
Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
1. Aktuelle Führungstheorien und Führungskonzepte:	
„Alter Wein in neuen Schläuchen?“	15
1.1 Ursachen und Kontexte der Entstehung neuer Führungstheorien und -konzepte.....	16
1.2 Klassische vs. neue Führungstheorien und -konzepte	20
1.3 Führungstheorien vs. Führungskonzepte	27
2. Psychoanalytische Führungssicht	33
2.1 Einleitung	34
2.2 Psychoanalyse als Hintergrundtheorie.....	36
2.3 Emergenz der Führung.....	37
2.4 Führungsinteraktion	39
2.5 Persönlichkeitstypen der Führungskräfte	42
2.5.1 Persönlichkeitstypen nach Jung	42
2.5.2 Persönlichkeitstypen nach Maccoby.....	43
2.5.3 Persönlichkeitstypen nach Neuberger und Kompa	46
2.6 Narzissmus und Führung.....	48
2.7 Anwendungsfelder der psychoanalytischen Führungssicht	49
2.8 Kritische Beurteilung der psychoanalytischen Führungssicht.....	51
3. Implizite Führungstheorien:	
„Führung im Auge des Betrachters“	57
3.1 Einleitung	58
3.2 Theoretische Grundlagen	60
3.2.1 Implizite Führungstheorien als Alltagstheorien über Führer, Geführte und Führungsergebnisse	60
3.2.2 Implizite Führungstheorien und Kultur.....	66

3.2.3	Konzeptionelle Weiterentwicklungen und zentrale Trends des Konzeptes der impliziten Führungstheorien	69
3.3	Methoden und ausgewählte empirische Befunde	72
3.4	Grenzen, Kritik und Entwicklungsperspektiven	79
3.5	Anwendungsfelder	81
4.	Neocharismatische Führungstheorien: Zurück zu den Wurzeln?	89
4.1	Einleitung	90
4.2	Theoretische Grundlagen der neocharismatischen Führung	93
4.2.1	Charismatische Führung	93
4.2.2	Transformationale Führungstheorie	101
4.2.3	Neuere Entwicklungstendenzen	104
4.3	Empirische Forschung: Methoden und ausgewählte aktuelle Befunde	106
4.4	Anwendungsfelder der neocharismatischen Führungskonzepte in der Führungspraxis	110
4.5	Grenzen und Problemfelder neocharismatischer Führungskonzepte	112
5.	Austauschtheoretische Führungssicht:	
	„Wie du mir, so ich dir“	121
5.1	Einleitung	122
5.2	Soziale Austauschtheorie als Basis	122
5.3	Konzepte der austauschtheoretischen Führungsperspektive	125
5.3.1	Leader-Member-Exchange Ansatz	125
5.3.1.1	Innengruppe und Außengruppe	126
5.3.1.2	Entwicklungsphasen einer Führungsbeziehung	128
5.3.1.3	Führung und Organisationserfolg	129
5.3.1.4	Jenseits einer Führungsdyade	129
5.3.1.5	Einschätzung der Führungsbeziehung:	
	„Ich sehe was, was du nicht siehst“	130
5.3.1.6	Austauschgüter in einer Führungsbeziehung	131
5.3.2	Modell des Idiosynkrasiekredits	133
5.3.3	Beziehungsorientierte Führung	134
5.4	Empirische Ergebnisse	136
5.4.1	Empirische Studien zum Leader-Member-Exchange Ansatz	136
5.4.2	Empirische Studien zum Idiosynkrasiekreditmodell	140
5.5	Anwendungsfelder der austauschtheoretischen Führungssicht	141
5.6	Kritische Würdigung der austauschorientierten Führungssicht	143
6.	Verteilte und geteilte Führung: Alle machen mit?	151
6.1	Einleitung	152
6.2	Theoretische Hintergründe von Konzepten der geteilten und verteilten Führung	154

6.2.1	Grundüberlegungen.....	154
6.2.2	Verteilte Führung	158
6.2.3	Geteilte Führung	162
6.3	Empirische Studien und ausgewählte Befunde	165
6.4	Anwendungsfelder in der Managementpraxis	168
6.5	Grenzen, Kritik und Perspektiven	170
7.	Mikropolitischer Führungsansatz:	
	Wer führt wen?	181
7.1	Einordnung des Konzeptes	182
7.2	Theoretische Grundlagen: Zentrale Begriffe	184
7.2.1	Macht und Machtressourcen	185
7.2.2	Mikropolitik und Einflusstaktiken.....	189
7.3	Theoretische Grundlagen: Mikropolitische Führungsmodelle	194
7.4	Empirische Untersuchungen: Methoden und ausgewählte Befunde	196
7.5	Anwendungsfelder und Implikationen für die Praxis.....	202
7.6	Kritik der mikropolitischen Führungssicht.....	204
8.	Intermezzo – Führung überall?!	213
8.1	Führung im Tierreich:	
	„Von Alpha-Tieren und starken Affen-Weibchen“	214
8.2	Training mit Pferden: „Erleben statt Erlesen“	216
8.3	Führungsimpressionen aus der Welt des Tanzes:	
	„Follow the leader!?”	218
8.4	Innere Führung bei der Bundeswehr:	
	„Zwischen Grundsatz und Führungspraxis“	221
8.5	Führungsverständnis im geschichtlichen Verlauf:	
	„Von Qufu bis Bad Harzburg“	224
8.5.1	Chinesisches Altertum: Regeln der guten Herrschaft	225
8.5.2	Europa – Antike: Cäsar als Prototyp des erfolgreichen	
	„Menschenführers“?	226
8.5.3	Europa – Mittelalter und Renaissance:	
	Vom „guten“ Verwalter und „erfolgreichen“ Fürsten.....	226
8.5.4	Europa – Neuzeit – Frühkapitalismus:	
	Disziplinierung des Arbeiters als Führungsaufgabe.....	227
8.5.5	Europa – Anfang 20. Jahrhundert:	
	Patriarchalisch-militärische Führung als Ideal	228
8.5.6	Deutschland - 30er Jahre: Nationalistisch-militärisches	
	Führertum als Bezugspunkt industrieller Führung.....	228
8.5.7	Deutschland – 50er bis 70er Jahre: Führung im	
	Mitarbeiterverhältnis und Versachlichung der Führungsbeziehung	229

9.	Symbolische Führung:	
9.1	Wie Führungskräfte und Mitarbeiter Sinn stiften.....	233
9.1	Einleitung	234
9.2	Sozialtheoretische Grundlagen.....	235
9.3	Wichtige theoretische Konzepte.....	237
9.3.1	Symbol	237
9.3.2	Symbolische Führung und ihre Wirkung	239
9.3.3	Symbolisierte und symbolisierende Führung.....	240
9.4	Sinnstiftung durch Führungskräfte.....	244
9.5	Sinnstiftung durch Mitarbeiter.....	248
9.6	Anwendungsfelder symbolischer Führung.....	250
9.7	Kritik der symbolischen Führung.....	252
10.	Führung als Residualfaktor und Führungssubstitute:	
	Sind Führungskräfte überflüssig?	259
10.1	Einleitung	260
10.2	Führung als Residualfaktor	262
10.2.1	Hintergrundtheorie.....	262
10.2.2	Systemische Führung als Vorläufer der Führungsresidualität	263
10.2.3	Grundgedanken zur Residualität der Personalführung	263
10.2.4	Mechanismen sozialer Kontrolle.....	265
10.2.5	Personalführung als Residualfaktor.....	267
10.2.6	Innere Kontrolle	268
10.2.7	Thesen zum Bedarf an Personalführung.....	269
10.2.8	Kritische Würdigung	270
10.3	Substitute der Führung.....	271
10.3.1	Konzeptionen der Führungssubstitute	272
10.3.2	Messung von Führungssubstituten	274
10.3.3	Empirische Ergebnisse.....	275
10.3.4	Anwendungsfelder der Führungssubstitution.....	277
10.3.5	Kritische Würdigung des Ansatzes der Führungssubstitute.....	279
11.	Führungsmythen: Über die wirkmächtigen Wunschvorstellungen.....	285
11.1	Einleitung	286
11.2	Führungsmythen	287
11.2.1	Wesentliche Begriffe.....	287
11.2.2	Sozialer Konstruktivismus als Hintergrundtheorie	289
11.2.3	Kategorien von Führungsmythen	290
11.2.4	Metaphern der Führung als Ausdruck von Führungsmythen	293
11.2.5	Fundstellen für Führungsmythen	295
11.2.6	Führung als Mythos	298
11.3	Romantik der Führung.....	299
11.3.1	Hintergrundtheorie.....	300

11.3.2	Verständnis der Romantik der Führung	301
11.3.3	Methodische Arbeiten	302
11.3.4	Ergebnisse empirischer Studien	303
11.4	Anwendungsfelder der Führungsmythen	305
11.5	Kritische Würdigung	307
12.	Ethische und destruktive Führung:	
	Gute Führung – schlechte Führung	313
12.1	Einleitung	314
12.2	Ethische Führung	318
12.2.1	Theoretische Grundlagen und Modelle.....	318
12.2.2	Methoden und ausgewählte empirische Befunde.....	325
12.3	Destruktive Führung.....	330
12.3.1	Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen	330
12.3.1.1	Überblick zur Konzepte schlechter Führung	330
12.3.1.2	Modell der destruktiven Führung.....	332
12.3.1.3	Methoden der Forschung und ausgewählte empirische Befunde	338
12.4	Anwendungsfelder und praktische Implikationen	341
12.5	Einordnung und Kritik der Konzepte	344
13.	Virtuelle Führung.....	355
13.1	Einführung	356
13.2	Theoretische Grundlagen	357
13.2.1	Virtualität und virtuelle Organisation – und jetzt auch virtuelle Führung?	357
13.2.2	Medien virtueller Führung und ihre Wirkungen	358
13.2.3	Voraussetzungen virtueller Führung: Kommunikation und Vertrauen	360
13.2.4	Perspektiven virtueller Führung.....	361
13.3	Empirische Befunde zur virtuellen Führung	367
13.4	Gestaltungsansätze – Vorliegende Hinweise zur Umsetzung virtueller Führung.....	374
13.5	Kritische Würdigung und Perspektiven	377
14.	Führung und Frauen	387
14.1	Einleitung	388
14.2	Die wichtigsten Diskussionsstränge	390
14.3	Zur Lage der Frauen in Führungspositionen	392
14.4	Erklärungsansätze	394
14.4.1	Ökonomischer Ansatz	394
14.4.2	Psychologische Ansätze	395
14.4.3	Soziologische Ansätze	396
14.4.4	Feministische Ansätze	396

14.4.5	Implizite Theorien und Theorie der Rolleninkongruenz.....	397
14.5	Soziale Konstruktion weiblicher Führungskräfte	399
14.5.1	Frau als „andere“ Führungsperson	399
14.5.2	Emergenz der weiblichen Führungskräfte	401
14.5.3	„Weibliche Führung“	401
14.5.4	Alpha-Frau	403
14.5.5	Beeinflussungsstrategien und Geschlecht.....	404
14.6	Frauen in Führungspositionen: Zwischen gläserner Decke und gläsernem Abgrund.....	406
14.6.1	Das Konzept der gläsernen Decke	407
14.6.2	Das Konzept des gläsernen Abgrunds.....	408
14.7	Anwendungsfelder der Forschung zu Führung und Frauen	410
14.8	Kritische Würdigung	413
15.	Globale Führung: „Leadership is going global“	419
15.1	Einleitung	420
15.2	Globaler Kontext, globale Führer und globale Führung – Begriffe und Merkmale.....	422
15.3	Globale Führung – Theoretisch-konzeptionelle Ansätze	429
15.4	Globale Führer und globale Führung: Ausgewählte Konzepte und Befunde.....	432
15.4.1	Eigenschaften und Kompetenzen global agierender Führungskräfte	432
15.4.2	Führungserswartungen, Führungsverhalten und Führungsprozesse globaler Führung	438
15.5	Anwendungsfelder globaler Führung.....	441
15.6	Kritische Anmerkungen und Perspektiven des Konzepts der globalen Führung	443
	Glossar der analysierten Führungstheorien und -konzepte	455
	Die Autoren	461