

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Relevanz und Fragestellung	1
1.2 Aufbau der Arbeit	5
2. Zum Forschungsstand	7
2.1 Die Rolle der Geführten in der Führungsforschung	7
2.1.1 Führendenzentrierte Ansätze	8
2.1.2 Geführtenorientierte Ansätze	12
2.1.2.1 Statische Ansätze	12
2.1.2.2 Dynamische Ansätze	18
2.1.3 Zwischenfazit	20
2.2 Konzeptspezifikation	21
2.2.1 Begriffsbestimmung	21
2.2.2 Führung von unten im Kontext verwandter Konzepte	27
2.2.2.1 Upward Influence Behavior	27
2.2.2.2 Organizational Citizenship Behavior	31
2.2.2.3 Issue Selling	34
2.2.2.4 Impression Management.....	36
2.2.2.5 Partizipative Führung	42
2.2.2.6 Empowerment	43
2.2.2.7 Intrapreneuring	44
2.2.2.8 Vorgesetztenbeurteilung	45
2.2.3 Zwischenfazit	46
3. Auf dem Weg zu einem theoretischen Bezugsrahmen	47
3.1 Anforderungen an einen Bezugsrahmen	47
3.2 Grundlegende Annahmen einer interpretativen Perspektive	51
3.3 Ausgewählte interpretativ orientierte Ansätze	56
3.3.1 Kognitive Theorien in der Sozialpsychologie	56
3.3.1.1 Attributionsforschung	56
3.3.1.2 Schematheoretische Ansätze	65
3.3.1.3 Kritische Würdigung	74

3.3.2	Das Prozessmodell des Organisierens von Weick	74
3.3.2.1	Gestaltung, Selektion und Retention als Gerüst des Prozesses	75
3.3.2.2	Montageregeln und montierte Zyklen als Bausteine des Prozesses	77
3.3.2.3	Kritische Würdigung	80
3.3.3	Prozesse der Macht sensu Sandner	80
3.3.3.1	Entstehung von Macht auf der dyadischen Ebene	81
3.3.3.2	Institutionalisierte Machtprozesse auf der organisationalen Ebene	86
3.3.3.3	Kritische Würdigung	89
3.4	Chancen und Grenzen der interpretativen Perspektive	91
3.5	Eine Skizze des theoretischen Bezugsrahmens	92
3.5.1	Führung von unten als Resultat sozialer Konstruktion	93
3.5.2	Führung von unten als Medium sozialer Konstruktion	101
4.	Individueller, organisationaler und dyadischer	
	Kontext der Führung von unten	103
4.1	Fokus Individuum	103
4.1.1	Führung nach oben im Kontext individueller kognitiver Strukturen	104
4.1.1.1	Das Bild vom Selbst: Wahrgenommene Selbstwirksamkeit	104
4.1.1.2	Das Bild von Führung und Organisationen	107
4.1.2	Geführt werden von unten im Kontext individueller kognitiver Strukturen	116
4.1.2.1	Das Bild vom Mitarbeiter: Menschenbilder und Stereotype	116
4.1.2.2	Das Bild von Führung und Organisationen: Selbstverständnis als Führungskraft	121
4.1.3	Zwischenfazit	125
4.2	Fokus Organisation(seinheit)	127
4.2.1	Organisationale Strukturen aus interpretativer Perspektive	127
4.2.2	Führung von unten im Kontext organisationaler Strukturen	134
4.2.2.1	Hierarchie	134
4.2.2.2	Programmierung	138
4.2.2.3	Selbstabstimmung	140

4.2.3 Zwischenfazit	143
4.3 Fokus Dyade	144
4.3.1 Das Beziehungsbild und andere dyadische Strukturen:	
LMX-Forschung neu interpretiert	146
4.3.1.1 Darstellung der LMX-Forschung	146
4.3.1.2 Interpretativ orientierte Rekonstruktion	156
4.3.2 Führung von unten im Kontext dyadischer Strukturen	159
4.3.3 Zwischenfazit	164
4.4 Wechselwirkungen zwischen den drei Ebenen	164
5. Der Prozess der Führung von unten	167
5.1 Führung nach oben	167
5.1.1 Darstellung der Einflusstaktiken	169
5.1.1.1 Argumentation	169
5.1.1.2 Selbstdarstellung	174
5.1.1.3 Hervorrufen von Begeisterung	176
5.1.1.4 Koalitionsbildung	178
5.1.1.5 Ankündigung von Sanktionen	180
5.1.2 Zum Status der Einflusstaktiken	183
5.2 Geführt werden von unten	184
5.2.1 Akzeptanz oder Ablehnung der Führungsaktivitäten	184
5.2.2 Verhandlung	189
5.3 Zwischenfazit	191
6. Schluss	195
6.1 Zusammenfassung	195
6.2 Ausblick	199
Literaturverzeichnis	203