

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
------------------------	----------

Teil I: Theoretische Einführung in das Verständnis komplexer Systeme

1 Neurowissenschaftliche Grundlagen.....	11
-------------------------------------------------	-----------

1.1 Evolutionäre Grundlagen	11
1.2 Die Entwicklung des Gehirns.....	13
1.3 Wie das Gehirn Verhalten erzeugt und bewertet	14
1.3.1 Die Hebb-Regel.....	15
1.3.2 Optimierung der neuronalen Verbindungen	17
1.3.3 Synaptische und kortikale Plastizität	18
1.3.4 Netzwerkkomplexität des Gehirns	21
1.3.5 Das Limbische System	25
1.3.6 Unterbewusste Faktoren und kognitive Ordnungsbildung	35
1.3.7 Bewusstsein und Unterbewusstsein	37
1.3.8 Der Neokortex	41
1.4 Menschliche Entscheidungsfindungen.....	50
1.5 Moralisches Verhalten	54
1.6 Aus Emotion erwächst Erfahrung	61
1.7 Subjektive Wirklichkeiten	64
1.7.1 Sinnestäuschungen	67
1.7.2 Wirklichkeitskriterien.....	70
1.7.3 Die Geburt der Wirklichkeit.....	71
1.8 Zusammenfassung und Ausblick.....	73

2 Das Unternehmen als nichttriviales, kybernetisch-systemisches

Prozessnetzwerk.....	79
-----------------------------	-----------

2.1	Die Berechenbarkeit der Welt	79
2.2	Konstruktivismus und Radikaler Konstruktivismus	83
2.3	Triviale und Nichttriviale Systeme.....	87
2.4	Definition von Instabilität	91
2.5	Nichttrivialität trivialisieren	92
2.5.1	Chaosforschung.....	94
2.5.2	Entropie	95
2.5.3	Dissipative Strukturen	97
2.5.4	Selbstorganisation	98
2.6	Autopoietische Systeme	99
2.6.1	Stabilität nichttrivialer, autopoietischer Systeme.....	100
2.6.2	Stabile Interaktionen nichttrivialer, autopoietischer Systeme.....	102
2.7	Kybernetische Systemtheorie.....	105
2.7.1	Kybernetik 1. Ordnung.....	105
2.7.2	Kybernetik 2. Ordnung.....	108
2.8	Konstruktivistische Ansätze der Organisationswissenschaft	109
2.9	Die Unternehmenskultur als stabilisierende Komponente.....	112
2.10	Zusammenfassung, Rück- und Ausblick.....	114

Teil II: Herleitung der Fragestellung

3	Einleitung.....	119
3.1	Die Rolle der Führungskraft.....	119
3.2	Strategien zur Erzeugung einer stabilen Handlungsgrundlage	121
3.2.1	Der Mythos der rational / analytischen Handlung	123
3.2.2	Abschied vom Homo Oeconomicus.....	124
3.3	Suggestive und intuitive Handlungsbegründungen.....	129
3.4	Intuitionen	132
3.4.1	Definitionen von Intuition.....	136
3.4.2	Intuitionen und Heuristiken.....	138
3.4.3	Intuitionen und Erfahrungswissen.....	140

3.4.4	Novizen und Meister der Intuition	144
3.5	Erfahrungen sind Tacit Knowledge	147
3.6	Das Gute, das Wahre, das Schöne	149
3.7	Zusammenfassung, endgültige Fragestellung und Forschungsdesign	151

Teil III: Empirische Untersuchung

4	Methodologie und Vorgehensweise	155
4.1	Theoretischer Hintergrund zum Einsatz sinnrekonstruierender Verfahren	156
4.1.1	Symbolischer Interaktionismus	156
4.1.2	Idealtypen nach Max Weber	160
4.1.3	Personaltypen nach Alfred Schütz	161
4.2	Kennzeichen qualitativer Methoden	163
4.3	Auswahl der Interviewpartner	164
4.4	Datenerhebung und -auswertung	167
4.4.1	Das halbstandardisierte Interview	167
4.4.2	Konzeption des Interviewleitfadens	170
4.4.3	Theoretisches Sampling	170
4.4.4	Auswahl der Interpretationsmethodik	172
4.4.5	Grounded Theory	174
4.4.6	Schematischer Ablauf des Erhebungs- und Auswertungsprozesses	175
4.4.7	Gütekriterien einer Grounded Theory Studie	176
4.4.8	Auswertung der Transskripte mit Atlas.ti	177
4.4.9	Kodierungsschritte	178
4.4.10	Verdichtung der Fragestellung	184
4.5	Die quantitative Methodik	186
4.6	Verknüpfung qualitativer und quantitativer Ergebnisse	188
4.7	Die Rolle des Beobachters	189

Teil IV: Ergebnisse

5	Auswertung.....	193
5.1	Der ideale Personaltypus – das Allgemeine	194
5.1.1	Entwicklung der Fragestellung	194
5.1.2	Die erfolgreiche Führungskraft.....	195
5.1.3	Zusammenfassung.....	286
5.2	Der ideale Personaltypus – das Besondere.....	289
5.2.1	Die Besonderheiten der Einzelfälle.....	289
5.2.2	Widersprüche.....	310
5.2.3	Die Rolle des Interviewers	325
5.3	Quantitative Ergebnisse.....	327
5.3.1	Interpretation der quantitativen Ergebnisse.....	330
5.3.2	Vergleich von qualitativen und quantitativen Ergebnissen	332
5.3.3	Vergleich von qualitativen und quantitativen Ergebnissen in Bezug auf die Einzelfälle	333
5.3.4	Zusammenfassende Schlussfolgerungen.....	336
6	Ergebnisinterpretation	337
6.1	Individuenübergreifende Muster des Erfahrungswissens	337
6.1.1	Die Weiterentwicklung der Syntax.....	337
6.1.2	Erklärungsversuche der individuenübergreifenden Ergebnisse.....	338
6.2	Formulierung der Kernkategorie.....	341
6.3	Formulierung der Abschlusstheorie	342
6.4	Beantwortung der Fragestellung	343
6.5	Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse.....	347
6.5.1	Führungswerte und Unternehmenskultur.....	349
6.5.2	Wie repräsentativ sind die Studienergebnisse?	354
6.6	Ausblicke auf zukünftige Forschungsfragen.....	355
6.6.1	Ausgelegte Fäden	358

6.6.2	Vertiefende Untersuchungen ausgewählter Hypothesen.....	360
6.7	Kritische Anmerkungen zur Methodik.....	361
7	Zielsetzung der Diskussion	365
7.1	Das Managementhandwerk	365
7.1.1	Managerausbildung nach dem Zufallsprinzip.....	367
7.1.2	Managerausbildung im Unternehmen	370
7.1.3	Wer schafft sie denn nun – die Werte?	373
7.1.4	Die universitäre Grundausbildung im Managementhandwerk	375
7.1.5	Essenz und Praxisrelevanz	376
7.2	Weswegen ein interdisziplinärer Ansatz?.....	378
7.3	Meine Lernreise.....	380
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	383
	Literaturverzeichnis.....	384