
Susanne Kleinhenz

Dialogisches Management zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit

Personal- und
Organisationsentwicklung
für Führungskräfte

 Springer

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Einfluss der vier Persönlichkeitstypen nach Riemann auf die Mitarbeiterzufriedenheit	5
2.1	Schizoide Persönlichkeit: Dominante Autonomie-Präferenz	7
2.2	Depressive Persönlichkeit: Harmoniesuchende Beziehungs-Präferenz	8
2.3	Zwanghafte Persönlichkeit: Kontrollierende Balance-Präferenz	9
2.4	Hysterische Persönlichkeit: Erlebnishungrige Stimulanz-Präferenz	10
3	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zur Mitarbeiterzufriedenheit in Bezug auf das Chefverhalten	13
3.1	Verteilung der psychologischen Präferenzen	13
3.2	Zufriedenheit mit der direkten Führungskraft	15
3.3	Passung und Mitarbeiterzufriedenheit: Wer passt zu wem?	15
3.4	Zusammenfassung der Ergebnisse und Anforderungen an die Führungspraxis	18
4	Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit durch Dialogisches Management	19
5	Kompetenzerweiterung der Führungskräfte	23
5.1	Einfluss der psychologischen Präferenzen auf die Kompetenzen von Führungskräften	25

5.2	Trainingsmethoden zur Erhöhung der dialogischen Kompetenz bei Führungskräften	30
5.3	Organisationsentwicklungsmaßnahmen zur Verbesserung des dialogischen Umgangs	33
6	Empowerment von Mitarbeitern	35
6.1	Dialogisches Management und Gender	36
6.2	Assessment, Seminare und Mentorenprogramme	39
7	Fazit	43
	Was Sie aus diesem Essential mitnehmen können	45
	Literatur	47