

Walter Neubauer
Bernhard Rosemann

Führung, Macht und Vertrauen in Organisationen

Verlag W. Kohlhammer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abbildungsverzeichnis	12
1 Führungsverantwortung und Handeln	15
1.1 Entscheiden und Handeln unter Risiko	17
1.1.1 Formale Regelungen und Einsatz von Machtressourcen	18
1.1.2 Psychologische Verträge und Aufbau von Vertrauensbeziehungen	22
1.2 Führung als transaktionaler und als transformationaler Prozess . . .	27
1.3 Zusammenfassung	36
1.4 Thematik, Schwerpunkte und Ziele des Buches	37
2 Macht	41
2.1 Was versteht man unter »Macht«?	41
2.1.1 Macht und Autorität	45
2.1.2 Macht und Führung	47
2.1.3 Macht und Einfluss	48
2.2 Grundlagen und Formen der Macht	50
2.3 Erklärungsmodelle der Macht	61
2.3.1 Determinanten der Macht	61
2.3.2 Soziale Macht als spezifischer Beziehungsprozess	69
2.4 Folgen der Machtausübung	72
2.4.1 Kosten der Macht	73
2.4.2 Korrumpierung durch Macht	76
2.4.3 Gehorsamkeit der Abhängigen	83

2.4.4	Resistenz und Reaktanz bei den Betroffenen	88
2.4.5	»Mobbing« und »Bossing«	93
2.5	Macht und effektive Führung	100
2.5.1	Führung in Organisationen	100
2.5.2	Führung, erlebte Verantwortung und Motivation	103
2.5.3	Differentielles Führungsverhalten	109
2.6	Zusammenfassung	115
3	Vertrauen	117
3.1	Begriff und Theorien interpersonalen Vertrauens	117
3.1.1	Vertrauen als Ergebnis rationaler Entscheidungen	118
3.1.2	Vertrauen als soziale Einstellung	119
3.1.3	Vertrauen als emotionale Beziehungsqualität	120
3.1.4	Vertrauen als ein besonderes Gefühl	121
3.2	Effekte des Vertrauens zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	125
3.3	Bedingungen des Vertrauens zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	131
3.4	Führung, Systemvertrauen und strukturelles Vertrauen	140
3.5	Zusammenfassung	143
4	Aktuelle Herausforderungen der Führung	145
4.1	Führung und organisatorischer Wandel	145
4.1.1	Phasen von Veränderungsprozessen	147
4.1.2	Individuelle Reaktionen auf organisatorische Veränderungen	151
4.1.3	Klassische Strategien des Wandels	152
4.1.4	Partizipative Organisationsentwicklung	154
4.1.5	Partizipatives Change Management (PCM)	158
4.2	Führung in virtuellen Organisationen	166
4.2.1	Das Konzept der virtuellen Organisation	166
4.2.2	Führung und Vertrauensentwicklung in virtuellen Organisationen	168
4.2.3	Virtuelle Führung im militärischen Bereich	176
4.3	Führung im interkulturellen Kontext	182
4.3.1	Führung in multikulturellen Organisationen	182
4.3.2	Auslandsentsendung und interkulturelles Training	196

4.3.3	Kulturelle Verschiedenheit als Wettbewerbsvorteil	202
4.4	Zusammenfassung	209
5	Relationship Management als Führungsaufgabe	211
5.1	Handlungsspielraum und Verhalten in Organisationen	211
5.1.1	Modalitäten der Austauschbeziehung	213
5.1.2	Verhalten von Mitarbeitern in Organisationen	214
5.1.3	Einhaltung und Verletzung von psychologischen Verträgen	216
5.2	Change Management und Relationship Management	221
5.3	Zusammenfassung	223
 Anhang: Auswertungshinweise zu den Aufgaben		 225
Literaturverzeichnis		229
Stichwortverzeichnis		241