

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	<i>Problemstellung</i>	1
1.2	<i>Zielsetzung.....</i>	3
1.3	<i>Gang der Modellentwicklung</i>	5
2	Grundlagen der Motivationsforschung	11
2.1	<i>Ausgewählte Aspekte der Motivationsforschung</i>	11
2.1.1	<i>Begriff der Motivation</i>	12
2.1.2	<i>Bedürfnisse als Grundlage der Motivation.....</i>	13
2.1.3	<i>Intrinsisch und extrinsisch motiviertes Verhalten</i>	15
2.1.4	<i>Wechselwirkung zwischen intrinsischen und extrinsischen Anreizen.....</i>	18
2.2	<i>Motivationstheorien.....</i>	21
2.2.1	<i>Inhaltstheorien der Motivation</i>	22
2.2.1.1	<i>Bedürfnispyramide nach Maslow</i>	23
2.2.1.2	<i>Zweifaktoretheorie nach Herzberg</i>	26
2.2.1.3	<i>Theorie sozialisierter Bedürfnisse</i>	30
2.2.1.4	<i>Vergleich der vorgestellten Inhaltstheorien</i>	34
2.2.2	<i>Prozesstheorien der Motivation</i>	36
2.2.2.1	<i>Theorieansatz nach Vroom.....</i>	37
2.2.2.2	<i>Motivationsansatz von Porter und Lawler.....</i>	40
2.2.2.3	<i>Modell des motivischen Verhaltens in der Organisation</i>	41
2.2.2.4	<i>Zusammenfassende Erkenntnisse</i>	44
2.2.3	<i>Interaktionstheoretische Ansätze der Motivation</i>	46
2.2.3.1	<i>Austauschtheorien</i>	47
2.2.3.2	<i>Theorien zum Gruppeneinfluss</i>	48
2.2.3.3	<i>Rollentheorien.....</i>	51
2.3	<i>Erkenntnisse für die Entwicklung des Metamodells</i>	52
3	Grundlagen der Persönlichkeitstheorie	57
3.1	<i>Persönlichkeitstheoretischer Überblick.....</i>	57
3.1.1	<i>Begriff der Persönlichkeitsmerkmale</i>	58
3.1.2	<i>Relevanz situationaler Einflüsse.....</i>	59
3.1.3	<i>Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen</i>	63
3.2	<i>Persönlichkeitstheorien</i>	66
3.2.1	<i>Ausgewählte historische Persönlichkeitsauffassungen.....</i>	66
3.2.1.1	<i>Merkmalstheorien</i>	66
3.2.1.2	<i>Psychodynamische Theorien</i>	68
3.2.1.3	<i>Humanistische Theorien</i>	70
3.2.1.4	<i>Lerntheorien</i>	71
3.2.1.5	<i>Kombination der Grundströme</i>	72

3.2.2	<i>Theorien der Leistungsunterschiede</i>	73
3.2.2.1	Die Selbstregulierungstheorie	73
3.2.2.2	Die Attributionstheorien.....	75
3.2.2.3	Die Theorie der Handlungskontrolle.....	76
3.2.3	<i>Theoretische Weiterentwicklungen</i>	78
3.2.3.1	Das Fünf-Faktoren-Modell (NEO-PI-R)	78
3.2.3.2	Das deutsche Personality Research Form (PRF).....	84
3.2.3.3	Ansatz basaler Verhaltensaushrichtungen.....	90
3.3	<i>Erkenntnisse für die Entwicklung des Metamodells</i>	94
4	Mitarbeiterführung in Veränderungsprozessen	97
4.1	<i>Begriff der Mitarbeiterführung</i>	98
4.2	<i>Stand der Führungsforschung</i>	107
4.2.1	<i>Klassische Ansätze der Führungsforschung</i>	109
4.2.1.1	Eigenschaftstheorie	109
4.2.1.2	Gruppenansatz	111
4.2.1.3	Situationstheorie	113
4.2.1.4	Interaktionstheorie	114
4.2.2	<i>Neuere Perspektiven der Führungsforschung</i>	116
4.2.2.1	Zwei Blickrichtungen der neueren Führungsforschung.....	116
4.2.2.2	Verhaltensorientierte Führungsforschung	117
4.2.2.3	Führen mit Zielen.....	120
4.2.3	<i>Theorie der Führungsstile als Basis effektiver Mitarbeiterführung</i>	125
4.2.4	<i>Kritische Stellungnahme zu der Führungsforschung</i>	130
4.3	<i>Die Aufgabe der Mitarbeiterführung in Veränderungsprozessen</i>	133
4.3.1	Akzeptanz von Veränderungsprozessen	138
4.3.2	Schaffung eines strategiebezogenen Konsenses.....	140
4.3.3	Hürden der Durchsetzung von Veränderungsprozessen.....	143
4.3.4	Erfolgsfaktoren von Veränderungsprozessen.....	146
4.4	<i>Erkenntnisse für die Entwicklung des Metamodells</i>	149
5	Emotion als entscheidende Verhaltensdeterminante	153
5.1	<i>Emotionspsychologischer Ansatz</i>	154
5.1.1	<i>Begriff der Emotion</i>	154
5.1.2	<i>Sitz der Emotionen</i>	158
5.1.3	<i>Entstehung von Emotionen</i>	162
5.1.4	<i>Grundlage der Emotionen</i>	167
5.2	<i>Emotion als Motivator</i>	170
5.2.1	<i>Bedeutung der Emotionen</i>	171
5.2.2	<i>Das zentrale Bewertungssystem</i>	173
5.2.3	<i>Erklärung des Motivierungsgeschehens</i>	176
5.3	<i>Zusammenfassende Ergebnisse</i>	180

6	Das Metamodell der Mitarbeiterführung	183
6.1	<i>Bedeutung des Metamodells</i>	183
6.1.1	<i>Notwendigkeit der Entwicklung.....</i>	183
6.1.2	<i>Grundfragen zur Entwicklung des Metamodells.....</i>	186
6.2	<i>Struktur des Metamodells</i>	190
6.2.1	<i>Allgemeine Darstellung</i>	190
6.2.2	<i>Führungsrelevante Ebenen des Modells</i>	195
6.2.2.1	<i>Bedürfnis nach Sicherheit</i>	196
6.2.2.1.1	<i>Grundlegende Charakterisierung.....</i>	196
6.2.2.1.2	<i>Bedeutung der Sicherheit für die Mitarbeiterführung.....</i>	200
6.2.2.1.3	<i>Gefahren des Bedürfnisses nach Sicherheit.....</i>	202
6.2.2.2	<i>Bedürfnis nach Neuen Reizen.....</i>	204
6.2.2.2.1	<i>Grundlegende Charakterisierung.....</i>	204
6.2.2.2.2	<i>Bedeutung der Neuen Reize für die Mitarbeiterführung.....</i>	206
6.2.2.2.3	<i>Gefahren des Bedürfnisses nach Neuen Reizen</i>	208
6.2.2.3	<i>Wunsch nach Anerkennung</i>	208
6.2.2.3.1	<i>Grundlegende Charakterisierung.....</i>	208
6.2.2.3.2	<i>Bedeutung der Anerkennung für die Mitarbeiterführung</i>	211
6.2.2.3.3	<i>Gefahren des Bedürfnisses nach Anerkennung</i>	213
6.2.2.4	<i>Zusammenspiel der Grundbedürfnisse.....</i>	214
6.2.2.5	<i>Die Bedeutung der Rationalität mit den Werten, Visionen und Zielen</i>	220
6.2.3	<i>Ökonomische Bedeutung des Metamodells</i>	223
6.2.4	<i>Grenzen des Modells</i>	227
6.3	<i>Weiterentwicklung der maßgeblichen Grundlagentheorien</i>	230
6.3.1	<i>Das Metamodell im Rahmen motivationstheoretischer Grundlagen.....</i>	231
6.3.1.1	<i>Inhaltstheoretische Schlussfolgerungen</i>	231
6.3.1.2	<i>Prozesstheoretische Betrachtung der Ebenen</i>	234
6.3.1.3	<i>Interaktionstheoretische Darstellung des Modells</i>	238
6.3.1.4	<i>Schlussfolgerungen zu intrinsischer und extrinsischer Motivation</i>	240
6.3.2	<i>Das Metamodell in Bezug ausgewählter Persönlichkeitstheorien</i>	244
6.3.2.1	<i>Die Aussagen des PRF im Vergleich zum Metamodell</i>	245
6.3.2.2	<i>Anwendbarkeit des NEO-PI-R in Bezug auf das Metamodell.....</i>	249
6.3.3	<i>Theorien der Mitarbeiterführung im Hinblick auf das Metamodell</i>	253
6.3.3.1	<i>Erkenntnisse für die zielgerichtete Anwendung der Führungsstile</i>	253
6.3.3.2	<i>Führen mit Zielen aus Sicht des Metamodells.....</i>	257
6.3.3.3	<i>Kritische Erfolgsfaktoren bei Veränderungsprozessen.....</i>	261
6.3.4	<i>Weitere ökonomische Anwendungsfelder des Metamodells.....</i>	263
6.3.4.1	<i>Intern: Durchsetzung von Verbesserungsvorschlägen</i>	264
6.3.4.2	<i>Extern: Beziehungsmanagement am Beispiel der Kundenbindung</i>	267
6.3.4.3	<i>Gesamtwirtschaftlich: Tauschgerechtigkeit der Wirtschaftsethik</i>	270
7	Schlussfolgerungen für die Relevanz des Modells	275
7.1	<i>Struktur von Anreizsystemen mit Hilfe des Metamodells.....</i>	275
7.2	<i>Zusammenfassende Ergebnisse.....</i>	277
8	Literaturverzeichnis	281