
Was Sie aus diesem Essential mitnehmen können

- Verschafft ein Verständnis zu den kognitionspsychologischen Prozessen, die dazu führen, ob bzw. wann man als gute Führungskraft gesehen wird.
- Erklärt anschaulich, warum es manchmal so schwer ist zu führen, ohne dass jemand konkret weiß, woran es liegt.
- Zeigt Fehler in der Beobachtung und Beurteilung von Führungskräften auf und warum manchmal nicht die wirklichen Führungsqualitäten entscheiden.
- Demonstriert, wie viel Anteil die subjektive Sicht der Mitarbeiter an der Konstruktion von erfolgreicher Führung haben.

Literatur

- Braun, F., Oelkers, S., Rogalski, K., Bosak, J., & Sczesny, S. (2007). „Aus Gründen der Verständlichkeit...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau*, *58*, 183–189.
- Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C., & House, R. J. (Hrsg.). (2007). *Culture and leadership across the world: The GLOBE book of in-depth studies of 25 societies*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Connors, M. M., Harrison, A. A., & Akins, F. R. (1985). *Living aloft: Human requirements for extended spaceflight*. Washington, DC: United States Government Printing. <http://history.nasa.gov/SP-483/cover.htm>.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*(3), 573–598.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2004). Implicit leadership theories in applied settings: Factor structure, generalizability, and stability over time. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 293–310.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the ideal role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 659–676.
- von Foerster, H. (1985). *Sicht und Einsicht. Versuche zu einer operativen Erkenntnistheorie*. Braunschweig: Vieweg.
- von Glasersfeld, E. (1996). *Radical constructivism: A way of knowing and learning*. London: Falmer Press.
- Hollander, E. P. (1964). *Leaders, groups, and influence*. Oxford: Oxford University Press.
- Kenny, R. A., Schwartz-Kenny, B. M., & Blascovich, J. (1996). Implicit leadership theories: Defining leaders described as worthy of influence. *Personality & Social Psychology Bulletin*, *22*(11), 1128–1143.
- Lord, R. G., & Brown, A. D. (2003). *Leadership processes and follower self-identity*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lord, R. G., & Emrich, C. G. (2000). Thinking outside the box by looking inside the box: Extending the cognitive revolution in leadership research. *Leadership Quarterly*, *11*(4), 551–579.

- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Boston: Unwin Hyman.
- Lord, R. G., Foti, R. J., & de Vader, C. L. (1984). A test of leadership categorization theory: Internal structure, information-processing, and leadership perceptions. *Organizational Behavior & Human Performance*, 34(3), 343–378.
- Lord, R. G., de Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 402–410.
- Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Maier, J. (2009). *Unternehmen in Arbeiterhand. Wenn Mitarbeiter ihre Chefs wählen*. http://www.fr-online.de/in_und_ausland/wirtschaft/dossiers/dossier_kapital_in_arbeiterhand/1819021_Unternehmen-in-Arbeiterhand-Wenn-Mitarbeiter-ihre-Chefs-waehlen.html. Zugegriffen: 14. Okt. 2014.
- Meindl, J. R. (1995). The romance of leadership as a follower-centric theory: A social constructionist approach. *Leadership Quarterly*, 6(3), 329–341.
- Nye, J. L. (2002). The eye of the follower: Information processing effects on attributions regarding leaders of small groups. *Small Group Research*, 33(3), 337–360.
- Nye, J. L. (2005). Implicit theories and leadership perceptions in the thick of it: The effects of prototype matching, group setbacks and group outcomes. In B. Schyns & J. R. Meindl (Hrsg.), *Implicit leadership theories: Essays and explorations* (S. 3–25). Greenwich: Information Age Publishing.
- Offermann, L. R., Kennedy, J. K., & Wirtz, P. W. (1994). Implicit leadership theories: Content, structure, and generalizability. *Leadership Quarterly*, 5(1), 43–58.
- Pfläging, N. (2006). *Führen mit flexible Zielen: Beyond budgeting in der Praxis*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Pillai, R., & Meindl, J. R. (1998). Context and charisma: A “meso” level examination of the relationship of organic structure, collectivism, and crisis to charismatic leadership. *Journal of Management*, 24(5), 643–671.
- Schyns, B., & Meindl, J. R. (Hrsg.). (2005). *Implicit leadership theories: Essays and explorations*. Greenwich: Information Age Publishing.
- Schyns, B., Felfe, J., & Blank, H. (2007). Is charisma hyper-romanticism? Empirical evidence from new data and a metaanalysis. *Applied Psychology: An International Review*, 56(4), 505–527.
- Scott, K. A., & Brown, D. J. (2006). Female explorations, first, leader second? Gender bias in the encoding of leadership behavior. *Organizational Behavior and Human Processes*, 101(2), 230–242.
- Shamir, B., & Howell, J. M. (1999). Organizational and contextual influences on the emergence and effectiveness of charismatic leadership. *Leadership Quarterly*, 10(2), 257–283.
- Shamir, B., Pillai, R., Blich, M., & Uhl-Bien, M. (Hrsg.). (2006). *Follower-centered perspectives on leadership*. Greenwich: Information Age Publishing.
- Van Quaquebeke, N. (2008). *Respect & leadership: A psychological perspective*. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Van Quaquebeke, N., & Brodbeck, F. C. (2008). Entwicklung und erste Validierung zweier Instrumente zur Erfassung von Führungskräfte-Kategorisierung im deutschsprachigen Raum. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 52, 70–80.

- Van Quaquebeke, N., & Schmerling, A. (2010). Kognitive Gleichstellung: Wie die bloße Abbildung bekannter weiblicher und männlicher Führungskräfte unser implizites Denken zu Führung beeinflusst. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *54*(3), 1–14.
- Van Quaquebeke, N., Henrich, D. C., & Eckloff, T. (2007). “It’s not tolerance I’m asking for, it’s respect!” A conceptual framework to differentiate between tolerance, acceptance and respect. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, *38*, 185–200.
- Van Quaquebeke, N., van Knippenberg, D., & Brodbeck, F. C. (2011). More than meets the eye: The role of subordinates’ self-perceptions in leader categorization processes. *The Leadership Quarterly*, *10*, 367–382.
- Van Quaquebeke, N., Graf, M. M., & Eckloff, T. (2014). What do leaders have to live up to? Contrasting the effects of central tendency- versus ideal-based leader prototypes in leader categorization processes. *Leadership*, *10*, 190–215.
- van Vugt, M. (2006). Evolutionary origins of leadership and followership. *Personality and Social Psychology Review*, *10*(4), 354–371.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Werner, G. W. (2009). Best Practice: Der Humanist. *Focus*, *1*, 66–69.
- Williams, S. E., & Leavitt, H. J. (1947). Group opinion as a predictor of military leadership. *Journal of Consulting Psychology*, *11*, 283–291.
- Willke, H. (2000). *Systemtheorie I: Grundlagen* (6. Aufl.). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Yukl, G. A. (2005). *Leadership in organizations* (6. Aufl.). Upper Saddle River: Prentice Hall.