

Inhaltsverzeichnis

1 Self-Leadership und Führung	1
1.1 Dynamik in der Umwelt und Führungsforschung	1
1.2 Rahmenmodell von Self-Leadership und Führung	3
1.3 Transformationale Führung und Empowering	5
Literatur	6
2 Führungseigenschaften und -motive	7
2.1 Persönlichkeit	7
2.1.1 Persönlichkeit und Motive	8
2.1.2 Die Big Five-Persönlichkeitseigenschaften	9
2.1.3 Persönlichkeit und arbeitsbezogene Kriterien	12
2.1.4 Persönlichkeit und Leadership	14
2.1.5 Die dunkle Triade der Persönlichkeit und Führung	16
2.1.6 Messung „heller“ und „dunkler“ Persönlichkeit	21
2.2 Macht-, Leistungs- und Anschlussmotiv	23
2.2.1 Machtmotiv	25
2.2.2 Leistungsmotiv	30
2.2.3 Anschlussmotiv	32
2.2.4 Motive in der Führungs- und Entrepreneurship-Forschung	34
2.2.5 Motivmessung	37
2.3 Persönlichkeit, Motive und Entrepreneurship	38
2.4 Unternehmer und Unternehmensentwicklung	40
2.5 Zusammenfassung und Reflexion	47
2.6 Diskussionsfragen	50
Literatur	50
3 Führungsmotivation	61
3.1 Motivation to Lead	61
3.2 Führungsmotivation und Selbstregulation	66
3.3 Führungsmotivation, intrinsische Motivation und Flow	76
3.4 Führungsmotivation und Selbstwirksamkeit	87

3.5	Zusammenfassung und Reflexion	89
3.6	Diskussionsfragen	90
	Literatur	91
4	Self-Leadership	97
4.1	Einführung Self-Leadership	97
4.2	Self-Leadership-Basistheorien	102
4.2.1	Selbstregulationstheorie	102
4.2.2	Selbstbestimmungstheorie	105
4.2.3	Sozial-kognitive Theorie	108
4.3	Self-Leadership-Strategiedimensionen	113
4.3.1	Verhaltensfokussierte Strategien	113
4.3.2	Natürliche Belohnungsstrategien	118
4.3.3	Konstruktive Gedankenmusterstrategien	120
4.4	Aktueller Forschungsstand	123
4.4.1	Self-Leadership und Persönlichkeit	123
4.4.2	Self-Leadership und Dunkle Triade	124
4.4.3	Self-Leadership, Leistung, Kreativität und Innovation	124
4.4.4	Self-Leadership und Leadership	126
4.4.5	Self-Leadership und emotionale Intelligenz	132
4.4.6	Self-Leadership im interkulturellen Kontext	133
4.4.7	Messung von Self-Leadership	134
4.4.8	Self-Leadership-Training und Entwicklung	137
4.4.9	Self-Leadership-Entwicklung im Führungskontext	141
4.5	Zusammenfassung und Reflexion	144
4.6	Diskussionsfragen	146
	Literatur	147
5	Full Range Leadership	157
5.1	Full-Range-Leadership-Modell: Grundannahmen	157
5.2	Transformationale Führung	162
5.2.1	Idealisierter Einfluss (verhaltensbezogen)	166
5.2.2	Idealisierter Einfluss (attributioniert)	169
5.2.3	Inspirierende Motivation	171
5.2.4	Intellektuelle Stimulierung	175
5.2.5	Individuelle Berücksichtigung	176
5.2.6	Transformationale und charismatische Führung	178
5.3	Transaktionale Führung	185
5.3.1	Contingent Reward	186
5.3.2	Aktives Management by Exception	187
5.3.3	Passives Management by Exception	189
5.4	Goal Setting und Vision	190

5.4.1	Grundlagen Goal Setting	190
5.4.2	Vision und Klarheit der Ziele	192
5.4.3	Zielschwierigkeit und Stretch Goals	195
5.5	Laissez-faire-Führung	197
5.6	Führungssubstitution	201
5.7	Aktueller Forschungsstand	203
5.7.1	Full Range Leadership, Leistung und Erfolgskriterien	203
5.7.2	Zielbindung und Führungsverhalten	207
5.7.3	Full Range Leadership, Stress, Burnout und Wohlbefinden	208
5.7.4	Full Range Leadership, Kreativität und Innovation	209
5.7.5	Full Range Leadership und emotionale Intelligenz	212
5.8	Messung von Full Range Leadership	213
5.9	Full Range Leadership-Training und Entwicklung	216
5.9.1	Ist Führung angeboren oder entwicklungsfähig?	216
5.9.2	Full Range Leadership-Entwicklung	218
5.10	Zusammenfassung und Reflexion	222
5.11	Diskussionsfragen	225
	Literatur	226
6	Empowering Leadership	239
6.1	Postheroische Führung	239
6.2	Konzept Empowering Leadership	241
6.2.1	Strukturelles Empowerment	241
6.2.2	Psychologisches Empowerment	242
6.3	Empowering Leadership und Partizipation	244
6.4	Kontext und Anwendungsbedingungen	247
6.5	Aktueller Forschungsstand	248
6.6	Messung von Empowering Leadership	252
6.7	Shared Leadership	256
6.8	Zusammenfassung und Reflexion	260
6.9	Diskussionsfragen	261
	Literatur	262
7	Dynamisches Führungsverhalten	271
7.1	Es kommt auf die Situation an	271
7.2	Mindfulness als Basiskompetenz	272
7.3	Anpassungsfähiges Führungsverhalten	274
7.4	Führungsverhalten und Situation	276
7.5	Anpassung an die situativen Bedingungen	280
7.6	Zusammenfassung und Reflexion	281
7.7	Diskussionsfragen	282
	Literatur	283

8 Fallstudie OPTRON	287
8.1 Gründer und CEO Gerhard Ospelt	287
8.2 OPTRON – eine Erfolgsgeschichte	289
8.3 Wachstumsschmerzen bei OPTRON	290
8.4 Learning to Lead	293
Stichwortverzeichnis	295