1.1	Reifegradtheorie der Führung	310
6.1.2	Das Kontingenzmodell von Fiedler	311
6.1.3	Die Theorie der Substitution direkter Führung	314
6.1.4	Eine Theorie der Substitution indirekter Führung	316
6.2	Makroansätze der Führung	318
6.3	Zusammenfassung: Situationstheorien der Führung	320
7	Zusammenfassende Schlussfolgerungen	320
8	Fragen zur Selbstüberprüfung	321

Kapitel E Beurteilung und Entwicklung

X.	Personalbeurteilung – kooperatives Mitarbeitergespräch	325
1	Charakteristika der Personalbeurteilung	326

2	Potenzial- und Leistungsbeurteilung	327
3	Gestaltungsparameter der Personalbeurteilung	329
3.1	Bewertungsgrundlagen	329
3.2	Standardisierungsgrade	330
3.3	Skalierung von Beurteilungsmerkmalen	331
3.4	Auswahl, Definition und Gewichtung personenbezogener Beurteilungsmerkmale	332
4	Beurteilungsfehler und mögliche Lösungsansätze	334
5	Das Mitarbeitergespräch als kooperative, kommunikative und integrierte Form der Personalbeurteilung	338
5.1	Wechselseitige Beurteilung der Zielerreichung und gemeinsame Vereinbarung künftiger Ziele im Mitarbeitergespräch	341
5.2	Wechselseitige Beurteilung der Arbeits- und Führungssituation sowie des Mitarbeiterverhaltens	343
5.3	Vereinbarung von Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen ...	344
5.4	Gestaltungshinweise und Problemfelder des Mitarbeiter- gesprächs	345
6	Vorgesetzten- und Kollegenbeurteilung	347
6.1	Bedeutung und Vorteile der Vorgesetzten- und Kollegen- beurteilung	347
6.2	Formen, Durchführung und Probleme der Vorgesetzten- und Kollegenbeurteilung	348
6.2.1	Durchführung der Vorgesetzten- und Kollegenbeurteilung	349
6.2.2	Probleme und Risiken bei der Durchführung von Vorgesetzten- und Kollegenbeurteilungen	350
6.3	Erweiterung zu einer umfassenden Bezugsgruppenbeurteilung .	351
7	Entwicklungstendenzen	352
8	Fragen zur Selbstüberprüfung	352
XI.	Personalentwicklung als Führungsaufgabe	353
1	Begriff, Ziele und Aufgaben der Personalentwicklung	354
2	Personalentwicklung und organisationales Lernen	356
3	Prinzipien zeitgemäßer Personalentwicklung	359
3.1	Selbstentwicklung als Folge des Subsidiaritätsprinzips	359
3.2	Zielgruppendifferenzierung und Individualisierung	359
4	Methoden der Personalentwicklung	360
5	Unternehmerische Personalentwicklung über strukturelle und interaktive Maßnahmen	362
5.1	Indirekte (strukturelle) Personalentwicklung zur Förderung unternehmerischer Kompetenzen	364
5.1.1	Kultur	365
5.1.2	Strategie	365
5.1.3	Organisation	368
5.1.4	Qualitative Personalstruktur	369

5.2	Direkte (interaktive) Personalentwicklung zur Förderung unternehmerischer Kompetenzen	370
6	Management Development	377
6.1	Charakteristika des Management Developments	377
6.2	Folgerungen für das Mitunternehmertum	379
7	Fragen zur Selbstüberprüfung	380

Kapitel F Funktionen und Instrumente von Führung und Kooperation

XII.	Führungs- und Kooperationsgrundsätze	383
1	Entwicklungslinien	384
2	Begriff und Formen von Führungs- und Kooperationsgrundsätzen	385
3	Führungs- und Kooperationsgrundsätze im Kontext von Führungsphilosophie, -politik und -verhalten	388
4	Inhalte von Führungs- und Kooperationsgrundsätzen	391
5	Funktionen von Führungs- und Kooperationsgrundsätzen	393
6	Formulierung und Einführung von Führungs- und Kooperationsgrundsätzen	396
7	Ausgewählte Führungsgrundsätze zum Kontext des internen Unternehmertums	398
8	Fragen zur Selbstüberprüfung	399
XIII.	Vergütungs- und Anreizsysteme	400
1	Begriff und Funktionen von Vergütungs- und Anreizsystemen ..	401
2	Vergütungssysteme und deren Planung	402
2.1	Formen von Vergütungssystemen	402
2.2	Neuere finanzielle Anreizsysteme – besonders für Führungskräfte	407
3	Voraussetzungen für die positive Wirkung und Gerechtigkeitsprobleme von Vergütungssystemen	409
3.1	Voraussetzungen für die positive Wirkung von Vergütungssystemen	409
3.2	Gerechtigkeitsprobleme bei Vergütungssystemen	411
4	Gestaltung von Vergütungssystemen im Mitunternehmertum ..	412
4.1	Vergütung als Bestandteil des Transformationskonzepts	412
4.2	Zielgruppengerechte mitunternehmerische Vergütungssysteme ..	413
5	Fragen zur Selbstüberprüfung	415
XIV.	Führungs- und Kooperations-Controlling im Kontext des Personal-Controllings	416
1	Begriffliche Grundlagen	417
2	Philosophie, Funktionen und Instrumente des Personal-Controllings	420
2.1	Personal-Controlling-Philosophie	420
2.2	Funktionen und Instrumente des Personal-Controllings	421

3	Zur Einführung eines Personal-Controllings	424
4	Teilbereich »Führungs- und Kooperations-Controlling«	425
4.1	Definition, Ziele und Funktionen des Führungs- und Kooperations-Controllings	425
4.2	Evaluationsbereiche und -instrumente des Führungs- und Kooperations-Controllings	426
4.3	Dimensionen und Aufgaben von Führungs- und Kooperationsanalysen	428
4.4	Kritische Beurteilung der Führungs- und Kooperationsanalysen	431
4.5	Mitarbeiterbefragung als ausgewähltes Instrument des Führungs- und Kooperations-Controllings	432
5	Entwicklungstendenzen im Personal-, Führungs- und Kooperations-Controlling im Kontext des Mitunternehmertums	434
5.1	Allgemeine Entwicklungstendenzen	434
5.2	Ein Ansatz zum Controlling internen Unternehmertums	436
6	Fragen zur Selbstüberprüfung	439
XV.	Strategisches Führungs- und Kooperations-Controlling	440
1	Benchmarking	441
2	Balanced Scorecard (BSC)	443
2.1	Perspektiven der Balanced Scorecard von Kaplan/Norton	444
2.2	Weitere Ansätze der Balanced Scorecard	447
2.3	Fazit	449
3	Europäisches Modell für Umfassendes Qualitätsmanagement (EFQM)	449
3.1	Total Quality Management (TQM) als konzeptionelle Grundlage	449
3.2	Grundstruktur des Europäischen Qualitätsmodells	452
3.3	Die Rolle der Führungskraft im Europäischen Qualitätsmodell – ein Ansatz zu einem integrierten Führungs- und Kooperations-Controlling	453
3.4	Vorteile und Grenzen des EFQM-Modells	457
4	Das Assessment nach EFQM im Kontext der Personal-Controlling-Philosophie	458
4.1	Funktionen, Verfahren und Instrumente von Personal-Controlling und Assessment nach dem Qualitätsmodell der EFQM im Vergleich	458
4.2	Selbstbewertung als zentraler Controlling-Ansatz im EFQM-Modell	460
5	Vorschlag für ein erweitertes Business Excellence-Modell	461
6	Fragen zur Selbstüberprüfung	464

Kapitel G Kooperationsbeziehungen

XVI.	Grundmuster und Erklärungsansätze lateraler Kooperation ..	467
1	Definition lateraler Kooperation	468
2	Besonderheiten lateraler Kooperation	469

3	Grundfragen und Grundmuster lateraler Kooperation	471
3.1	Kollegiale Verhaltensdisposition	471
3.2	Beziehungsgrundlagen kollegialen Verhaltens	474
3.3	Organisationsstruktur und -kultur	476
4	Kooperation in virtuellen Netzwerkorganisationen	477
5	Fragen zur Selbstüberprüfung	479
XVII. Laterale Kooperation als Selbststeuerungs- und Führungsaufgabe		
		480
1	Laterale Kooperationskonflikte	481
1.1	Problemstellung	481
1.2	Ursachen lateraler Kooperationskonflikte	482
2	Steuerungskonzepte lateraler Kooperation	488
2.1	Selbststeuerung	489
2.2	Fremdsteuerung (Führung)	490
2.2.1	Strukturelle (indirekte) Führung bei lateraler Kooperation	491
2.2.2	Interaktive (direkte) Führung bei lateraler Kooperation	493
3	Konfliktmanagement bei lateraler Kooperation	497
3.1	Bevorzugte Strategien zur Handhabung von Kooperationskonflikten	497
3.2	Das Harvard Konzept: ein Verhandlungsmodell	498
3.2.1	Menschen und Probleme getrennt voneinander behandeln	498
3.2.2	Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen	499
3.2.3	Entscheidungsmöglichkeiten zum beiderseitigen Nutzen entwickeln	499
3.2.4	Auf die Anwendung objektiver (neutraler) Beurteilungskriterien bestehen	500
3.3	Empfohlene Verhandlungsmuster und Verhandlungstaktiken nach dem Harvard Konzept	501
3.4	Konfliktlösungskonzepte	502
3.5	Mediation als ein Verfahren der Konfliktlösung	504
4	Kooperation im Kontext des Mitunternehmertums	507
4.1	Definition und Aspekte mitunternehmerischer Kooperation ...	507
4.2	Internes Unternehmertum durch kooperationsfördernde Organisationsformen	508
4.3	Gestaltung und Steuerung mitunternehmerischer teamübergreifender und -interner Kooperation	509
5	Fragen zur Selbstüberprüfung	510

Kapitel H Entwicklungslinien in Wissenschaft und Praxis

XVIII. Betriebswirtschaftliche Führungsforschung und Führungslehre – ein Rückblick		
		513
1	Entwicklungslinien der deutschsprachigen betriebswirtschaftlichen Management- und Führungslehre	514

1.1	Ethiken und Techniken des »ehrbaren Kaufmanns«	514
1.2	Optimale Nutzung der Betriebselemente »Kapital« und »Arbeit«	514
1.3	Management durch betriebliche Instrumentalfunktionen	515
1.4	Optimale Kombination der Produktionsfaktoren	516
1.5	Führung von/durch Individuen oder Management von Systemen	516
1.6	Führung als strukturierte Interaktionsbeziehung	517
1.7	Betriebswirtschaftslehre als ökonomische Theorie	518
2	Einflussfaktoren auf die neuere betriebswirtschaftliche Führungsforschung	519
3	Funktionen und Entwicklungsstand der betriebswirtschaftlichen Führungsforschung und -lehre	522
4	Gründe für den Entwicklungsstand	523
5	Fragen zur Selbstüberprüfung	525
XIX.	Entwicklungstendenzen in Führung und Zusammenarbeit ...	526
1	Prophezeiungen und Prognosen	527
2	Entwicklungen in den Rahmenbedingungen von Führung und Zusammenarbeit	527
2.1	Entwicklungen in der Unternehmensumwelt	528
2.1.1	Wirtschaftliche und technologische Entwicklung	528
2.1.2	Werteentwicklung	529
2.1.3	Demographische Entwicklung	530
2.2	Entwicklungen in den Unternehmen	530
3	Entwicklungstrends in Führung und Kooperation	531
3.1	Zukünftige Bedeutung von Führung und Kooperation	531
3.2	Entwicklungstrends in der strukturellen und interaktiven Führung	533
3.2.1	Strukturkomponente: Kultur	533
3.2.2	Strukturkomponente: Strategie	534
3.2.3	Strukturkomponente: Organisation	535
3.2.4	Strukturkomponente: Personalstruktur – Qualifikation und Motivation	536
3.2.5	Interaktive Führung	538
3.3	Entwicklungstrends bei der Kooperation	539
4	Weitere Entwicklungsschwerpunkte	540
5	Fazit	542
6	Fragen zur Selbstüberprüfung	543
	Literaturverzeichnis	545
	Glossar	603
	Stichwortverzeichnis	623