

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	7
1.1	ZIELE DER VORLIEGENDEN ARBEIT	8
2	DIE FÜHRUNGSKRÄFTE	10
2.1	ZUM BEGRIFF DER FÜHRUNGSKRAFT	10
2.1.1	<i>Historische Entwicklung der Berufsgruppe</i>	10
2.1.2	<i>Führungskräfte-Definitionen im Vergleich</i>	10
2.1.3	<i>Die verschiedenen Hierarchieebenen im Management</i>	11
2.2	DIE AUFGABEN UND TÄTIGKEITEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE	12
2.2.1	<i>Funktionsorientierte Beschreibungskonzepte</i>	12
2.2.2	<i>Aktivitätsorientierte Beschreibungskonzepte</i>	14
3	TÄTIGKEITS- UND PERSONENBEZOGENE QUALIFIKATIONEN UND ANFORDERUNGEN	19
3.1	QUALIFIKATIONEN HEUTE UND IN ZUKUNFT	19
3.1.1	<i>Entwicklungstendenzen in den Qualifikationen</i>	22
3.2	QUALIFIKATIONSKRITERIEN IM ÜBERBLICK	24
3.2.1	<i>Fachliche Qualifikation</i>	24
3.2.2	<i>Soziale Qualifikationen</i>	25
3.2.3	<i>Methodische / strategische Qualifikationen</i>	30
3.2.4	<i>Ein empirischer Vorgriff</i>	33
3.2.5	<i>Fazit</i>	35
4	WAS IST PERSÖNLICHKEIT?	37
4.1	PERSÖNLICHKEIT AUS SICHT DER WISSENSCHAFT	37
4.1.1	<i>Zur Wortgeschichte</i>	38
4.2	DAS DYNAMISCH-INTERAKTIONISTISCHE PARADIGMA	39
4.2.1	<i>Die Feldtheorie von Kurt Lewin</i>	40
4.2.2	<i>Die Sozial-Kognitive Lerntheorie von Walter Mischel</i>	44
4.2.3	<i>Gemeinsamkeiten in den Theorien von Kurt Lewin und Walter Mischel</i>	49
4.3	DAS SELBSTKONZEPT	50
4.3.1	<i>Historische Entwicklung des Selbstkonzepts</i>	50
4.3.2	<i>Zum Begriff Selbst</i>	51
4.3.3	<i>Zum Begriff Selbstkonzept</i>	51
4.3.4	<i>Die Entwicklung des Selbstkonzeptes</i>	53
4.3.5	<i>Das Berufskonzept als bereichsspezifisches Selbstkonzept</i>	60
4.3.6	<i>Die Laufbahnentwicklung nach Super</i>	61
4.4	PERSÖNLICHKEIT AUS SICHT DES LAIEN	63
4.4.1	<i>Einschätzung relevanter Eigenschaften</i>	65
4.5	PERSÖNLICHKEIT AUS SICHT DES MANAGEMENTS	67
4.5.1	<i>Persönlichkeit aus Sicht einiger Entscheidungsträger in der Wirtschaft</i>	68
5	UNTERSUCHUNGSFRAGEN UND ERHEBUNGSINSTRUMENTE	71
5.1	DIE UNTERSUCHUNGSFRAGEN.....	71
5.2	DIE ERHEBUNGSINSTRUMENTE.....	72
5.2.1	<i>Fragebogen zur Erfassung soziodemographischer Daten</i>	72
5.2.2	<i>Fragebogen zur Erfassung der sozialen Herkunft</i>	72
5.2.3	<i>Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)</i>	74
6	ERGEBNISSE: ZUR PERSON DER FÜHRUNGSKRÄFTE	76
6.1	GESCHLECHTERVERTEILUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE	76
6.2	VERTEILUNG DES ALTERS	77
6.3	DIE AUSBILDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE	79
6.3.1	<i>Zum Schulabschluß</i>	79
6.3.2	<i>Zum Studium</i>	81
6.3.3	<i>Zur fachlichen Ausrichtung</i>	82
6.3.4	<i>Gesamtdauer des Studiums</i>	83
6.4	DIE BERUFLICHE SITUATION DER FÜHRUNGSKRÄFTE	84

6.4.1	<i>Verteilung des Tätigkeitsbereiches</i>	84
6.4.2	<i>Verteilung der Positionen</i>	85
6.4.3	<i>Unternehmenswechsel</i>	86
6.4.4	<i>Entgelt der Führungskräfte</i>	86
6.4.5	<i>Die wöchentliche Arbeitszeit</i>	89
6.4.6	<i>Einschätzung des Erfolges des derzeitigen Arbeitgebers</i>	90
6.4.7	<i>Einschätzung des eigenen Berufserfolges</i>	91
6.4.8	<i>Einschätzung der Arbeitszufriedenheit</i>	93
6.5	ZUM FAMILIÄREN HINTERGRUND DER FÜHRUNGSKRÄFTE.....	94
6.5.1	<i>Familienstand</i>	94
6.5.2	<i>Anzahl eigener Kinder</i>	95
6.6	ZUSAMMENFASSUNG DER BEFUNDE.....	96
7	ZUR SOZIALEN HERKUNFT DER FÜHRUNGSKRÄFTE	98
7.1	DER KLASSENSPEZIFISCHE HABITUS ALS SELEKTIONSKRITERIUM.....	98
7.2	DER GENERATIONSWECHSEL IN DEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.....	99
8	ERGEBNISSE II: DIE SOZIALE HERKUNFT DER VORLIEGENDEN STICHPROBE	101
8.1	UNTERSUCHUNGSFRAGEN UND STATISTISCHE AUSWERTUNGSMETHODE.....	101
8.2	ERGEBNISSE DER CLUSTERANALYSE.....	102
8.3	UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN GRUPPEN.....	105
8.3.1	<i>Unterschiede in der Altersverteilung</i>	105
8.3.2	<i>Unterschiede in der Ausbildung</i>	105
8.3.3	<i>Unterschiede in der Studienfachrichtung</i>	106
8.3.4	<i>Unterschiede in der Verteilung der hierarchischen Position</i>	106
8.3.5	<i>Unterschiede hinsichtlich des Familienstandes</i>	107
8.3.6	<i>Unterschiede im Selbstkonzept</i>	108
8.4	ZUSAMMENFASSUNG DER BEFUNDE.....	109
9	RESÜMEE	111
9.1	KONSEQUENZEN FÜR PERSONALENTSCHEIDUNGEN.....	111
10	LITERATUR	114
11	ANHANG	126