

Inhalt

Vorwort von Prof. Kim Cameron	9
Vorwort von Univ.-Prof. Erich Kirchler	12
Vorwort des Autors	16
1 Eminenzbasiert, evidenzbasiert und der Barnum-Effekt: Ein Plädoyer für die Wissenschaft!	24
1.1 Persönlichkeitstests: Wenn das Horoskop zur psychologischen Diagnostik wird	31
1.2 Ein Experiment: Wie gut verkauft sich ein Persönlichkeitstest, der von einer künstlichen Intelligenz erfunden wurde?	33
1.3 Rezepte für Führungskräfte wissenschaftlich hinterfragt	42
Fundierte Hintergründe, relevante Forschungsergebnisse, praktische Tipps	
2 Führung im Wandel: Von Taylorismus zu Positive Leadership	50
2.1 Das Menschenbild hinter klassischen Führungsansätzen	52
2.2 Das Menschenbild hinter modernen Führungsansätzen	55
3 Die Wurzeln von Positive Leadership	58
3.1 Positive Psychologie: Das Gelingen erforschen	60
3.2 Positive Leadership: Zwischen Positiver Psychologie und Managementtheorien	63
3.3 Psychologisches Kapital (PsyCap): Die Mikroebene	66
3.4 Positive Organizational Scholarship (POS): Die Makroebene	72

4	PERMA-Lead: Ein integratives Modell von Positive Leadership	78
4.1	Kein ›smartes‹ Ziel und dennoch	80
4.2	Das PERMA-Modell als Basis von PERMA-Lead	82
4.3	Von PERMA zu PERMA-Lead	85
4.4	PERMA-Lead in der Praxis: PERMA-Lead-Profiler, 360°-Feedback und Organisations(kultur)analyse	88
4.5	PERMA-Lead: Forschungsergebnisse aus der Praxis	94
4.6	PERMA-Lead, Unternehmenskultur und Persönlichkeit	101
4.7	PERMA bei Mitarbeitenden und Zusammenhänge mit Unternehmenskennzahlen	105
4.8	PERMA-Lead hat positive Zusammenhänge für die Führungskraft selbst	111
4.9	PERMA-Lead beeinflusst Stress und Burnout bei Mitarbeitenden positiv	120
4.10	Vorbildwirkung: Ein Führungsstil, der ansteckt?	123
4.11	PERMA-Lead: Selbstbild und Fremdbild auf dem Prüfstand .	125
4.12	Fluktuation, Great Resignation und PERMA-Lead	129
4.13	Psychologische Sicherheit und PERMA-Lead	135
4.14	Positive Leadership im öffentlichen Dienst	142
4.15	PERMA-Lead im Gesundheitswesen	170
5	P wie Positive Emotions: Ein bisschen Spaß muss sein?	194
5.1	Die Macht der positiven Emotionen	198
5.2	Zehn Variationen positiver Emotionen	207
5.3	Das Broaden-and-Build-Modell der positiven Emotionen .	210
5.4	Warum Führungskräfte für positive Emotionen sorgen sollten	214
5.5	Positive Emotions: Einige Ideen für die Praxis	225
5.6	Zum Abschluss: Ein Hoch auf negative Emotionen!	228
5.7	There is always pain in the room	231
6	E wie Engagement: Seine Stärken einbringen und in einen Flow kommen	236
6.1	Exkurs: Das Problem mit der Arbeitszufriedenheitsmessung .	241
6.2	Stärken erkennen, einsetzen und weiterentwickeln	246
6.3	Von Stärken, Kompetenzen und authentischer Exzellenz . .	248
6.4	Gallup-Modell: 34 Talente in 4 Kategorien	272
6.5	VIA-Klassifizierung: 24 Charakterstärken und 6 Tugenden .	275

6.6	In der Arbeit aufgehen: Intrinsische Motivation und der Flow-Effekt	289
6.7	Positive Leadership beginnt beim Einstellungsgespräch	297
6.8	Warum Führungskräfte für Stärkenorientierung sorgen sollten	299
6.9	Der Tetris-Effekt	304
6.10	Alles oder nichts? Multiplizieren, addieren und kompensieren.	305
6.11	Engagement: Einige Anregungen zur Stärkenorientierung für die Praxis	310
6.12	Zu viel des Guten: Wenn der Einsatz von Stärken schädlich wird	315
7	R wie Relationships: Förderliche Arbeitsbeziehungen gestalten .	322
7.1	Der Durian-Effekt	325
7.2	Relevante Faktoren förderlicher Arbeitsbeziehungen	329
7.3	Arbeitsförderliche Beziehungen sind kein Zufall, sondern ein Entwicklungsergebnis.	334
7.4	Teameffekte: Zu erwünschten und unerwünschten Nebenwirkungen fragen Sie die Forschung.	339
7.5	Teamrollen: Ein Mehrwert, der sich ergänzt	343
7.6	Warum Führungskräfte für arbeitsförderliche Beziehungen sorgen sollten	346
7.7	Relationships: Einige Anregungen für die Praxis	352
7.8	Die ungünstige Seite von positiven Arbeitsbeziehungen	354
8	M wie Meaning: Der Arbeit Sinn geben.	358
8.1	Glücksmaschine oder Sinnhaftigkeit?	361
8.2	Die Auswirkungen von Sinn	364
8.3	Sinn in der Arbeit finden	366
8.4	Sinn: Von Baby-Boomer bis zur Generation Z	371
8.5	Warum Führungskräfte auf Sinn in der Arbeit achten sollten	375
8.6	Meaning: Einige Anregungen zur Sinngebung für die Praxis	381
8.7	Kann Sinn auch Schattenseiten haben?	383

9	A wie Accomplishment: Zieleinlauf statt Hamsterrad	388
9.1	Erlernte Hilflosigkeit.	392
9.2	Attribuierung: Habe ich etwas zur Zielerreichung beigetragen?	394
9.3	Ein Unterschied, der einen Unterschied macht: Weg-von- oder Hin-zu-Ziele	400
9.4	Ein gutes Ziel muss SMART sein – oder besser nicht?	403
9.5	Den Gipfel erklimmen: Everest-Ziele	408
9.6	Alles nur im Kopf? Handlungskontrolle, regulatorischer Fokus und Mindset	411
9.7	Warum Führungskräfte auf Accomplishment achten sollten .	427
9.8	Accomplishment: Einige Anregungen für die Praxis	428
9.9	Kann zu viel Fokus auf Accomplishment auch schaden? . . .	431

Appendix

10	Testtheoretische Kennwerte des PERMA-Lead-Profilers zur Messung von Positive-Leadership-Verhaltensweisen bei Führungskräften	436
10.1	Entwicklungsprozess des PERMA-Lead-Profilers	437
10.2	Studie 2: PERMA-Lead-Profiler und PsyCap	442
	Persönliches und Danksagung	444
	Literaturverzeichnis	448
	Stichwortverzeichnis	473