

Torsten M. Kühlmann

Mitarbeiterführung in internationalen Unternehmen

Verlag W. Kohlhammer

Inhaltsverzeichnis

Gesamtvorwort der Buchreihe »Grundzüge der BWL	5
Vorwort	7
Inhaltsverzeichnis	9
Abbildungsverzeichnis	13
1 Mitarbeiterführung und Management	17
2 Mitarbeiterführung in näherer Betrachtung	20
2.1 Führung: Ein Definitionsvorschlag	22
2.2 Verbreitete Begründungen von Führung	28
3 Die Internationalisierung der Unternehmenstätigkeit	30
4 Mitarbeiterführung und Landeskulturen	32
4.1 Kulturbegriff	32
4.2 Dimensionen von Landeskulturen	37
4.3 Bedeutung der Landeskultur für das Führen in internationalen Unternehmen	41
5 Das Handeln von Führungskräften – Anforderungen und Praxis	45
5.1 Aufgaben der Mitarbeiterführung	46
5.2 Der Alltag von Führungskräften	49
5.3 Das Zusammenspiel von Führenden und Geführten	53
6 Theorien der Arbeitsmotivation	56
6.1 Führung und Motivation	56
6.2 Bedingungen menschlichen Arbeitshandelns	57
6.3 Motiv, Anreiz, Motivation	58
6.4 Das Rubikon-Modell	64
6.5 Die Theorie der Bedürfnishierarchie (Maslow, 1977)	69
6.5.1 Darstellung	69
6.5.2 Kritische Bewertung der Theorie der Bedürfnishierarchie	70
6.5.3 Folgerungen aus der Theorie der Bedürfnishierarchie für die Praxis des Führens	71
6.5.4 Nutzbarkeit der Theorie der Bedürfnishierarchie für die Führung im internationalen Unternehmen	73
6.6 Die Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitsmotivation (Herzberg, 1966) ...	77

6.6.1	Darstellung	77
6.6.2	Kritische Bewertung der Zwei-Faktoren-Theorie	81
6.6.3	Folgerungen aus der Zwei-Faktoren-Theorie für die Praxis des Führens	82
6.6.4	Nutzbarkeit der Zwei-Faktoren-Theorie für die Führung im internationalen Unternehmen	83
6.7	Die Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie (Vroom, 1964)	84
6.7.1	Darstellung	84
6.7.2	Kritische Bewertung der Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs- Theorie	92
6.7.3	Folgerungen aus der Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs- Theorie für die Praxis des Führens	94
6.7.4	Nutzbarkeit der Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie für die Führung im internationalen Unternehmen	95
6.8	Die Theorie der Zielsetzung (Locke & Latham, 1990 a)	97
6.8.1	Darstellung	97
6.8.2	Kritische Bewertung der Theorie der Zielsetzung	103
6.8.3	Folgerungen aus der Theorie der Zielsetzung für die Praxis des Führens	104
6.8.4	Nutzbarkeit der Theorie der Zielsetzung für die Führung im internationalen Unternehmen	104
7	Theorien der Mitarbeiterführung	107
7.1	Führendenzentrierte Ansätze der Führungsforschung	109
7.1.1	Das Eigenschaftsmodell der Führung	109
7.1.1.1	Darstellung	109
7.1.1.2	Kritische Bewertung des Eigenschaftsmodells der Führung	112
7.1.1.3	Folgerungen aus dem Eigenschaftsmodell der Führung für die Praxis des Führens	113
7.1.1.4	Nutzbarkeit des Eigenschaftsmodells der Führung im internationalen Unternehmen	115
7.1.2	Die Kategorisierungstheorie der Führung (Lord, Foti & Phillips, 1982) ..	117
7.1.2.1	Darstellung	117
7.1.2.2	Kritische Bewertung der Kategorisierungstheorie der Führung	118
7.1.2.3	Folgerungen aus der Kategorisierungstheorie des Führens für die Praxis des Führens	120
7.1.2.4	Nutzbarkeit der Kategorisierungstheorie der Führung im internationalen Unternehmen	120
7.1.3	Theorien der Charismatischen und Transformationalen Führung	123
7.1.3.1	Darstellung	123
7.1.3.2	Der Begriff des Charismas	123
7.1.3.3	Die Theorie der Charismatischen Führung (House, 1977)	125
7.1.3.4	Die Theorie der Transformationalen Führung (Bass, 1985)	129

7.1.3.5	Kritische Bewertung der Theorien der Charismatischen und Transformationalen Führung	134
7.1.3.6	Folgerungen aus den Theorien der Charismatischen und Transformationalen Führung für die Praxis	135
7.1.3.7	Nutzbarkeit der Theorien der Charismatischen und Transformationalen Führung im internationalen Unternehmen	136
7.2	Handlungszentrierte Ansätze der Führungsforschung	139
7.2.1	Das eindimensionale Führungsstilkonzept	140
7.2.2	Das zweidimensionale Führungsstilkonzept	145
7.2.3	Kritische Bewertung des ein- und zweidimensionalen Führungsstilkonzepts	149
7.2.4	Folgerungen aus den Führungsstilkonzepten für die Praxis	151
7.2.5	Nutzbarkeit der ein- und zweidimensionalen Führungsstilkonzepte im internationalen Unternehmen	153
7.3	Geführtenzentrierte Ansätze der Führungsforschung	159
7.3.1	Die Reifegrad-Theorie der Führung (Hersey & Blanchard, 1977)	161
7.3.1.1	Darstellung	161
7.3.1.2	Kritische Bewertung der Reifegrad-Theorie der Führung	163
7.3.1.3	Folgerungen aus der Reifegrad-Theorie der Führung für die Praxis des Führens	163
7.3.1.4	Nutzbarkeit der Reifegrad-Theorie der Führung im internationalen Unternehmen	164
7.3.2	Die Leader-Member-Exchange (LMX) Theorie der Führung (Graen & Uhl-Bien, 1995)	166
7.3.2.1	Darstellung	166
7.3.2.2	Kritische Bewertung der Leader-Member-Exchange Theorie der Führung	170
7.3.2.3	Folgerungen aus der Leader-Member-Exchange Theorie der Führung für die Praxis des Führens	171
7.3.2.4	Nutzbarkeit der Leader-Member-Exchange Theorie der Führung im internationalen Unternehmen	171
7.4	Situationszentrierte Ansätze der Führungsforschung	173
7.4.1	Die Kontingenztheorie der Führung (Fiedler, 1967)	173
7.4.1.1	Darstellung	173
7.4.1.2	Kritische Bewertung der Kontingenztheorie der Führung	177
7.4.1.3	Folgerungen aus der Kontingenztheorie der Führung für die Praxis des Führens	178
7.4.1.4	Nutzbarkeit der Kontingenztheorie der Führung im internationalen Unternehmen	179
7.4.2	Das Entscheidungsmodell der Führung (Vroom & Yetton, 1973)	180
7.4.2.1	Darstellung	180
7.4.2.2	Kritische Bewertung der Entscheidungstheorie der Führung	184

7.4.2.3	Folgerungen aus der Entscheidungstheorie der Führung für die Praxis des Führens	185
7.4.2.4	Nutzbarkeit der Entscheidungstheorie der Führung im internationalen Unternehmen	186
7.4.3	Die Weg-Ziel-Theorie der Führung (House, 1971)	188
7.4.3.1	Darstellung	188
7.4.3.2	Kritische Bewertung der Weg-Ziel-Theorie der Führung	191
7.4.3.3	Folgerungen aus der Weg-Ziel-Theorie der Führung für die Praxis des Führens	191
7.4.3.4	Nutzbarkeit der Weg-Ziel-Theorie der Führung im internationalen Unternehmen	192
7.4.4	Theorie der Führungssubstitution (Kerr & Jermier, 1978)	195
7.4.4.1	Darstellung	195
7.4.4.2	Kritische Bewertung der Substitutionstheorie der Führung	198
7.4.4.3	Folgerungen aus der Substitutionstheorie der Führung für die Praxis des Führens	199
7.4.4.4	Nutzbarkeit der Substitutionstheorie der Führung im internationalen Unternehmen	199
8	Das Führen von Mitarbeitern anderer Kulturzugehörigkeit	202
8.1	Die Hypothese der Kulturkongruenz	204
8.2	Grundstrategien der Bewältigung kultureller Diversität	205
	Anhang: Regionale Cluster von Landeskulturen	212
	Literatur	213
	Stichwortverzeichnis	232