

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil:	Inhaltlicher Bezugsrahmen	11
1.	Einleitung und Hintergrund dieses Buches	13
2.	Der Kontext der Führungssituation oder Sind es Personen oder Prinzipien, die die Welt verändern?	20
2.1	Die Situation der Führungskraft oder Die machtlosen Mächtigen	20
2.2	Die Parameter der Führung oder Was macht eigentlich eine Führungskraft?	30
2.3	Lebende Systeme oder Nichts ist beständiger als der Wandel	34
2.4	Die Unmöglichkeit instruktiver Interaktion oder Jeder macht sowieso was er will	36
2.5	Welches Spiel wird hier gespielt?	39
3.	Die Ebenen der Persönlichkeit oder Wie tief sitzt das Problem?	45
3.1	Einstellungen und Werte mit dem Beispielmodell: Karriereanker von Schein	48
3.2	Rolle und Selbstverständnis mit dem Beispielmodell: Führungsrollen von Maccoby	50
3.3	Selbstkonzept mit dem Beispielmodell von Deusinger: Frankfurter Selbstkonzeptionsskalen	66
3.4	Bedürfnisse mit dem Beispielmodell von Schutz: FIRO-B	67
3.5	Dispositionen mit dem Beispielmodell von C.G. Jung: Funktionstypen	69
4.	Das Jung'sche Persönlichkeitsmodell – Theorie und Instrumente	71
4.1	Das theoretische Gebäude der Jung'schen Typologie	71
4.1.1	Grundsätzliches zur Persönlichkeitsstruktur	71
4.1.2	Die Einstellungen: Extraversion und Introversion	77
4.1.3	Die Funktionen: Empfindung, Intuition, Denken, Fühlen	84
4.1.4	Typus und Gegentypus	98

4.1.5	Der Schatten oder Die Schattenseite unserer Persönlichkeit	118
4.2	Instrumente zur Erfassung des Persönlichkeitstypus	124
4.2.1	Persönlichkeitsmessung mit Hilfe von Indikatoren	124
4.2.2	Hogan-Champagne-Fragebogen	128
4.2.3	Der Myers-Briggs-Typenindikator	128
4.3	Die Erweiterung der Jung'schen Typologie durch Myers-Briggs	130
4.3.1	Zur Entwicklungsgeschichte des MBTIs (Myers-Briggs-Typenindikator)	130
4.3.2	Die vier Präferenzen	130
4.3.3	Die sechzehn Typen	138
4.3.4	Erkenntnisse zur Schattenseite	143
4.4	Kritische Auseinandersetzung mit dem Jung'schen Ansatz und den Instrumenten	152
4.4.1	Unabhängigkeit der Dimensionen	152
4.4.2	Ist die höchste Präferenz die größte Stärke?	154
4.4.3	Fühlen - assoziatives Bewerten oder Gemütszustand	154
4.4.4	Allgemeine Beschreibung oder Wo ist der Unterschied zum Horoskop?	155
4.4.5	Das "here you are"-Phänomen	156
4.4.6	"Aha, so bin ich also"- Personen glauben dem Test mehr als sich selbst	156
4.4.7	"So ist er/sie also" - unzulässige Beurteilungsschritte bei Entscheidern	157
4.4.8	Keine Aussage über absolute Ausprägung einer Stärke	158
4.5	Was ist der Gewinn des Jung'schen Ansatzes?	158
Zweiter Teil: Untersuchungsergebnisse		161
5.	Welcher Forschungsansatz liegt zugrunde oder Was hat das Managerbüro mit einer Lehmhütte gemeinsam?	163
5.1	Allgemeine Überlegungen zum Forschungsansatz	163
5.2	Qualitative Forschung zur Erfassung von Daten und als Orientierung in der Handlungsforschung	164
5.2.1	Erste Charakterisierung der qualitativen Forschung	165

5.2.2	Vergleich qualitativer mit quantitativer Analyse	165
5.3	Die zentralen Prinzipien qualitativer Forschung	167
5.4	Die Methoden und Techniken qualitativer Sozialforschung	168
5.4.1	Die Einzelfallstudie	169
5.4.2	Das qualitative Interview	169
5.5	Ableitungen für die vorliegende Arbeit	175
6.	Studie: Ableitungen aus den Selbsteinschätzungen von Führungskräften auf die Typbeschreibungen nach Myers-Briggs	176
6.1	Beschreibung der Untersuchung	176
6.2	Ergebnisse der Selbsteinschätzungen von Führungskräften	181
6.3	Zusammenfassung der Ergebnisse und Ableitungen aus den Selbstbeschreibungen	200
7.	Studie: Verteilung der Testergebnisse von Führungskräften auf die Jung'schen Persönlichkeitstypen (gemessen mit Myers-Briggs)	215
7.1	Die Untersuchungsform, die Auswahl der Untersuchungseinheiten und die Datenerhebung	215
7.2	Die Datenerfassung und Datenanalyse	216
7.3	Die Anwendung statistischer Verfahren	216
7.4	Die charakteristische Persönlichkeitsstruktur von Führungskräften	218
8.	Studie: Verteilung der Testergebnisse von Führungskräften einer überbetrieblichen Organisation oder Wirtschaft	244
9.	Studie: Verteilung der Personalentwickler auf die Jung'schen Persönlichkeitstypen	247
10.	Studie: Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Testverfahrens nach Hogan-Champagne zu Myers-Briggs	265
10.1	Auswertung und Interpretation der Ergebnisse	276
Dritter Teil:	Anwendungsfelder des MBTIs – Was heißt es, mit diesem Ansatz zu arbeiten?	283
11.	Anwendungsfelder des MBTIs	285
11.1	Prämissen für das Arbeiten mit dem Jung'schen Ansatz	285

11.2 Einsatzmöglichkeiten des MBTIs	285
12. Führungskräftetraining	287
12.1 Grundsätzliche Entwicklungen	287
12.2 Platzierung eines Themenschwerpunktes 'Persönlichkeit' in einem mehrstufigen Konzept	291
12.3 Dramaturgie eines Führungsseminars zum Thema 'Persönlichkeit'	293
13. Einzelberatung	304
13.1 Der Stellenwert der Einzelberatung im Kontext der Führungsentwicklung	304
13.2 Der Einsatz des MBTIs in der individuellen Beratung	305
14. Teamaufbau und Teamentwicklung	324
14.1 Teamentwicklung – Modeerscheinung oder Instrument für hohe Produktivität	324
14.2 Was ist ein Team?	329
14.3 Ansätze zum Aufbau und der Entwicklung von Teams	341
14.4 Teamaufbau - Gleich und gleich gesellt sich gern oder Gegensätze ziehen sich an	342
14.5 Entwicklung der Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit der Teammitglieder	348
14.6 Dramaturgie und Übungen für ein Teamentwicklungsseminar auf der Basis der Jung'schen Funktionstypologie	361
15. Zusammenfassung	365
Literatur	367