

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Geleitwort | V |
| Vorwort | IX |
| Abbildungsverzeichnis | XV |
| Einleitung | 1 |
| Kapitel I: Methodisches Vorgehen | 5 |
| 1. Forschungsleitende Fragestellung – Erkenntnisinteresse | 5 |
| 2. Auswahl der Stichprobe | 7 |
| 3. Erhebungsmethode der qualitativen Daten | 10 |
| 4. Grenzen einer subjektbezogenen Analyse | 11 |
| Kapitel II: Prägende Einflussfaktoren und spezifische Umweltbedingungen von Führungskräften | 15 |
| 1. Manager als Beruf..... | 15 |
| 1.1. Vom Unternehmer zum High-Potential | 15 |
| 1.2. Manager ist nicht gleich Manager..... | 19 |
| 1.3. Der Manager als Führungsperson | 22 |
| 1.3.1. Begriff der individuellen Führung | 22 |
| 1.3.2. Veränderungen des Führungsstils | 24 |
| 1.3.3. Erfolgreiche Führung als Kontextprodukt | 27 |
| 1.3.4. Optimale Erfolgsprofile der High Potentials | 28 |
| 1.3.5. Qualifikationsstrukturen im Wandel | 30 |
| 1.3.6. Generationswechsel und die Folgen | 31 |
| 1.3.7. Was lässt Manager erfolgreich sein? | 33 |
| 2. Arbeitswelt Wirtschaft – ein gelungenes Konzept! | 35 |
| 2.1. Das Unternehmen von heute | 35 |
| 2.2. Die harmonische Verbindung von Funktion und Struktur..... | 37 |
| 2.3. Grenzverwischungen und neue Wirklichkeiten | 38 |
| 2.4. Gemeinsame Wirklichkeiten und die Simulation von Unternehmerverhalten | 40 |
| 2.5. Die Grenzen der Unternehmensentwicklung | 42 |
| 3. Die Rekrutierung von Managern | 43 |
| 3.1. Die konjunkturellen und kulturelle Einflussgrößen auf die Qualität von Führungskräften | 43 |
| 3.2. Netzwerke bestimmen den Marktwert | 45 |
| 3.3. So macht man keine Karriere! | 47 |
| 3.4. Die Personalabteilung – Führungskräfte in Serie?..... | 48 |
| 3.5. Die Arbeit einer Personalberatungsfirma..... | 49 |
| 3.6. Das Beratungsgeschäft – Ein umkämpfter Markt..... | 52 |

| | |
|---|-----------|
| 4. Ratgebermarkt: „Wie überlebe ich meine eigene Karriere?“ | 54 |
| 4.1. Work-Life Balance..... | 55 |
| 4.2. Zeit-Management..... | 58 |
| Kapitel III: Theoretischer Bezugsrahmen | 61 |
| 1. Der Blick auf die Struktur..... | 61 |
| 1.1. Von der Organisation zur Institution | 61 |
| 1.2. Das Unternehmen als Prozess..... | 62 |
| 1.3. Isomorphismus – Der Trend zu Vereinheitlichung..... | 64 |
| 2. Die Führungskraft als handelnde Person | 67 |
| 2.1. Die Rollenerwartungen an eine Führungskraft | 67 |
| 2.2. Rollenkonflikte als Chance | 72 |
| 2.3. Akteure als Personen..... | 75 |
| 2.4. Die Dualität von Handlungs- und Strukturebene..... | 77 |
| 2.5. Spielräume der Rolleninszenierung | 81 |
| 2.6. Neue Handlungsoptionen durch Distanzierung | 85 |
| Kapitel IV: Ergebnisse der qualitativen Untersuchung | 87 |
| 1. Der Einstieg: Die Frage nach einem Lebensmotto | 89 |
| 2. Die Erwartungen an die Arbeit | 90 |
| 2.1. Arbeit als Bestätigung und Herausforderung..... | 91 |
| 2.2. Die Arbeit als Ort von Enttäuschungen | 95 |
| 2.3. Zusammenfassung..... | 101 |
| 3. Prägende Erfahrungen im Berufsleben | 102 |
| 3.1. Positiv prägende Erfahrungen..... | 103 |
| 3.2. Negativ prägende Erfahrungen | 105 |
| 3.3. Die Schattenseiten der Macht | 113 |
| 3.4. Zusammenfassung..... | 116 |
| 4. Der Chef - das Selbstverständnis von Führungskräften..... | 118 |
| 4.1. Der Chef - Eine Funktion im Betrieb..... | 119 |
| 4.2. Der Chef - Eine persönliche Aufgabe..... | 125 |
| 4.3. Zusammenfassung..... | 130 |
| 5. Das Verständnis der Berufsrolle | 132 |
| 5.1. Distanz zum Beruf im Privatleben..... | 133 |
| 5.2. Distanz zum Beruf im Berufsleben..... | 141 |
| 5.3. Ein distanzierter Blick auf die Kollegen | 147 |
| 5.4. Zusammenfassung..... | 150 |
| 6. Der Karriereweg..... | 152 |
| 6.1. Die Karriere - Anvisierte Meilensteine..... | 153 |
| 6.2. Die Karriere - Eine Folgeerscheinung | 157 |
| 6.3. Die Karriere - Ein Kompromiss..... | 161 |
| 6.4. Ein freiwilliges Innehalten auf dem Karriereweg..... | 163 |
| 6.5. Machen Frauen eine andere Karriere? | 166 |
| 6.6. Warum bin ich erfolgreich? | 171 |
| 6.7. Zusammenfassung..... | 177 |
| 7. Der Blick zurück | 178 |

| | |
|--|------------|
| 7.1. Darauf bin ich stolz..... | 178 |
| 7.2. Der bezahlte Preis für den Erfolg..... | 184 |
| 7.3. Zusammenfassung..... | 191 |
| 8. Der Blick nach vorn..... | 192 |
| 8.1. Die weiteren Ziele..... | 192 |
| 8.2. Das Alter und der Ruhestand..... | 194 |
| 8.3. Zusammenfassung..... | 197 |
| Kapitel V: Strategien der Abgrenzung | 199 |
| 1. Die Organisationsstruktur als Bezugsschema..... | 206 |
| 1.1. Die professionelle Sichtweise: „Möglichst gut die Sache hinter sich bringen“..... | 207 |
| 1.2. Die resignierte Sichtweise: „Von irgendwas muss man ja leben“..... | 210 |
| 1.3. Die pragmatische Sichtweise: „Sobald sich was Besseres bietet, bin ich weg“..... | 212 |
| 2. Die Persönlichen Präferenzen als Bezugsschema..... | 214 |
| 2.1. Die idealisierte Sichtweise: „Der Weg ist das Ziel“..... | 216 |
| 2.2. Die ethische Sichtweise: „Ich weiß, dass es noch was Wichtigeres gibt“..... | 218 |
| 2.3. Die spielerische Sichtweise: „Wie gewonnen, so zerronnen“..... | 220 |
| Resümee..... | 223 |
| Literatur..... | 229 |