

Christiane Strasse

Selbstentwicklung von Führungs- nachwuchskräften

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Michel E. Domsch



DeutscherUniversitätsVerlag

Abbildungsverzeichnis.....	XIII
Tabellenverzeichnis.....	XV
1. Grundlegung.....	1
1.1. Einleitung.....	1
1.2. Selbstentwicklung in betriebswirtschaftlicher Perspektive.....	4
1.2.1. Klassische betriebswirtschaftliche Modelle und der Bezug zur Selbstentwicklung.....	5
1.2.2. Neuere betriebswirtschaftliche Ansätze und der Bezug zur Selbstentwicklung.....	8
1.3. Zielsetzung und Aufbau der Studie.....	20
2. Selbstentwicklung in theoretischer Perspektive.....	27
2.1. Überlegungen zum Selbst.....	28
2.1.1. Begriff.....	28
2.1.2. Selbstkonzept.....	31
2.1.3. Aspekte des Selbst in der Persönlichkeitsforschung.....	34
2.1.4. Implikationen für die Selbstentwicklung.....	37
2.2. Selbstgestaltung von Entwicklung.....	39
2.3. Differenzierungen der Selbstentwicklung.....	42
2.3.1. Selbstentwicklung als Selbstverwirklichung.....	45
2.3.1.1. Die humanistische Psychologie.....	46
2.3.1.2. Andere Konzepte der Selbstverwirklichung.....	50
2.3.2. Selbstentwicklung als Selbstmanagement.....	53
2.3.2.1. Das Selbstentwicklungs-Konzept von Sieland.....	55
2.3.2.2. Das Konzept des Self-development nach Pedler et al.....	56
2.3.3. Selbstentwicklung als Selbstorganisation.....	57
2.3.3.1. Verschiedene Ansätze der Selbstorganisation.....	61
2.3.3.2. Individuelle Selbstorganisation.....	63
2.3.4. Bewertung im Rahmen der vorliegenden Arbeit.....	65
3. Selbstentwicklung im Unternehmenskontext.....	69
3.1. Subjekte der Selbstentwicklung im Unternehmen.....	69
3.1.1. Kontrollbewußtsein als intraindividueller Moderator.....	70
3.1.2. Berufliche Ziele als Moderatoren der Selbstentwicklung.....	73
3.2. Qualifikationen als Objekte der Selbstentwicklung.....	78
3.2.1. Qualifikationsbegriff und Definitionen.....	78
3.2.2. Differenzierung der Qualifikationen.....	80
3.2.2.1. Funktionale Qualifikationen.....	81
3.2.2.2. Schlüsselqualifikationen.....	83
3.2.3. Implikationen für die Selbstentwicklung und Operationalisierung der Qualifikationen für den empirischen Teil der Arbeit.....	86
3.3. Personalentwicklung als Moderator der Selbstentwicklung.....	89
3.3.1. Grundlagen.....	89

3.3.1.1.	Begriff.....	89
3.3.1.2.	Theoretische Erklärungsansätze.....	96
3.3.1.3.	Differenzierungen der Personalentwicklung.....	101
3.3.2.	Bereitschaft zur Personalentwicklung.....	102
3.3.3.	Möglichkeiten der Selbstbestimmung von Personalentwicklung.....	105
3.3.3.1.	Selbstgesteuerte Weiterbildung.....	106
3.3.3.2.	Selbst- oder Fremdbestimmung von Personalentwicklung.....	109
3.3.3.3.	Entwicklungsstand der Qualifikationen in individueller und unternehmensbezogener Sichtweise.....	111
3.3.3.4.	Zuordnung der Entwicklungsaktivitäten zum Mitarbeiter bzw. zum Unternehmen.....	115
3.3.4.	Unternehmensperspektiven der Personalentwicklung.....	120
3.3.5.	Auswirkungen von Entwicklungen der Führungsnachwuchskräfte und Implikationen für die Selbstentwicklung.....	124
3.4.	Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Führungsnachwuchskräften als Moderator der Selbstentwicklung.....	127
3.4.1.	Determinanten der Beziehung zum Vorgesetzten.....	130
3.4.2.	Möglichkeiten der Förderung durch den Vorgesetzten.....	135
3.4.3.	Wahrgenommene Verantwortung als Moderator der Selbstentwicklung.....	137
3.5.	Operationalisierung der Selbstentwicklung.....	143
4.	Die empirische Untersuchung von Subjekten, Objekten und Moderatoren der Selbstentwicklung.....	147
4.1.	Untersuchungsdesign.....	148
4.1.1.	Methodische Anmerkungen.....	148
4.1.2.	Generierung der Hypothesen.....	151
4.1.3.	Auswertung des Datenmaterials.....	158
4.2.	Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	162
4.2.1.	Variablen der Selbstentwicklung.....	162
4.2.1.1.	Potentiale zur Selbstentwicklung.....	163
4.2.1.2.	Bereitschaft zur Selbstentwicklung.....	165
4.2.1.3.	Eigeninitiative als Indikator für Selbstentwicklung.....	167
4.2.1.4.	Aktionen als Indikator für Selbstentwicklung.....	173
4.2.2.	Subjekte der Selbstentwicklung.....	178
4.2.2.1.	Kontrollbewußtsein als Moderator der Selbstentwicklung.....	178
4.2.2.2.	Berufliche Ziele als Moderatoren der Selbstentwicklung.....	183
4.2.2.3.	Bedingungen beruflichen Erfolgs als Moderatoren der Selbstentwicklung.....	191
4.2.2.4.	Wahrgenommene Freiräume zur Selbstverantwortlichkeit.....	199
4.2.3.	Verschiedene Aspekte von Qualifikationen als Objekte der Selbstentwicklung.....	206
4.2.3.1.	Subjektive Bedeutung von Qualifikationen.....	209
4.2.3.2.	Selbstverantwortung der Führungsnachwuchskräfte für die Entwicklung der Qualifikationen.....	219
4.2.3.3.	Selbstevaluation der Führungsnachwuchskräfte als Moderator der Selbstentwicklung.....	231

4.2.3.4. Geschlechts- und Positionsspezifische Ergebnisse in bezug auf die Objekte der Selbstentwicklung	238
4.2.4. Personalentwicklung als Moderator der Selbstentwicklung	241
4.2.4.1. Differenzierung von Personalentwicklung	242
4.2.4.2. Verhalten der Führungsnachwuchskräfte bei divergierenden Vorstellungen über Personalentwicklung	246
4.2.4.3. Informationen über Personalentwicklung	248
4.2.4.4. Beurteilung der Personalentwicklung durch die Führungsnachwuchskräfte	250
4.2.5. Das Verhalten der Vorgesetzten als Moderator der Selbstentwicklung	258
4.2.5.1. Die Selbständigkeit der Führungsnachwuchskräfte aus Sicht der Vorgesetzten	258
4.2.5.2. Förderung der Eigeninitiative der Führungsnachwuchskräfte	262
4.2.5.3. Wahrgenommene Verantwortung der Vorgesetzten als Moderator der Selbstentwicklung	265
4.2.5.4. Personalentwicklung aus Sicht der Vorgesetzten	275
4.3. Zusammenfassung der Ergebnisse	278
5. Selbstentwicklung im Unternehmen: Implikationen für Forschung und Praxis	289
5.1. Schlußfolgerungen aus der Überprüfung der Hypothesen	290
5.2. Entscheidungsrahmen: Rückbezug zur Zielsetzung der Arbeit	301
5.3. Möglichkeiten und Konsequenzen der Förderung von Selbstentwicklung:	
Handlungsempfehlungen	304
5.3.1. Möglichkeiten der Förderung der Selbstentwicklung	305
5.3.2. Konsequenzen der Förderung	313
6. Resümee	317
Literaturverzeichnis	321
Anhang	359