

1	Einführung.....	5
1.1	Einführung für das Einrichten von Aufgaben und Zielen der Arbeit.....	6
1.2	Methodischer Ansatz.....	9
2	Begriffliche und inhaltliche Festlegung	11
2.1	Was ist "Motivation"?	11
2.1.1	Das Motivationskonzept.....	12
2.1.2	Bedürfnisse als Ursache bzw. Ursprung für Motivation.....	16
2.1.3	Motivationsrückgang als Ursache einer mangelnden Arbeitszufriedenheit	18
2.1.4	Motivation als ein Zusammenspiel von Bedürfnissen, Stimulierung und Verhalten.....	21
2.2	Was bezeichnet "Führung"?.....	22
2.2.1	Das Führungskonzept	23
2.2.2	Der Führungsstil - eine personenspezifische bzw. -abhängige Komponente	25
2.2.3	Das Führungsmodell als strategischer Anfang.....	29
2.2.4	Wirkungen auf den Führungserfolg	32
2.3	Was verbirgt sich hinter dem Konzept der "Zielerreichung"?.....	33
2.3.1	Das Zielerreichungskonzept	33
2.3.2	Leistung aus Sicht des Unternehmens	36
2.3.3	Leistung aus Sicht des Angestellten	37
2.3.4	Leistung als Folge von Führung und Motivation.....	39
3	Motivation, Führung und Leistung – ein Ursachen- und Wirkungsprozess	43
3.1	Speziell ausgewählte Inhaltstheorien	43
3.1.1	Die Bedürfnis Theorie von Maslow	43
3.1.2	Die Motivationstheorie von McClelland.....	46
3.1.3	Die ERG Theorie von Alderfer	48

3.1.4	Das 2 Faktorenmodell von Herzberg.....	49
3.1.5	Zusammenfassung unter Berücksichtigung der geschilderten Inhaltstheorien.....	51
3.2	Speziell ausgewählte Prozesstheorien	53
3.2.1	Die Erwartungstheorie von Vroom.....	54
3.2.2	Die Eigenkapitaltheorie von Adams.....	56
3.2.3	Das Erwartungsmodell von Porter und Lawler....	58
3.2.4	Zusammenfassung unter Berücksichtigung der geschilderten Prozesstheorien	59
3.3	Wirkungen der Motivations- und Führungsmodelle auf das Erreichen des Angestellten	61
4	Motivationsinstrumente für erfolgreiche Angestelltenführung.....	63
4.1	Intrinsische gegenüber extrinsischer Motivation.....	63
4.2	Gut ausgewählte immaterielle Motivationsinstrumente	65
4.3	Typische materielle Motivationsinstrumente.....	69
4.4	Motivation gestern und heute	71
4.5	Motivation in Zeiten von Arbeitslosigkeit und Hartz IV	73
5	Führungserfolg und Leistung in einer Zeit sozialen Wandels.....	77
5.1	Der Homo Oeconomicus - ein Erfolgsmodell der Vergangenheit.....	78
5.2	Der moderne Manager - die moderne Führung als Zweck der Selbstverwirklichung.....	79
5.3	Modifikationsmöglichkeiten menschlichen Verhaltens im Führungsprozess.....	80
5.4	Einflüsse der Persönlichkeitsstrukturen auf den Führungsprozess.....	83
5.4.1	Die Rolle der Führungsstärke	85
5.4.2	Die Rolle des Angestellten.....	86
5.4.3	Die Rolle der Personalabteilung.....	87
5.4.4	Die Rolle der Leitung	88

5.5	Wirkungen der Führungspersönlichkeit auf das Erreichen (Verhaltens- modifikation) des Angestellten.....	89
6	Motivation und praktische Führung erfahrener Angestellter in der heutigen Zeit	93
6.1	Gesellschaftspolitische und ökonomische Aspekte	93
6.2	Erfolgsfaktoren einer Führung in Krisenzeiten.....	96
6.3	Motivationsanreize für einen leistungsorientierten Angestellten	98
6.4	Motivation und Manipulation - Führung auf Kosten des Angestellten?.....	100
6.5	Ist der Führungsansatz von Sprenger immer noch aktuell?.....	102
7	Zusammenfassung und weitere Entwicklungen..	105
8	Abbildungsverzeichnis	109
9	Literaturliste und Quellenangaben.....	111
	Internetquellen:.....	125
10	Anhang	129