

Inhaltsverzeichnis

1. Die Krise der Führungspsychologie	11
1.1. Überblick	11
1.2. Führung als widersprüchliches Konzept	13
1.2.1. Bestandsaufnahme	13
1.2.2. Kritik	21
1.2.3. Alternativen	24
1.3. Führung als atheoretisch-funktionale Kategorie	26
1.3.1. Bestandsaufnahme	26
1.3.2. Kritik	30
1.3.3. Alternativen	32
1.4. Führung und das Problem des Theorienpluralismus	33
1.4.1. Bestandsaufnahme	33
1.4.2. Kritik	40
1.4.3. Alternativen	45
1.5. Führung und Operationalisierungsbarrieren	50
1.5.1. Bestandsaufnahme	50
1.5.1.1. Die Untersuchung von NACHREINER (1978)	52
1.5.1.2. Die Untersuchung von ALLERBECK (1977)	54
1.5.1.3. Resümee	56
1.5.2. Kritik	57
1.5.2.1. Psychometrische Qualität der Meßinstrumente	57
1.5.2.2. Zur Problematik der Mittelwertbildung	58
1.5.2.3. Beschreibung vs. Bewertung	59
1.5.2.4. Objektivität vs. Subjektivität	61
1.5.2.5. Die Kritik von LORD (1985)	65
1.5.3. Alternativen	67
1.6. Zusammenfassung und Schlußfolgerung	76

2. Der organisationstheoretische Rahmen	81
2.1. Organisationsmetaphern	81
2.2. Das Organisationsmodell von WEICK (1985)	86
2.2.1. Definition des "Organisierens"	86
2.2.2. Die Organisation als Fluß und Wandel	87
2.2.2.1. Der Erlebensstrom	87
2.2.2.2. Der Prozeß	88
2.2.3. Die Organisation als kybernetisches System	89
2.2.3.1. Der doppelte Interakt	89
2.2.3.2. Die wechselseitige Äquivalenzstruktur	90
2.2.3.3. Partieller Einschluß	91
2.2.3.4. Kausalschleifen	91
2.2.3.5. Lose Kopplung	92
2.2.4. Die Organisation als Organismus	93
2.2.4.1. Rezepte	93
2.2.4.2. Die Ursachenkarte	94
2.2.4.3. Organisieren als evolutionärer Zyklus	95
3. Die individuelle Ebene des Organisierens: Ursachenkarten und Attributionsprozesse	99
3.1. Die Ursachenkarte	99
3.2. Die klassische Attributionsforschung	100
3.2.1. Das Modell der naiven Handlungsanalyse (HEIDER, 1958)	101
3.2.2. Das Modell korrespondierender Inferenzen (JONES u. DAVIS, 1965)	109
3.2.3. ANOVA-Modell und kausale Schemata (KELLEY, 1976)	112
3.2.3.1. Kovariationskonzepte und kognitive Varianzanalyse	112
3.2.3.2. Konfigurationskonzepte und kausale Schemata	114
3.2.4. Das Modell der Leistungsattribution (WEINER u.a., 1972)	116

3.2.4.1.	Schematische Attribution von Erfolg und Mißerfolg	116
3.2.4.2.	Attributionstheoretische Reformulierung der Leistungsmotivation	117
3.2.5.	Attributionsfehler	125
3.2.5.1.	Der falsche Konsensus-Effekt	127
3.2.5.2.	Der fundamentale Attributionsfehler	128
3.2.5.3.	Perzeptionsdivergenz zwischen Handelnden und Beobachtern	129
3.3.	Führungsthematische Implikationen der Attributionsforschung	131
3.3.1.	Das Modell von KELLEY (1967)	132
3.3.2.	Das Modell von WEINER u.a. (1972)	133
3.3.3.	Attributionsfehler	137
3.4.	Attributionsmodelle der Führung	141
3.4.1.	Das Modell von CALDER (1977)	142
3.4.1.1.	Die naive Psychologie der Führung	142
3.4.1.2.	Das Prozeßmodell der Informationsverarbeitung	143
3.4.1.3.	Kritik	147
3.4.2.	Das Modell von GREEN u. MITCHELL (1979)	151
3.4.2.1.	Modellvorstellungen	151
3.4.2.2.	Operationalisierung und Methodik	159
3.4.2.3.	Empirische Ergebnisse	164
3.4.2.4.	Kritik	173
3.4.2.5.	Fazit	184
3.4.3.	Das Modell von MÜLLER (1981)	184
3.4.3.1.	Abkehr vom Bedürfniskonzept	184
3.4.3.2.	Der Mensch auf der Suche nach Identität	186
3.4.3.3.	Führung und Identität	187
3.4.3.4.	Empirische Untersuchung	189
3.4.3.5.	Kritik	190
3.5.	Die individuelle Perspektive: Resümee	191

4. Die Interpersonelle Ebene des Organisierens: Doppelte Interakte, Äquivalenzstrukturen und dyadische Austauschbeziehungen	200
4.1. Der doppelte Interakt	200
4.2. Äquivalenzstrukturen	204
4.3. Dyadischer Austausch: Das Modell von GRAEN (1976)	206
4.3.1. Modellvorstellungen	206
4.3.1.1. Aushandlung von Rollen-Definitionen	206
4.3.1.2. Das Vertical-Dyad-Linkage-(VDL)-Modell	210
4.3.1.3. Weiterentwicklungen des VDL-Modells	214
4.3.2. Operationalisierung und Methodik	220
4.3.3. Ergebnisse	223
4.3.4. Kritik	226
4.3.4.1. Kritik am Modell	226
4.3.4.2. Kritik an Operationalisierung und Methodik	231
4.3.5. Fazit	234
4.4. Dyadische Attributionen	236
4.4.1. Das Modell von LISPER (1984)	237
4.4.2. Das Modell von WEINER u.a. (1972) im dyadischen Kontext	238
4.4.3. Attributionskonflikte	242
4.4.3.1. Attribution im Kontext von Kommunikation und Beurteilung	242
4.4.3.2. Definition und Einordnung von Attributionskonflikten	244
4.4.3.3. Ausgang von Attributionskonflikten	245
4.5. Die interpersonelle Ebene des Organisierens: Resümee	249
5. Die strukturelle Ebene des Organisierens: Montageregeln für soziales Etikettieren, Attribulieren und Handeln	255
5.1. WEICKs (1985) Konzept der Montageregeln	255
5.2. Zum Begriff der sozialen Regel	257

5.2.1.	Der Regelbegriff in der analytischen Sprachphilosophie	258
5.2.2.	Das Regelkonzept des Symbolischen Interaktionismus	260
5.2.2.1.	Das Basisprogramm der "reflexiven Soziologie"	261
5.2.2.2.	Regelsysteme und -typologien	261
5.2.2.3.	Regelgenese	263
5.2.3.	Soziale Regeln in Organisationen	264
5.3.	Leistungsregulation in Wirtschaftsorganisationen	270
5.4.	Soziale Muster der Verantwortungsregulation	274
5.4.1.	Attribution von Verantwortlichkeit	274
5.4.2.	Sanktionen: Lob und Tadel	275
5.4.3.	Selbstdarstellung	276
5.4.4.	Erklärende Stellungnahmen ("accounts")	278
5.4.5.	Selbstdarstellung bei Erfolg und Mißerfolg	279
5.5.	Attribution im Kontext von Macht und Beziehungsqualität	282
5.6.	Ein Regelmodell für soziales Etikettieren, Attribuieren und Handeln	287
5.6.1.	Montageregeln für soziales Etikettieren	289
5.6.1.1.	Etikettierungsregeln für Erfolgs-/Mißerfolgssituationen	290
5.6.1.2.	Etikettierungsregeln für "IN-Group"/"OUT-Group"-Situationen	291
5.6.1.3.	Eigenschaften von Etikettierungsregeln	292
5.6.2.	Montageregeln für soziales Attribuieren	294
5.6.2.1.	Attribuierungsregeln für Erfolg	295
5.6.2.2.	Attribuierungsregeln für Mißerfolg	297
5.6.3.	Montageregeln für soziales Handeln	299
5.6.3.1.	Handlungsregeln im Falle des Erfolgs	299
5.6.3.2.	Handlungsregeln im Falle des Mißerfolgs	302
5.6.4.	Regulation von Attributionskonflikten in "IN-Group" und "OUT-Group"	304
5.7.	Die strukturelle Perspektive: Resümee	308

6. Zusammenfassung	315
7. Anhang	320
8. Literaturverzeichnis	322