

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	XIII
----------------------------------	-------------

Abbildungsverzeichnis	XV
------------------------------------	-----------

1 Führung im Krankenhaus: Theoretischer Rahmen der Untersuchung.....	1
1.1 Relevanz, Problemstellung und Ziel der Untersuchung	3
1.2 Zum defizitären Stand der Führungsforschung im Krankenhaus	14
1.3 Elementare Konzepte zur Beschreibung von Führung im Krankenhaus.....	22
1.3.1 Führungserfolg und Leistungseffektivität	25
1.3.2 Spezifische Führungskompetenzen	30
1.3.3 Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale	35
1.3.4 Durchsetzungsverhalten in Konfliktsituationen	41
1.3.5 Einräumen von Partizipationschancen	54
1.3.6 Führungsstile: Sozialer Respekt und soziale Kontrolle	59
1.3.7 Das sozial-interaktionistische Führungsmodell.....	76
1.4 Führung unter verschiedenen situativen Rahmenbedingungen.....	82
1.4.1 Klinikgröße und Berufsgruppe	83
1.4.2 Berufliche Position im Krankenhaus	85
1.4.3 Alter und Geschlecht der Beschäftigten	87
2 Methoden der Untersuchung.....	91
2.1 Organisatorischer Hintergrund und bisheriger Verlauf des Forschungsprojekts	91
2.2 Operationalisierung der Variablen und Durchführung der schriftlichen Befragung.....	95
2.3 Strukturmerkmale der untersuchten Krankenhäuser	100
2.4 Die Stichprobe: Private und berufliche Merkmale der Befragten	104

3	Resultate der Untersuchung	115
3.1	Deskriptive Analyse: Wie häufig kommen die einzelnen Elemente der Führung im Krankenhaus vor?	118
3.1.1	Führungsstile: Soziales Verhalten der Führungskräfte	118
3.1.2	Führungserfolg und Leistungseffektivität	142
3.1.3	Spezifische Führungskompetenzen	151
3.1.4	Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale	157
3.1.5	Durchsetzung in Konfliktsituationen	163
3.1.6	Einräumen von Partizipationschancen	169
3.2	Varianzanalyse: Wie hängen die Führungsstile mit den anderen Führungselementen zusammen?	173
3.2.1	Führungsstile und Leistungseffektivität	173
3.2.2	Führungsstile und spezifische Führungskompetenzen	178
3.2.3	Führungsstile und allgemeine Persönlichkeitsmerkmale	180
3.2.4	Führungsstile und Durchsetzungsverhalten	183
3.2.5	Führungsstile und Einräumen von Partizipationschancen	186
3.3	Moderatoranalyse: Werden die Führungsprozesse von speziellen Rahmenbedingungen beeinflusst?	188
3.3.1	Moderator: Position	192
3.3.2	Moderator: Klinik und Berufsgruppe	196
3.3.3	Moderator: Alter und Geschlecht	200
3.4	Clusteranalyse: Welche Merkmalsprofile kennzeichnen gute und schlechte Führung im Krankenhaus?	203
3.5	Kausalstrukturanalyse: Wie beeinflusst das Führungsverhalten die Leistungseffektivität im Krankenhaus?	224
4	Zusammenfassende Bewertung und Interpretation der Resultate	239
4.1	Führungsstile: Fördern und Fordern von gegenseitigem Respekt und gemeinsamen Spielregeln	241
4.1.1	Warum gibt es so viele gute Bewertungen der Führungskräfte?	241
4.1.2	Integrativer Führungsstil: Was heißt sozialer Respekt und soziale Kontrolle?	244
4.1.3	Welche individuellen Merkmale machen eine erfolgreiche Führungskraft aus?	250
4.1.4	Welche Rolle spielen unterschiedliche Unternehmenskulturen?	257

4.2	Praktische Folgerungen für die Entwicklung von Führungskräften im Krankenhaus	267
4.2.1	Individuelle Ebene: Identitätsentwicklung der Führungskräfte	268
4.2.2	Soziale Ebene: Teamentwicklung und Interprofessionalität	270
4.2.3	Organisationsebene: Systematisches Personalcontrolling	272
4.2.4	Professionsebene: Verwissenschaftlichung der Pflege und Humanisierung der Medizin	277
Literatur		281