

Abstract

In der aktuellen Führungsliteratur treten die Begriffe Interaktion und Identität häufiger auf. Auf der einen Seite wird Führung immer mehr als ein interaktives Einflussgeschehen verstanden, in dem Führungskräfte und Geführte Anpassungs- und Balancierungsleistungen zu erbringen haben; auf der anderen Seite erfordert Führung nach neuer Lesart eine permanente Arbeit an der eigenen Identität.

Thomas Lührmann untersucht, wie die Identitäten von Führungskräften und Geführten aus dem wechselseitigen Interaktionsprozess entstehen und wie sie dann auf das Einflussgeschehen in der Führungsbeziehung zurückwirken. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Führungskräfte und Geführte auf Basis der verschiedenen sozialen und psychologischen Einflüsse ihre Identitäten konstruieren.

Das Buch wendet sich an Dozenten und Studenten der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Personalführung, Management und Organisation. Führungskräfte-Trainer, interessierte Führungskräfte und Geführte erhalten wertvolle Anregungen.

Inhalt

*Interaktion in der Führungsforschung: Zwischen Bedeutungsgewinn und Marginalisierung: Die traditionellen und kognitiven Führungstheorien - Führung als Austauschprozess - Erste Zwischenbilanz: Einsicht vs. Konzeption - Wo bleibt die Interaktion?

Führung als Interaktion: Zur interaktiven Qualität der Führungsbeziehung: Führung im klassischen Planungsparadigma - Der planderterminierte Managementprozess: Überblick - Führung als Planrealisierung: Die Funktions-

und Bedeutungslosigkeit des Vorgesetzten - Die Führungsfunktion aus systemtheoretischer Sicht - Der systemtheoretische Managementprozess: Überblick - Führung als funktionales Äquivalent - Die Steuerungslogik der Führung: Zur Bedeutung der Interaktion - Die Formalisierung von Führung - Die Vorgesetzten-Rolle - Organisatorische Veränderungen und die Konsequenzen für die Führungsfunktion - Zweite Zwischenbilanz: Die Führungsbeziehung als Interaktionsbeziehung

Interaktion und Identität: Eine theoretische Verknüpfung: Interaktion als soziales System: Einleitende Überlegungen und theoretische Festlegungen - Ausgangspunkt: Das Problem der (doppelten) Kontingenz - Symbolische Interaktion: Teilnahmevoraussetzungen und Funktionsprämissen - Die Prämissen des Symbolischen Interaktionismus: Überblick - Interaktion als Kommunikation signifikanter Symbole - Verhaltenskoordination durch Gesten und Symbole - Rollenübernahme und Symbolgenese - Die Ich-Leistungen des Individuums - Wechselseitige Identifikation und die Herstellung von Konsens - Identität und Kontingenzreduktion - Exkurs: Identität oder Rolle? - Dritte Zwischenbilanz: Identität als Interaktionskompetenz

Identität und Identitätskonstruktion - Perspektiven soziologischer und psychologischer Forschung: Ausgangspunkt: Der individuelle Problemcharakter von Identität - Identität als innerpsychisches Organisationsprinzip - Identitätsentwicklung als psychosoziale Entwicklung: Das Modell von Erikson - Das Phasenmodell der Identitätsentwicklung - Identität als Kontinuitäts- und Gleichheitsgefühl - Vom Identitätsergebnis zum Identitätsprozess: Das Modell der Identitätszustände von Marcia - Zwischenfazit: Auf dem Weg zu einem neuen Identitätsverständnis - Identität als interaktive Konstruktion - Der Ausgangspunkt: Das Selbstbild zwischen I und "Me Identität als Konsens: Der "Handel um Identität Der Aushandlungsprozess: Selbstdarstellung und Altercasting - Der Arbeitskonsens: Identität als Balance - Zwischenfazit: Identität als Interaktionsergebnis - Der "Tod des Subjekts"? - Identität in der Postmoderne - Das neue Leitbild: Der Identitätsarbeiter Zeitliche Verknüpfungen: Das Kontinuitätsproblem - Inhaltliche Verknüpfungen: Das Kohärenzproblem - Soziale Verknüpfungen: Das Konsensproblem - Vierte Zwischenbilanz: Interaktion und Identitätsaushandlung

Skizzen einer Identitätstheorie der Führung: Identität in der Führungsforschung: Die Ansätze im Überblick - Führung und Prototypikalität: Die Soziale Identitätstheorie der Führung - Psychodynamik in der Führungsbeziehung - Narzisstische Kollusionen. - Kontroll-Kollusionen - Paranoide Kollusionen - Sodomasochistische Kollusionen - Die Geführten als Identitätssucher Das Modell von Shamir et al - Das Modell von Lord et al - Das dramaturgische Modell: Die Führungskraft als Schauspieler - Führung und Substanz: Ich-Stärke und Authentizität - Fünfte Zwischenbilanz: Erste Antworten, neue Fragen

- Vorschläge für eine identitätstheoretische Neukonzipierung der Führungsinteraktion - Der Verlauf von Interaktion und Identitätskonstruktion - Das Prozessmodell der Identitätsregulation: Versuch einer Synopse - Der ideale Interaktionszyklus - Identitätsbarrieren im Interaktionszyklus - Konstruktionsregeln für eine gelungene Führungsidentität - Identitätskonflikt und Wahrnehmung - Identitätsaushandlung und Validierung - Stabilisierung und "Refreezing Resümee: Der Identitätszyklus und die Führungsforschung - Implikationen für das Führungskräfte-Training