

C	D	E
Gruppen werden als Gesprächspartner anerkannt	Entstandene Gruppen werden in das Führungsgefüge eingegliedert	Der Vorgesetzte strebt danach, seine Mitarbeiter zu einer Gruppe zusammenzuschließen
Dem Leistungsvermögen des Mitarbeiters angepaßte Anforderungen, die auf seiner Seite eine Anstrengung verlangen	Hohe Anforderungen, deren Erfüllung eine starke Motivation und einen andauernden Einsatz voraussetzt	Außerordentlich hohe Anforderungen, die nur aufgrund höchsten Einsatzes erfüllt werden können
Die Ziele werden von Vorgesetzten und Mitarbeitern gemeinsam erarbeitet	Die Ziele werden vom Mitarbeiter erarbeitet und vom Vorgesetzten geprüft und genehmigt	Der Mitarbeiter setzt seine Arbeitsziele eigenständig
Vorgesetzter gewährt dem Mitarbeiter eine Mitsprache bei der Setzung übergeordneter Ziele	Vorgesetzter gewährt dem Mitarbeiter eine Mitentscheidung bei der Setzung übergeordneter Ziele	Völlige Alleinbestimmung durch den Mitarbeiter
Eigenständige Aufgabenerfüllung im Rahmen allgemeiner Grundsätze des Aufgabenvollzuges	Eigenständige Aufgabenerfüllung aufgrund der Ausrichtung auf Ziele	Völlige Eigenständigkeit des Mitarbeiters bei der Aufgabenerfüllung
Kontrolle durch Ergebnisbewertung	Selbstkontrolle	Keine Kontrolle
Regelmäßige periodische rückkoppelnde Information	Laufende rückkoppelnde Information durch den Vorgesetzten	Umfassende und laufende rückkoppelnde Information, die als gemeinsamer Lernvorgang gestaltet wird
Führungsstil ist in allgemeinen Grundsätzen verankert, wird aber den wechselnden Lagen angepaßt	Führungsstil wird immer der jeweiligen Situation angepaßt	Führungsstil entbehrt jeglicher Grundlage (Stillosigkeit)

Abbildung 3-9: Kategorien des Führungsstils nach Lattmann (1982: 351f.)