

Urs Jäger

Führungsethik

Mitarbeiterführung als Begünstigung
humaner Leistung

Verlag Paul Haupt
Bern • Stuttgart • Wien

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Mitarbeiterführung und Ethik.....	1
1 Wertvorstellungen in der Führungspraxis.....	27
1.1 Wie Vorgesetzte und Mitarbeiter die Situation ihrer Arbeit wahrnehmen.....	28
1.2 Durch Führungsgrundsätze normiertes Verhalten.....	41
1.3 Das ökonomische Leistungsprinzip von Führungsgrundsätzen.....	61
2 Ethik in der Führungsforschung.....	73
2.1 Grenzen einer technokratischen Führungsforschung.....	75
2.2 Führungsstil als Ausdruck wertbewusster Führungsforschung.....	78
2.3 Modell zum Verständnis eines Führungsstils aus Menschengerechtem und Sachgemäßem.....	82
3 Innere Führungsachse: Führungsethik als Grundlagenkritik und konzeptionelle Beratung.....	105
3.1 Ethisches Fragen in Peter Ulrichs integrativer Wirtschaftsethik.....	106
3.2 Ethisches Fragen in Arthur Richs Sozialethik.....	119
3.3 Führungsethisches Fragen als Grundlagenkritik und konzeptionelle Beratung.....	135
4 Politische Kriterien und Maximen der Mitarbeiterführung aus Menschengerechtem.....	151
4.1 Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung.....	152
4.2 Maximen zu den Bedingungsfeldern aus politischer Sicht.....	175
5 Strategische Maximen der Mitarbeiterführung aus Menschengerechtem und Sachgemäßem.....	203
5.1 Mitunternehmertum als strategischer Ausdruck der „Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung“.....	206
5.2 Maximen zu den Bedingungsfeldern aus strategischer Sicht.....	229

6 Kooperationsgrundsätze als taktisches Instrument der „Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung“	257
6.1 Unternehmungspolitische Integration von Kooperationsgrundsätzen....	259
6.2 Vertikale Integration von Kooperationsgrundsätzen	264
6.3 Beratungsprozess zur Entwicklung von Kooperationsgrundsätzen.....	270
6.4 Inhalte von Kooperationsgrundsätzen der „Mitarbeiterführung als Begünstigung humaner Leistung“.....	278
Literatur	285