

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	V
Inhaltsübersicht.....	VII
Abbildungsverzeichnis.....	XV
Tabellenverzeichnis	XVII
Zusammenfassung	XIX
I Einleitung	1
1 Leitgedanken und Grundstruktur	1
1.1 Ausgangssituation	1
1.2 Zielsetzungen und Forschungsmethode	6
1.3 Aufbau der Arbeit	10
II Theoretischer Bezugsrahmen	15
2 Stand der Forschung	15
2.1 Personalführungsethik in der Pflege	15
2.1.1 Ethik im Pflegemanagement	18
2.1.2 Verantwortungsbereiche der Führungskräfte	23
2.1.3 Führungsethik und Mitarbeiterführung	31
2.2 Antezedenzien ethikorientierter Führung	37
2.2.1 Modell der Bedingungen von Führungsverhalten	40
2.2.2 Personale und organisationale Einflussfaktoren	46
3 Führungsethik als angewandte Ethik	53
3.1 Systematisierung der Ansätze und Beiträge.....	53
3.2 Leadership Ethics im anglo-amerikanischen Raum.....	57
3.2.1 Transformatioal Leadership – transformationale Führung.....	61
3.2.2 Servant Leadership – dienende Führung.....	65

3.2.3	Authentic Leadership – authentische Führung.....	67
3.2.4	Ethical Leadership – ethische Führung	69
3.3	Personalführungsethik im deutschsprachigen Raum	73
3.3.1	Grundlagen der Wirtschaftsethik	73
3.3.2	Bezugsrahmen von Personalführungsethik	79
3.3.3	Führungsethische Perspektive nach Ulrich	93
3.4	Verhältnisbestimmung von Ethik und Ökonomie.....	97
3.4.1	Harmoniemoell	98
3.4.2	Dominanzmodell.....	100
3.4.3	Kooperationsmodell.....	104
3.5	Konkretion paradigmatischer Grundorientierungen	107
3.5.1	Tugendethiken	116
3.5.2	Teleologische Ethiken.....	123
3.5.3	Deontologische Ethiken	126
4	Grundlegung prinzipienbasierter Personalführungsethik.....	135
4.1	Ausgangssituation und Zielrichtung	135
4.2	Anwendungs- und Begründungsproblem normativer Ethik	137
4.3	Kohärentismus als Alternative zum Fundamentismus.....	142
4.4	Principlism-Ansatz nach Beauchamp und Childress	149
4.5	Prinzipienbasierte Personalführungsethik.....	162
4.6	Explikation und Spezifikation der 4-Prinzipien im Anwendungsfeld..	169
III	Empirische Untersuchung	183
5	Methodologie und Forschungsprozess.....	183
5.1	Methodologische Positionierung der Untersuchung	183
5.1.1	Qualitatives Forschungsparadigma	183
5.1.2	Qualitative Forschungsperspektive	185

5.2	Forschungsprozess	186
5.2.1	Datenerhebung – leitfadenorientierte Experteninterviews	188
5.2.1.1	Methodische Überlegungen	188
5.2.1.2	Konstruktion Interviewleitfaden	191
5.2.1.3	Feldzugang und Stichprobe	193
5.2.1.4	Feld-Pretest	196
5.2.1.5	Durchführung Experteninterviews	196
5.2.1.6	Kontextdokumentation	198
5.2.2	Datenauswertung – Inhaltsanalyse durch Extraktion	199
5.2.2.1	Transkription	199
5.2.2.2	Verfahrensbegründung	201
5.2.2.3	Durchführung Inhaltsanalyse	204
5.3	Gütekriterien	209
5.4	Profil der Studie	215
6	Ergebnisse Forschungsschritt 1:	
	Ist-Situation von Führung in der Pflege	219
6.1	Arbeitsbedingungen in der Pflege und deren Auswirkungen auf Pflegende	219
6.1.1	Allgemeine Rahmenbedingungen	221
6.1.2	Pflege im Betriebsablauf des Krankenhauses	235
6.1.3	Berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit	241
6.1.4	Personelle Besetzung, Dienstplangestaltung, Ausfallmanagement	255
6.2	Von der Pflegekraft zur Stationsleitung – Wege in die Leitungstätigkeit	270
6.2.1	Image der Rolle der Stationsleitung	271
6.2.2	Motivlagen von Pflegenden zur Übernahme der Leitungsfunktion	278

6.2.3	Bewerbersituation und Auswahlprozess	281
6.2.4	Qualifizierung und Vorbereitung auf die Leitungstätigkeit	286
6.3	Verständnis, Wahrnehmung und Wirksamkeit der Position Stationsleitung.....	295
6.3.1	Verantwortungsbereiche nach Funktions- oder Stellenbeschreibung	295
6.3.2	Rollenauffassung und Aufgabenverständnis von Stationsleitungen.....	296
6.3.3	Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten in der Praxis	300
6.4	Die Stationsleitung als Führungskraft der Pflegenden.....	323
6.4.1	Anzahl überantworteter Mitarbeiter und Berufsgruppen	323
6.4.2	Erwartungshaltung von und Beziehungsverhältnis zu Pflegenden	326
6.4.3	Rollen und Aufgabenverständnis als Führungskraft	337
6.4.4	Normative Handlungsorientierung und Reflexion von Mitarbeiterführung.....	345
7	Ergebnisse Forschungsschritt 2: Antezedenzen ethikorientierter Führung.....	359
7.1	Hinführung und Vorbemerkungen.....	359
7.2	Organisationale Antezedenzen	364
7.2.1	Gesamtkonzept Ethikorientierte Führung	365
7.2.2	Organisationales Commitment zur Leitidee.....	368
7.2.3	Rollensituation der Stationsleitung	369
7.2.3.1	Organisationales Rollenverständnis.....	370
7.2.3.2	Disziplinäres Rollenverständnis	372
7.2.4	Führungssituation der Stationsleitung.....	374
7.2.4.1	Personelle Besetzung.....	376
7.2.4.2	Ausfallmanagement.....	377

7.2.4.3	Führungsspanne und Organigramm.....	378
7.2.4.4	Stellung der Pflegedirektion	379
7.2.4.5	Interdisziplinäre Zusammenarbeit	381
7.2.4.6	Reflexionsräume.....	382
7.2.4.7	Raumangebot.....	384
7.2.5	Ethikmaßnahmen	385
7.2.5.1	Führungsgrundsätze.....	386
7.2.5.2	Ethikschulungen	388
7.3	Personale Antezedenzen	389
7.3.1	Commitment zur Leitidee	390
7.3.2	Rollenverständnis.....	392
7.3.3	Fähigkeiten und Fertigkeiten (,skills‘).....	394
7.3.3.1	Tätigkeitsbezogene Fertigkeiten	396
7.3.3.2	Ökonomisches Grundverständnis	398
7.3.3.3	Ethische Kompetenz	400
7.3.4	Persönlichkeitseigenschaften (,traits‘).....	403
7.3.4.1	Reflektiertes Selbstbewusstsein.....	404
7.3.4.2	Situative Stabilität	407
IV	Schlussbetrachtung	411
8	Fazit und Ausblick	411
8.1	Zentrale Ergebnisse	411
8.2	Limitationen.....	417
	Literaturverzeichnis	421
	Anhang.....	463