

Führungsforschung

Kritische Beiträge

Herausgegeben von
Prof. Dr. Julius Morel, Dr. Tamás Meleghy
und Dr. Max Preglau

Mit Beiträgen von

Mag. Dorothea Huber, Dr. Tamás Meleghy,
Prof. Dr. Julius Morel, Dr. Max Preglau,
Dr. Alois Tafertshofer und Dr. Eva Titscher

1980

Verlag für Psychologie · Dr. C. J. Hogrefe
Göttingen · Toronto · Zürich

Inhalt

1. Kapitel

Führung und Gruppe <i>von Alois Tafertshofer</i>	11
1. Einleitung	11
2. Merkmale der Gruppe	12
2.1 Ziel	13
2.2 Interaktion	14
2.3 Norm	15
2.4 Rollenstruktur	16
2.5 Affektive Struktur	18
2.6 Gruppe als System	20
3. Bewußtes und unbewußtes Gruppengeschehen	21
4. Führung als Interaktionsgeschehen	25
4.1 Entstehung von Führung	26
4.1.1 Der personalistische Ansatz	26
4.1.2 Führer-Geführten-Beziehung	26
4.1.3 Der interaktionistische Ansatz	28
4.2 Führungsverhalten	32
5. Führung von Gruppen in Organisationen	35
6. Schlußbemerkungen	37
Literatur	37

2. Kapitel

Das Divergenztheorem der Führung und seine Überprüfung an Hand von Arbeitsgruppen in einem Industriebetrieb <i>von Dorothea Huber</i>	41
1. Einleitung	41
2. Die Ableitung der „Theorie des Dualismus in der Führerrolle“	42
2.1 Darstellung der Untersuchung von Bales und Slater	42
2.2 Kritiken an der „Theorie des Dualismus in der Führerrolle“	45
3. Die Darstellung des Divergenztheorems in der betrieblichen Realität	45
3.1 Die betriebliche Realität (im Vergleich zu Diskussionsgruppen)	45
3.2 Darstellung der Hypothese	46
4. Die Erhebung	47
5. Die Untersuchungsergebnisse	48
Literatur	51

3. Kapitel

Führungsrolle und Wertsystem, ein Beitrag zur Führungsforschung von <i>Julius Morel</i>	53
1. Einführung	53
2. Führung in der soziologischen Perspektive der Rollentheorie	55
2.1 Führung als Rolle	55
2.2 Führung und Erwartungen	56
2.3 Führung und Gruppen	57
3. Führungsrolle und Wertsystem	59
3.1 Rollenerwartungen im Ziel-Mittel-Schema	59
3.2 Das Ziel-Mittel-Schema und das Wertsystem	61
4. Zusammenfassung und Ausblick auf Messung der Führungseffizienz	69
4.1 Anwendung des Feldbegriffes	69
4.2 Kognitive Dissonanz	70
4.3 Zusammenfassung	72
Literatur	73

4. Kapitel

Die Kontingenztheorie effektiver Führung nach Fiedler von <i>Tamás Melegby</i>	74
1. Einführung	74
1.1 Anspruch und Verbreitung der Kontingenztheorie	74
1.2 Zielsetzung und Aufbau	75
2. Metaphysische Sätze als forschungsleitende Grundannahmen	75
2.1 Das Abgrenzungskriterium	76
2.2 Das Kausalprinzip	77
2.3 Forschungsleitende Grundannahmen in der Führungsforschung	78
2.3.1 Die „Eigenschaftstheorie“ der Führung	78
2.3.2 Das Verhaltenskonzept der Führung	80
2.3.3 Die „Situationstheorie“ der Führung	81
3. Die Kontingenztheorie der Führungseffektivität nach Fiedler	82
3.1 Die Entwicklung der Kontingenztheorie	82
3.2 Kritik zur Kontingenztheorie	90
3.2.1 Kritik im Rahmen der forschungsleitenden Grundannahmen	91
3.2.2 Kritik aus der Sicht der soziologischen Rollentheorie – ein Vorschlag für die Berücksichtigung einer zusätzlichen Dimension	93
3.3 Bericht über eine empirische Untersuchung	99
3.3.1 Ziele der Untersuchung	99
3.3.2 Planung der Untersuchung	100
3.3.2.1 Untersuchungsplan	100
3.3.2.2 Meßinstrumente	100

3.3.3	Durchführung der Untersuchung	103
3.3.3.1	Auswahl der Untersuchungseinheiten	103
3.3.3.2	Datenerhebung	103
3.3.4	Ergebnisse	103
3.3.4.1	Überprüfung der Übereinstimmung der Einschätzung der Variablen zwischen den Erhebungsebenen	103
3.3.4.2	Überprüfung der Hypothese über den Zusammenhang zwischen LPC- Wert des Vorgesetzten, Situationsicht des Vorgesetzten und Vorgesetztenverhalten	105
3.3.4.3	Überprüfung der Hypothese über den Zusammenhang zwischen Vorgesetztenverhalten, Situationsicht der Arbeitsgruppe und Gruppenleistung	108
3.3.4.4	Überprüfung der Kontingenzhypothese	111
4.	Zusammenfassung	113
	Literatur	117

5. Kapitel

	Messtheoretische Probleme bei der Erfassung des Vorgesetztenverhaltens mit Hilfe von Fragebögen <i>von Eva Titscher</i>	120
1.	Einführung	120
2.	Testtheoretische Gütekriterien	121
2.1	Reliabilität (Zuverlässigkeit)	121
2.2	Validität (Gültigkeit)	122
2.3	Kritik an der „klassischen“ Testtheorie und das Modell von Rasch	123
3.	Vorgesetztenverhaltensbeschreibungen	124
3.1	Der LBDQ und seine Nachfolger	124
3.2	Probleme der Reliabilität und der Validität	125
3.3	Eigene Erfahrungen mit dem FVVB	128
3.4	Erfahrungen mit der Testversion von Tscheulin und Rausche	130
	Literatur	131

6. Kapitel

	Organisation, Führung und Identität <i>von Max Preglau</i>	133
1.	Einführung	133
2.	Identität: Merkmale, Voraussetzungen und soziale Funktion	136
2.1	Identität und kommunikative Kompetenz	136
2.2	Soziale Voraussetzungen von Ich-Identität	141
2.2.1	Sozialisationsbedingungen	141

2.2.2	Sozialstrukturelle Voraussetzungen	142
2.3	Die soziale Funktion von Ich-Identität	143
3.	Industriell-Bürokratische Großorganisation und Ich-Identität	144
3.1	Organisation als System	144
3.2	Der Prozeß der Struktur- und Zielbildung: seine gesellschaftlichen Voraussetzungen und sein Ergebnis	145
3.2.1	Verteilung legitimer Einflußchancen	145
3.2.2	Auswirkungen auf Ziele und Struktur	146
3.2.3	Schattenerwartungen: Bei Struktur- und Zielbildung nicht berücksichtigte Werte, Bedürfnisse und Interessen	149
3.3	Organisationsinterne soziale Prozesse	150
3.3.1	Strukturell eingegrenzte Befriedigungschancen	150
3.3.2	Interne Sozialisations- bzw. Anpassungsprozesse und deren Folgen für die Identität der Organisationsmitglieder	152
3.3.3	Stabilisierung der Interaktion durch strukturelle Bedingungen	156
3.4	Zusammenfassung	158
4.	Industriell-bürokratische Großorganisation und Führung	159
4.1	Struktur und Funktion der Führungsrolle	160
4.1.1	Offizielle und inoffizielle Funktionen	160
4.1.2	Strukturelle Bedingungen	161
4.1.3	Anpassungsprobleme der Führungsperson	161
4.2	„Führung“ in der traditionellen Führungsforschung	162
4.2.1	Unrealistische theoretische Annahmen	162
4.2.2	Sozialtechnische Praxis	164
4.3	Elemente einer alternativen Führungskonzeption	165
5.	Rückblick und Schlußfolgerungen	166
	Literatur	167
	Biographien der Autoren	171