

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	13
Abkürzungsverzeichnis	15
1 Einleitung	17
2 Grundlagen	21
2.1 Unternehmen als Ort intergenerativer Kooperation oder Rivalität?	21
2.1.1 Führungskräfte in deutschen Unternehmen	23
2.1.2 Aufeinandertreffen von Führungsgenerationen	26
2.1.2.1 Die amtierende Führungsgeneration von Baby Boomern und weitere Generationen	28
2.1.2.2 Die Generation Y als aufstrebende Nachwuchsführungs- generation	29
2.2 Der Generationenbegriff – ein Allroundtalent?	31
2.2.1 Herleitung und Beschreibung des Generationenbegriffs	31
2.2.2 Abgrenzung und Definition des Generationenbegriffs	33
2.3 Subjektive Führungstheorien als innerer Führungskompass ..	35
2.3.1 Beschreibung und Definition subjektiver Theorien	35
2.3.2 Herleitung und Abgrenzung subjektiver Führungstheorien ..	38
2.3.3 Beschreibung und Definition subjektiver Führungstheorien ..	41
2.3.4 Überblick Forschungsschwerpunkte impliziter bzw. subjektiver Führungstheorien	43
2.4 Zusammenfassende Beurteilung	46

3	Methodik	49
3.1	Methodologische Grundlagen qualitativer Forschung	49
3.2	Auswahl der Fallstudie	50
3.3	Entscheidung für das Untersuchungsfeld Telekommunikationsunternehmen	51
3.3.1	Entscheidung für strategisch relevante Unternehmens-Bereiche	51
3.3.2	Entscheidung für die Samplegruppen Young Professionals und etablierte Führungskräfte	52
3.4	Auswahl und Vorstellung des Erhebungsinstrumentes	55
3.4.1	Leitfadeninterview	55
3.4.2	Leitfadenkonstruktion	56
3.5	Datenerhebung	58
3.5.1	Interviewdurchführung	58
3.5.2	Bezug der Forscherin zum Untersuchungsfeld	60
3.6	Datenauswertung	60
3.6.1	Inhaltsanalytische Datenanalyse	63
3.6.2	Datentransfer in Kategorientabellen	64
3.7	Aufbereitung Sampleddaten	65
3.7.1	Einführung in die Samplegruppe der Young Professionals ..	65
3.7.2	Einführung in die Samplegruppe der etablierten Führungskräfte	66
3.7.3	Soziodemografische Daten im Samplevergleich	66
3.7.3.1	Geschlecht	67
3.7.3.2	Alter	67
3.7.3.3	Allgemeine berufs- und bildungsbezogene Daten	68
3.7.3.4	Führungsbezogene Daten	70
3.8	Zusammenfassende Beurteilung	71
4	Kategorienerörterung	73
4.1	Kategorienuflistung	73
4.2	Diskussion Kategorie Führungsverständnis	76
4.2.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	78
4.2.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	80
4.2.3	Geschlechts- und erfahrungsspezifische Wertevorstellungen	81
4.3	Diskussion Kategorie Gute Führung	83
4.3.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	85
4.3.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	86

4.4	Diskussion Kategorie Schlechte Führung	87
4.4.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	89
4.4.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	90
4.4.3	Altersspezifische Wertevorstellungen	91
4.5	Diskussion Kategorie Führungseinfluss und -beeinflussung	92
4.5.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	93
4.5.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	94
4.6	Diskussion Kategorie Führen und geführt werden	95
4.6.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	97
4.6.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	99
4.6.3	Geschlechts- und altersspezifische Wertevorstellungen	101
4.7	Diskussion Kategorie Führungskräfteentwicklung	102
4.7.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	104
4.7.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	106
4.7.3	Geschlechts- und altersspezifische Wertevorstellungen	108
4.8	Diskussion Kategorie Führungsherausforderungen	111
4.8.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	113
4.8.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	115
4.9	Diskussion Kategorie Führungsgenerationen	117
4.9.1	Wertevorstellungen von Young Professionals	119
4.9.2	Wertevorstellungen von etablierten Führungskräften	120
4.10	Samplevergleichende Ergebnisaufbereitung	120
4.11	Zusammenfassende Beurteilung	136
5	Reflexion und Einordnung der Forschungsarbeit	141
5.1	Selbstreflexion der Studie	141
5.2	Einordnung und Ausblick der Untersuchung	143
Literatur	149	
Anhang	167	