

Bernhard Wilpert

Führung in deutschen Unternehmen



Walter de Gruyter · Berlin · New York 1977

Inhalt

1. Der Horizont	13
1.1 Management-Lücke	13
1.2 Management in Deutschland	15
1.2.1 Elitetheoretischer Ansatz	15
1.2.2 Strukturtheoretischer Ansatz	17
1.2.3 Sozialpsychologischer Ansatz	19
1.2.4 Resumé	23
1.3 Bezüge der Untersuchung	23
1.3.1 Organisationstheoretischer Bezug	24
1.3.2 Berufs- und arbeitspsychologischer Bezug	24
1.3.3 Sozialpsychologischer Bezug	25
1.3.4 Gesellschaftspolitischer Bezug	26
1.3.5 Praxeologische Bezüge	27
1.4 Aufbau des Buches	27
2. Zur Kontingenztheorie der Organisation	29
2.1 Ursprung des Kontingenzansatzes	29
2.2 Umwelt der Organisation	33
2.3 Technologie	36
2.4 Domäne und Strategie	40
2.5 Führung in Organisationen	41
2.6 Formulierungen des Kontingenzansatzes	45
2.7 Zusammenfassung	48
3. Die Untersuchung	51
3.1 Fragestellung	51
3.2 Hypothesen	53
4. Methodik der Untersuchung	59
4.1 Auswahl der Firmen und Führungskräfte	59
4.2 Erhebungsmethode: Gruppen-Feedback-Analyse	64
4.3 Variablen und Erhebungsinstrumente	69
4.3.1 Entscheidungsstil (Interaktionsmuster)	69
4.3.2 Auslastungsgrad und Zufriedenheit	72

4.3.3 Organisatorische Makrostruktur	73
4.3.4 Organisatorische Mikrostruktur	73
4.3.5 Aufgabenstruktur	74
4.3.6 Personenmerkmale: Fertigkeiten, Erfahrungen und Einstellungen	75
4.3.7 Zusammenfassung	76
4.4 Güte der Erhebungsinstrumente	77
4.5 Zusammenfassung	84
5. Ergebnisse: Beschreibende Darstellung	87
5.1 Merkmale der befragten Führungskräfte (Personenmerkmale)	87
5.2 Aufgaben- und Tätigkeitsstruktur	92
5.3 Organisatorische Mikrostruktur	95
5.4 Innerbetriebliche Führungs- und Kooperationsformen: Entscheidungsstile	98
5.5 Ressourcennutzung und Arbeitszufriedenheit	106
6. Ergebnisse – Überprüfung der Hypothesen	111
6.1 α -Hypothesen: Personenmerkmale als Kontingenzfaktoren ..	111
6.2 β -Hypothesen: Aufgaben- und Tätigkeitsstruktur als Kontingenzfaktor	114
6.3 γ -Hypothesen: Organisatorische Mikrostruktur als Kontingenzfaktor	119
6.4 δ -Hypothesen: Organisatorische Makrostruktur und Fertigungstechnologie als Kontingenzfaktoren ..	122
6.5 Interaktionshypothesen	125
6.6 Regressionsanalyse	128
6.7 Zusammenfassung	130
7. Die Ergebnisse in Perspektive	135
7.1 Wissenschaftliche Fragestellungen	135
7.1.1 Variabilität des Führungsverhaltens	136
7.1.2 Die Rolle von Aufgaben- und organisatorischer Mikrostruktur	136
7.1.3 Die Rolle persönlicher Merkmale	137
7.1.4 Die Rolle des Entscheidungsproblems	138
7.1.5 Die Rolle der organisatorischen Makrostruktur	139
7.1.6 Auslastungsgrad und Zufriedenheit	141
7.1.7 Die Rolle der Interaktion	142

Inhalt	11
7.1.8 Gruppen-Feedback-Analyse (GFA)	144
7.1.9 Zusammenfassung	145
7.2 Praxisperspektive	146
7.2.1 Determination und Freiheit	146
7.2.2 Komplexität	147
7.2.3 Feedback	149
7.3 Ausblick	150
7.3.1 Internationaler Vergleich	150
7.3.2 Kontingenzansatz	151
7.3.3 Partizipationsforschung	151
Anhang: Fragebogen 1 bis 14	153
Literatur	175
Sachregister	185
Personenregister	187