



8,710: Narzissten, Egomanen, Psychopathen in der Führungsetage - Fallbeispiele und Lösungswege für ein wirksames Management

Fach-Informationen

ECTS-Credits: 3

Zugeordnete Veranstaltungen

Stundenplan	Sprache	Dozent(in)
8,710,1.00 Narzissten, Egomanen, Psychopathen in der Führungsetage - Fallbeispiele und Lösungswege für ein wirksames Management	Deutsch	Dammann Gerhard

Veranstaltungs-Informationen

Veranstaltungs-Vorbedingungen

Veranstaltungs-Inhalt

In dem Film „Wall Street“, der 1987, noch vor den wichtigsten Finanzkrisen, in die Kinos kam, sagt der skrupellose „Börsenhai“ Gordon Gekko (gespielt von Michael Douglas), - der an anderer Stelle auch formulieren kann „I create nothing, I own.“, - in einer Rede, die am Ende von den Zuhörern beklatscht wird: „Greed, for lack of a better word, is good.“ (<http://www.youtube.com/watch?v=7upG01-XWbY>)

Warum betrachten wir heute diesen Film mit anderen Augen als vor 20 Jahren? Wie kommt es, dass in Management-Ausbildungen destruktive Aspekte (Gier, Neid, Kriminalität) lange ausgeklammert wurden?

In dem Seminar soll es darum gehen, produktive und pathologische Aspekte von Führung zu beleuchten. Dabei soll insbesondere auch auf das Konzept des Narzissmus und auf eine „klinische Perspektive“ in der Betrachtung von Organisationen und ihrer Führung eingegangen werden.

Veranstaltungs-Struktur

Die Veranstaltung, die an sechs Terminen, **Donnerstags von 16.00 – 20.00 mit Pause stattfindet**, besteht aus Vorlesungen durch den Dozenten, Vorbereitung an Hand von Texten durch die Studierenden und Diskussionsrunden.

1. Sitzung

Aufbau des Seminars

Hinweise zum Erwerb der Leistungsnachweise

Ausgabe der Pflichtliteratur zum Kopieren

Einführung in das Seminar: Die klinische Perspektive in Management und Wirtschaftspsychologie (Dammann)

Vortrag: Narzissmus – Eine Einführung (Präsentation Dammann)

2. Sitzung

Narzissmus und Führung (Präsentation Dammann)

Diskussion nach Vorbereitung von Maccoby (2000) und Dammann (2009).

3. Sitzung

Diskussion nach Vorbereitung des Themas „Grundlagen der klinischen Organisationspsychologie auf psychodynamischer Grundlage“ (Kapitel 1, 3 und 7 aus Lohmer, 2004).

4. Sitzung

Diskussion nach Vorbereitung des Themas „Der INSEAD-Management-Professor Manfred Kets de Vries über die Pathologien von Führern“ (Interview Kets de Vries mit Diane L. Coutu, 2004a; Kapitel 4 und 6 aus Kets de Vries 2004b)

5. Sitzung

Diskussion nach Vorbereitung des Themas: „Leader und Manager. Ist eine Gegenüberstellung wirklich möglich?“ (Die klassischen Ansätze von Zaleznik (1977) und Kotter (1990). Neuere Zusammenfassung von Fröse (2009).

6. Sitzung.

Diskussion nach Vorbereitung des Themas: „Neue Manager“ und Gefühlswelten der Spätmoderne. (Bowles, 2003; Ghosal, 2005; Illouz, 2009).

Das Kontextstudium ist der Form nach **Kontaktstudium**; zum ordnungsgemässen Besuch der Veranstaltung gehört daher die regelmässige Teilnahme. Die Studierenden müssen **selbst darauf achten, dass sich Veranstaltungstermine nicht überschneiden**.

Veranstaltungs-Literatur

Pflichtliteratur (Reader)

Mathias Lohmer (Hrsg.) (2004) Psychodynamische Organisationsberatung. Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen, 2. verbesserte Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart (darin:

Kapitel 1: M. Lohmer: Das Unbewusste im Unternehmen, Konzepte und Praxis psychodynamischer Organisationsberatung, S. 18- 39

Kapitel 3: A. Obholzer: Führung, Organisationsmanagement und das Unbewusste, S. 79-97

Kapitel 7: M.F.R. Kets de Vries, K. Balasz: Die Psychodynamik des Organisationswandels, S. 161-197)

Eva Illouz (2009) Die Errettung der modernen Seele, Suhrkamp, Frankfurt am Main (darin: Kapitel 3: Vom homo oeconomicus zum homo communicans, pp. 105-179)

Martin Bowles (2003) Der Management-Mythos: Seine Ausprägung und Unzulänglichkeit in gegenwärtigen Organisationen, In: B. Sievers et al. (Hrsg.) Das Unbewusste in Organisationen. Psychosozial Verlag, Giessen, 2003, p. 275-306

Sumantra Ghosal (2005) Bad management theories are destroying good management practices, Academy of Management Learning and Education, 4(1), 75-91.

[Michael Maccoby](#) (2000) Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable Cons, Harvard Business Review, 78(1/2). 69-77

Manfred F.R. Kets de Vries (2004a) Putting Leaders on the Couch, A conversation with [Diane L. Coutu](#), Harvard Business Review, 82(1), 64-71

Abraham Zaleznik (1977) Managers and Leaders. Are they different? Harvard Business Review, 55(3), 67-76 (Wiederabdruck: HBR, 1992, 70(2), 126-135; HBR, 2004, 82(1), 74-81)

John P. Kotter (1990) What Leaders Really Do, Harvard Business Review, 68(3), 103-111

Marlies W. Fröse (2009) Leadership Diskurse: Neue Herausforderungen für Führung und Leitung, In: J. Eurich, A.Brink (Hrsg.) Leadership in sozialen Organisationen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 225-243

Gerhard Dammann (2009) Narzissmus und Führung, In: J. Eurich, A.Brink (Hrsg.) Leadership in sozialen Organisationen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 61-89

Manfred F.R.Kets de Vries (2004b) Führer, Narren und Hochstapler. Die Psychologie der Führung, Klett-Cotta, Stuttgart (darin:

Kapitel 4: Tote Seelen. Emotionales Analphabetentum, S. 77-101

Kapitel 6: Das Hochstapler-Syndrom, S. 124- 152)

Weiterführende Literatur:

Manfred F.R. Kets de Vries (2006) The Leader on the Couch, A clinical approach to changing people and organizations, Jossey-Bass, San Francisco, CA

"Es gibt eine Alternative zur Gewinnmaximierung" (Interview mit Prof. Peter Ulrich), F.A.Z, 12.7.2009

(<http://www.faz.net/s/Rub58241E4DF1B149538ABC24D0E82A6266/Doc~E983DDC01C3C94481912DE695D5E68FD3~ATpl~Ecommon~Scontent~Afor~Eprint.html>)

J. Eurich, A.Brink (Hrsg.) Leadership in sozialen Organisationen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.

Gerhard Dammann (2007) Narzissten, Egoisten, Psychopathen in der Führungsetage. Fallbeispiele und Lösungswege für ein wirksames Management, Haupt, Bern.

Veranstaltungs-Zusatzinformationen

Prüfungs-Informationen

Prüfungsform

Dezentral - schriftliche Gruppenarbeit (100%)

Prüfungs-Hilfsmittel

keine Hilfsmittelregelung nötig

Für die Prüfungsleistung ist keine Hilfsmittelregelung notwendig. Es gilt:

- Für Hausarbeiten, Kurse ohne Credits etc. gibt es keine spezifische Hilfsmittelregelung.
- Es gelten subsidiär die Ordnungen der Universität St. Gallen sowie die Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens (Quellen und Hilfen müssen immer ausgewiesen werden).
- Bei allen schriftlichen Arbeiten muss eine Eigenständigkeitserklärung angebracht werden.

Fragesprache: **Deutsch**

Antwortsprache: **Deutsch**

Prüfungs-Inhalt

Ein Leistungsnachweis kann – nach regelmässiger Teilnahme – durch das Verfassen einer Hausarbeit in der Gruppe erworben werden. Die Themen können – je nach Umfang – von bis zu 4 Teilnehmern (aber auch weniger) bearbeitet werden.

Abgabefrist der Hausarbeiten (ca. 15-20 Seiten) wird noch bekanntgegeben.

Themen für Hausarbeiten in der Gruppe:

1. **Das Konzept der transformationalen Führung nach Bass und Avolio. Ein Überblick (4 Is; Multifactor Leadership Questionnaire etc.)** (2 Teilnehmer)
2. **Transformative und charismatische Führung: Unterschiede und Gemeinsamkeiten** (2 Teilnehmer)

3. **Selbstführung. Ein Überblick** (Der Ansatz von G.F. Müller und anderen) (2-3 Teilnehmer)
4. **Wandlungskompetenz von Führungskräften. Ein Überblick** (2-3 Teilnehmer)
5. **Zusammenfassung von zwei empirischen Studien zu Persönlichkeitsstörungen in der Arbeitswelt** (B.J. Board & K. Fritzon (2005), *Disordered Personalities at Work*, *Psychology, Crime & Law*, 11(1), 17-32 sowie A.B. Brunell et al. (2008), *Leader Emergence: The Case of the Narcissistic Leader*, *Pers Soc Psychol Bull*, 2008, DOI: 10.1177/0146167208324101 (2 Teilnehmer))
6. **Vier Untersuchungen von Donald C. Hambrick zur „Executive Psychology“** (Chen, G., Trevino, L., Hambrick, D.C. (2009) *CEO elitist association: Toward a new understanding of an executive behavioral pattern*, *Leadership Quarterly*, 20(3), 316-28; Wiesenfeld, B.M., Wurthmann, K., Hambrick, D.C. (2008) *The stigmatization and devaluation of elites associated with corporate failures: A process model*, *Academy of Management Review*, 33 (1), 231-51; Chatterjee, A., Hambrick, D.C. (2007) *It's all about me: Narcissistic CEOs and their effects on company strategy and performance*, *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-86 sowie Hiller, N., Hambrick, D.C. (2005) *Conceptualizing executive hubris: The role of (hyper-) core self-evaluations in strategic decision-making*, *Strategic Management Journal*, 26, 297-319. (4 Teilnehmer))
7. **Rakesh Khurana „Searching for a Corporate Savior“ (2002)** (2-3 Teilnehmer)
8. **Narzissmus und Führung: Entwicklung eines organisationspsychologischen Tools** (Basis: Dammann, 2007; Kets de Vries, 2006) (2-4 Teilnehmer)

Prüfungs-Literatur

Wird im Kurs bekannt gegeben.

Beachten Sie bitte:

Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass dieses Merkblatt vor anderen Informationen wie Studynet, persönlichen Datenbanken der Dozenten/-innen, Angaben in den Vorlesungen etc. den absoluten Vorrang hat.

Verbindlichkeit der Merkblätter:

Veranstaltungsinformationen ab Biddingstart am 19. Januar 2010

Prüfungsinformationen für dezentrale Prüfungen nach der 4. Semesterwoche am 22. März 2010

Prüfungsinformationen für zentrale Prüfungen ab Start der Prüfungsanmeldung am 12. April 2010

Bitte schauen Sie sich das Merkblatt nach Ablauf dieser Termine nochmals an.