

INHALTSVERZEICHNIS

1	Probleme in der Zusammenarbeit ost- und westdeutscher Führungskräfte	1
1.1	Strukturelle Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung in der DDR	2
1.1.1	Kindheit und Jugend in der DDR	3
1.1.2	Auswahl, Aus- und Weiterbildung von Leitern	5
1.1.3	Praxis der Leitungstätigkeit	8
1.2	Veränderungen durch die Wiedervereinigung	10
1.2.1	Gesellschaftliche Veränderungen	10
1.2.2	Veränderungen auf Unternehmensebene	14
1.2.3	Veränderungen auf der Ebene der Führungskräfte	16
1.3	Probleme der Zusammenarbeit	18
1.3.1	Die Rahmenbedingungen	18
1.3.2	West-Führungskräfte	21
1.3.3	Ost-Führungskräfte	23
2	Theoretische Überlegungen zu Wirkungen des zentralistischen Systems auf die Persönlichkeitsstruktur ostdeutscher Führungskräfte	25
2.1	Handlungstheoretische Überlegungen	25
2.1.1	Reaktanz und Hilflosigkeit	28
2.1.2	Kontrollüberzeugungen	32
2.1.3	Vertrauen	33

2.2	Motivationspsychologische Überlegungen	34
2.2.1	Bedürfnishierarchien	35
2.2.2	Das Leistungsmotiv	38
2.2.3	Gerechtigkeitstheorien	44
2.3	Der psychoanalytische Ansatz von Maaz	46
2.3.1	Relevante Grundlagen der Psychoanalyse	47
2.3.2	Die Entwicklung der Persönlichkeit in der DDR	48
2.3.3	Der gehemmte und der zwanghafte Charakter	51
3	Untersuchung der Persönlichkeits- unterschiede zwischen ostdeutschen und westdeutschen Führungskräften	52
3.1	Fragestellungen der Studie	52
3.1.1	Ergebnisse der theoretischen Überlegungen	52
3.1.2	Das Fragebogenverfahren zur Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften	53
3.1.3	Hypothesen	56
3.2	Methodischer Rahmen der Führungskräfte- befragung	60
3.2.1	Untersuchungsablauf und Beschreibung der Stichprobe	60
4.	Ergebnisse der Untersuchung	64
4.1	Die Persönlichkeitsdimensionen	64
4.1.1	Aus der Handlungstheorie abgeleitete Hypothesen	66
4.1.2	Aus der Motivationspsychologie abgeleitete Hypothesen	68
4.1.3	Aus dem psychoanalytischen Ansatz abgeleitete Hypothesen	70

4.2	Die Faktorenanalyse	72
4.2.1	Die Struktur der erfaßten Skalen	72
4.2.2	Differenzen in den Faktorwerten	75
4.3	Zusammenfassung und Diskussion	79
5.	Weiterführende Überlegungen: Chancen der Zusammenarbeit	84
5.1	Übergreifende Maßnahmen zur Optimierung der Zusammenarbeit	85
5.1.1	Unternehmensinterne Rahmenbedingungen	85
5.1.2	Psychologische Diagnostik	88
5.1.3	Qualifizierung	89
5.2.	Qualifizierung zur Zusammenarbeit: Workshop mit beiden Führungskräftegruppen	92
5.2.1	Abbau von Stereotypen	93
5.2.2	Verbesserung des Wissens übereinander	95
5.2.3	Erhöhung der gegenseitigen Akzeptanz	96
5.2.4	Vereinbarung gemeinsamer Regeln der Zusammenarbeit	96
5.3	Zusammenfassung und Ausblick	98
	Literatur	100

Anhang