

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	S. 13
1.1 Leistungsentwicklung im Unternehmen - eine verstärkt betriebspädagogische Herausforderung	S. 13
1.2 Problemstellung und Forschungsinteresse	S. 21
1.3 Zielsetzung und Erkenntnis leitende Fragestellung	S. 24
1.4 Aufbau und Vorgehensweise der Arbeit	S. 27
2 In search of excellence – auf der Suche nach Hochleistungen, entwicklungsrelevante Aspekte der Leistungs-Entstehung u. Förderung	S. 33
2.1 Motivation	S. 36
2.2 Theorien der Arbeitsmotivation	S. 44
2.3 Inhaltstheorien	S. 49
2.4 Prozesstheorien	S. 64
2.5 Handlungstheorien	S. 72
3 Die Leistungsrelevanz „weicher Faktoren“	S. 77
3.1 Die Grenzen des betriebswirtschaftlichen Paradigmas	S. 90
3.2 Kultur als erfolgsrelevanter Leistungsfaktor	S. 104
3.3 Unternehmenskultur	S. 108
3.4 Leitbild	S. 121
3.5 Führungskultur	S. 127
3.6 Das Menschenbild im Unternehmen	S. 132
3.7 Vision	S. 144
3.8 Die Bedeutung des Sinngehalts der Arbeit	S. 150
4 Führungskompetenz - ein Schlüssel zur Hochleistung	S. 161
4.1 Theoretische Vorwegnahme zur Rekonstruktion von Führungshandeln	S. 171
4.2 Führung und Zusammenarbeit vom erfolgs- zum verständigungsorientierten Handeln	S. 191
4.3 Dialogische Führung und verständnisorientiertes Handeln	S. 195
4.4 Zur pädagogischen Rollenerweiterung von Führungskräften im dialogischen Konzept	S. 206

4.5	Kritische Würdigung der pädagogischen Relevanz neuer Führungskonzepte Begründung für einen Paradigmenwechsel	S. 221
4.6	Begründung für ein neues Führungsselbstverständnis	S. 231
4.7	Kritische Würdigung des Konzeptes der pädagogischen Rollenerweiterung von Führenden	S. 233
5	Von der individuellen zur Gemeinschaftsleistung	S. 237
5.1	Gruppe oder Team - Definitionsmerkmale	S. 237
5.2	Modellvorstellungen zur Teamentwicklung	S. 241
5.3	Zusammenarbeit in Teams - Teamkompetenz als Beziehungs- und Rollengestaltung in lernenden Organisationen	S. 250
6	Fazit und Ausblick	S. 273
7	Literaturverzeichnis	S. 287
8	Abbildungsverzeichnis	S. 299