

1.	<u>Einführung</u>	1
2.	Organisationspsychologische Einbettung	2
2.1.	Situativer Ansatz	2
2.1.1.	Spezialisierung (Arbeitsteilung)	3
2.1.2.	Koordination	9
2.1.3.	Konfiguration	11
2.1.4.	Entscheidungsbefugnis bzw. -delegation	18
2.1.5.	Formalisierung	19
2.2.	Kritik	22
2.2.1.	Reformulierung innerhalb des Aston Konzepts	23
3.	<u>Forschungsstand zum organisationalen Lernen</u>	25
4.	<u>Forschungsstand zur transformationalen Führung</u>	41
4.1.	Eingrenzung des Begriffs Führung	41
4.2.	Führung und organisationaler Wandel	41
4.3.	Führungssubstitute	43
4.4.	Eigenschaften der Führungspersönlichkeit	47
4.5.	Charisma und Führung	48
4.6.	Transformationale Führung	51
4.6.1.	Komponenten transformationaler Führung	52
4.6.2.	Charisma und transformationale Führung	54
4.6.3.	Das Konzept des Full Range of Leadership	56
4.6.4.	Abgrenzung von transformationaler und pragmatischer Führung und	57
4.6.5.	Kulturwandel	58
5.	<u>Relevante psychologische Konzepte als Außenkriterien</u>	60
5.1.	Image und Identifikation	60
5.1.1.	Innovationsbereitschaft	60
5.1.2.	Arbeitszufriedenheit	64
5.1.3.	Verbundenheit und Identifikation	65
5.1.4.	Arbeitsmotivation	65
5.2.	Information	66
5.2.1.	Behinderung durch mangelnde Information	66
5.2.2.	Regelmäßige Besprechung mit dem/den direkten Vorgesetzten	66
5.2.3.	Kommunikation	67
5.2.4.	Mangelnde Beteiligung an Entscheidungen	67
5.3.	Kooperation	67
5.3.1.	Zusammenarbeit	67
5.3.2.	Konkurrenz	68
5.4.	Subjektives Belastungsempfinden	69
5.4.1.	Beeinträchtigung durch hohes Risiko	69
5.4.2.	Beschwerden durch die Arbeit	69
5.4.3.	Stress	70
6.	Fragestellung	70
7.	<u>Grundüberlegungen zum weiteren Vorgehen</u>	72
8.	<u>Beschreibung der Stichprobe</u>	74

- 8.1. Information
 - 8.1.1. Behinderung durch mangelnde Information
 - 8.1.2. Regelmäßige Besprechung mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten
 - 8.1.3. Kommunikation
 - 8.1.4. Mangelnde Beteiligung an Entscheidungen
- 8.2. Kooperation
 - 8.2.1. Konkurrenz
 - 8.2.2. Zusammenarbeit
- 8.3. Subjektives Belastungsempfinden
 - 8.3.1. Beeinträchtigung durch hohes Risiko
 - 8.3.2. Beschwerden durch die Arbeit
 - 8.3.3. Stress
- 8.4. Image und Identifikation
 - 8.4.1. Verbundenheit und Identifikation
 - 8.4.2. Reform- bzw. Innovationsbereitschaft
 - 8.4.3. Arbeitszufriedenheit
 - 8.4.4. Arbeitsmotivation
- 9. Führung
 - 9.1. Entwicklung des Instruments
 - 9.2. Interne Konsistenz der Subskalen zur Führung
 - 9.2.1. Korrelative Zusammenhänge zwischen den Führungsskalen
 - 9.2.2. Korrelative Zusammenhänge zwischen transformationalen Skalen und soziodemografischen Informationen
 - 9.2.3. Korrelative Zusammenhänge zwischen transaktionalen Skalen und soziodemografischen Informationen
 - 9.2.4. Korrelative Zusammenhänge zwischen der Laissez-Faire-Skala und soziodemografischen Informationen
- 10. Gruppenbildung
 - 10.1. Soziodemografischer Überblick
 - 10.1.1. Verwaltungseinheiten im Vergleich
 - 10.1.2. Führungseinschätzung und Clusterzugehörigkeit
 - 10.1.3. Führung und Erfolgskriterien
 - 10.1.4. Erfolgskriterien der Führung
 - 10.2. Die Führungskräftestichprobe
 - 10.2.1. Soziodemografischer Überblick
 - 10.2.2. Clusterzugehörigkeit der Führungskräfte
 - 10.2.3. Selbsteinschätzung der Führung
- 11. Grundüberlegungen zum weiteren Vorgehen
- 12. Weitergehende Analysen
 - 12.1. Skaleninterkorrelationen zwischen personalen Arbeitsbedingungen
 - 12.2. Fragestellung 3a: Führung und Behinderung durch mangelnde Information
 - 12.3. Fragestellung 3b: Führung und Kommunikationsqualität
 - 12.4. Fragestellung 3c: Führung und Beteiligung an Entscheidungen
 - 12.5. Fragestellung 3d: Führung und Konkurrenz
 - 12.6. Fragestellung 3e: Führung und Qualität der Zusammenarbeit

12.7. Fragestellung 3f: Führung und Beeinträchtigung durch hohes Risiko	146
12.8. Fragestellung 3g: Führung und Beschwerden durch die Arbeit	149
12.9. Fragestellung 3h: Führung und Stress	150
12.10. Fragestellung 3i: Führung und Beurteilung der eigenen Verbundenheit und Identifikation 12.11.	153
Fragestellung 3j: Führung und Arbeitsmotivation	155
12.12. Zusammenfassung und Ergebnisdarstellung	155
13. Fazit	162
14. <u>Diskussion und Ausblick</u>	164
14.1. Die Stichprobe	164
14.2. Das Verfahren	164
14.3. Das Instrument	165
14.4. Das Modell von Thom und Ritz (2000)	168
14.5. Das Modell von Wiegand (1996)	168
15. Literatur	I
16. <u>Anhang</u>	I
16.1 Soziodemografische Informationen	I
16.2. Skalen zur Erfassung des Führungserfolges	n
16.3. Multifactor Leadership Questionnaire deutsche Übersetzung (Felfe und Goihl, 2002a)	VI
16.4. Regressionsmodelle	I