

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Thematische Einführung und Zielsetzung der Untersuchung</b>	<b>1</b>
1.1 Notwendige Umstellungsprozesse der "DDR"-Wirtschaft	1
1.2 Psychologische Komponenten der Personalarbeit für "DDR"-Unternehmen	3
1.3 Zielsetzungen der vorliegenden Studie	7
<b>2. Beschreibung relevanter Theorien zur Motivation der Arbeit und der zugrundeliegenden Konzepte</b>	<b>9</b>
2.1 Arbeitsmotivation und Leistungsverhalten in Wirtschaftsorganisationen	9
2.2 Content-Theorien der Arbeitsmotivation und ihr Beitrag in Wirtschaftsorganisationen	11
2.3 Instrumentalitätstheorien und ihre Konzepte zu Erwartung und Wert	18
<b>3. Aggregation leistungsmotivierten Verhaltens im Kontext der Arbeitsmotivation</b>	<b>25</b>
3.1 Die Entstehung der Leistungsmotivation und Entwicklung individueller Motivunterschiede	25

3.2	Sozialkulturelle Unterschiede der Leistungsmotivausprägung im Fokus ökonomischen Wandels	34
3.3	Die Modifikation des Leistungsmotivs im Kontext sozioökonomischer Bedingungen	37
4.	<b>Methodischer Rahmen der Führungskräftebefragung</b>	<b>40</b>
4.1	Untersuchungsablauf und Beschreibung der Stichprobe	40
4.2	Ein Verfahren zur Diagnose der Leistungsmotivation: Die "MEHRABIAN achievement risk preference scale" (MARPS)	44
4.2.1	Die Entwicklung der deutschen Form der "MARPS"	44
4.2.2	Testkennwerte der verschiedenen Stichproben	45
4.3	Die Erfassung der Frustrationstoleranz	48
4.4	Statistische Auswertungsmodelle und ihre Zielsetzungen	49
5.	<b>Der Job Diagnostic Survey (JDS): Ein Diagnoseverfahren zu Charakteristika der Arbeit</b>	<b>51</b>
5.1	Beschreibung des "Job Diagnostic Survey" (JDS)	53
5.2	Güteeigenschaften des "Job Diagnostic Survey" (JDS)	58
5.3	Reliabilität und Dimensionalität des "Job Diagnostic Survey" (JDS)	61

<b>6. Meßeigenschaften und Modellannahmen des "JDS" für Führungskräfte aus der "DDR" und "BRD"</b>	<b>64</b>
6.1 JDS - Informationen über Führungskräfte aus der "DDR"	65
6.1.1 Konsistenz-Reliabilitäten der JDS-Skalen	65
6.1.2 Faktorenanalytische Ergebnisse der Kerndimensionen der Arbeit	67
6.1.3 Korrelative Beziehungen zwischen den Kerndimensionen der Arbeit und kritischen psychologischen Zuständen von Personen mit unterschiedlichem Entfaltungsbedürfnis	69
6.1.4 Korrelationsstrukturen der Zufriedenheit mit den Kontextfaktoren der Arbeit und dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung	72
6.1.5 Zusammenhangsmuster der kritischen psychologischen Zustände der Person und den Kriteriumsvariablen des Modells	75
6.1.6 Multiple Regressionsanalyse zur Vorhersage der Kriteriumsvariablen des Modells	77
6.1.7 Korrelative Beziehungen zwischen den Modellvariablen	80
6.1.8 Varianzanalytische Prüfung der Wirkung von Leistungsmotiv und Motivationspotential der Arbeit auf die Kriteriumsvariablen des Modells	83

<b>6.1.9 Varianzanalytische Prüfung der Wirkung des Bedürfnisses nach persönlicher Entfaltung und der Frustrationstoleranz auf die Kriteriumsvariablen des Modells</b>	<b>86</b>
<b>6.2 JDS - Informationen über Führungskräfte aus der "BRD"</b>	<b>89</b>
<b>6.2.1 Konsistenz-Reliabilitäten der JDS-Skalen</b>	<b>89</b>
<b>6.2.2 Faktorenanalytische Ergebnisse der Kerndimensionen der Arbeit</b>	<b>91</b>
<b>6.2.3 Korrelative Beziehungen zwischen den Kerndimensionen der Arbeit und kritischen psychologischen Zuständen von Personen mit unterschiedlichem Entfaltungsbedürfnis</b>	<b>93</b>
<b>6.2.4 Korrelationsstrukturen der Zufriedenheit mit den Kontextfaktoren der Arbeit und dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung</b>	<b>95</b>
<b>6.2.5 Zusammenhangsmuster der kritischen psychologischen Zustände der Person und den Kriteriumsvariablen des Modells</b>	<b>98</b>
<b>6.2.6 Multiple Regressionsanalyse zur Vorhersage der Kriteriumsvariablen des Modells</b>	<b>101</b>
<b>6.2.7 Korrelative Beziehungen zwischen den Modellvariablen</b>	<b>103</b>
<b>6.2.8 Varianzanalytische Prüfung der Wirkung von Leistungsmotiv und Motivationspotential der Arbeit auf die Kriteriumsvariablen des Modells</b>	<b>106</b>

6.2.9	<b>Varianzanalytische Prüfung der Wirkung des Bedürfnisses nach persönlicher Entfaltung und der Frustrationstoleranz auf die Kriteriumsvariablen des Modells</b>	109
6.3	<b>Zusammenfassung und Bewertung der Meßeigenschaften sowie der Modellannahmen des "JDS"</b>	112
7.	<b>Führungskräfte der "DDR" und "BRD" im Vergleich</b>	122
7.1	<b>Bewertung der fünf Kerndimensionen der Arbeit beider Führungskräftegruppen</b>	123
7.2	<b>Kritische psychologische Erlebniszustände der Führungskräfte</b>	126
7.3	<b>Die Kriteriumsvariablen des Modells im Vergleich</b>	128
7.4	<b>Zufriedenheit der Führungskräfte mit den Kontextfaktoren der Arbeit</b>	131
7.5	<b>Das Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung und das Motivationspotential der Arbeitssituation im Vergleich</b>	135
7.6	<b>Frustrationstoleranz und Leistungsmotivausprägung der Führungskräfte</b>	138
7.7	<b>Varianzanalytische Prüfung des Einflusses von Leistungsmotiv und dem Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung auf die Kriteriumsvariablen des Modells</b>	141
7.8	<b>Zusammenfassung und Bewertung des Führungskräftevergleichs beider Ländergruppen</b>	145

<b>8. Qualitative Aspekte der Arbeitsmotivation und praktische Konsequenzen der Untersuchung</b>	<b>152</b>
8.1 Expertengespräche: Alltagstheorien zur Arbeitsmotivation von Unternehmern der "alten" und "neuen" Bundesländer	153
8.1.1 Alltagstheorien in der Psychologie	153
8.1.2 Untersuchungsstichprobe	157
8.1.3 Methodische Vorgehensweise	159
8.1.4 Qualitative Auswertung der Interviews	160
8.1.5 Alltagstheorien der "BRD"-Unternehmer zur Arbeitsmotivation	162
8.1.6 Alltagstheorien der "DDR"-Unternehmer zur Arbeitsmotivation	175
8.1.7 Quantitative Auswertung der Interviews	186
8.1.8 Quantitative Ergebnisse der Inhaltsanalyse	187
8.1.9 Zusammenfassung und Bewertung der Expertengespräche	193
8.2 Motivationstheoretisch geleitetes Training als personenbezogene Interventionsstrategie in Wirtschaftsorganisationen	204

8.2.1	<b>Bisherige Erfahrungen mit motivationspsychologisch geleiteten Trainings</b>	205
8.2.2	<b>Besonderheiten bei der Implementierung von Motivations- trainings in der "DDR"</b>	215
9.	<b>Bewertung und Diskussion relevanter motivationspsychologischer Theorien</b>	219
9.1	<b>Theoretische Modelle der Arbeitsmotivation</b>	219
9.2	<b>Praktischer Nutzen der Arbeitsmotivationsmodelle</b>	224
9.3	<b>Praktische Bedeutung theoretischer Konzepte der Lei- stungsmotivation in Wirtschaftsorganisationen</b>	226
10.	<b>Zusammenfassung</b>	228
11.	<b>Literaturverzeichnis</b>	234