

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>19</b>
1.1 Thematische Hinführung	19
1.2 Persönliche Motivation	20
1.3 Vorgehensweise	22
1.4 Problemerkfassung	24
1.5 Mind-Map Einflussfaktoren Mitarbeiterführung	25
1.6 Mind-Map Motivation	26
1.7 Mind-Map Mitarbeitergespräch	27
1.8 Leitfrage	27
1.9 Hilfsfragen	28
1.10 Methodik	28
1.10.1 Literaturrecherche	28
1.10.2 Methodik der Literaturbearbeitung	28
1.10.3 Methodik der Empirie	29
<b>2. Das MAG als Führungstool</b>	<b>30</b>
2.1 Arten von Mitarbeitergesprächen	31
2.2 Zwischengespräche	32
2.3 Definition Mitarbeitergespräch	32
2.4 Forschungsstand MAG	33
2.5 Ursprung und Entstehung von Management	34
2.6 Entstehung des Mitarbeitergesprächs	35
2.7 Führungsorganisation	36
2.8 Einführung Mitarbeitergespräche in Organisationen	39
2.9 Fünf Ebenen des Mitarbeitergesprächs	42
2.10 Vorbereitung auf das MAG	43
2.11 Dokumentation	44
2.12 Abweichungsanalyse	44
2.13 Nachbereitung vom MAG	45
2.14 Nutzen des Mitarbeitergesprächs	45
2.15 Zielsetzung	46
2.16 Einführungshindernisse beim MAG	48

2.16.1	Umsetzungsfehler	49
2.16.2	Wollen – Tun – Kluft	50
<b>3.</b>	<b>Personalbeurteilung- und Entwicklung</b>	<b>51</b>
3.1	Personalbeurteilung	52
3.2	Abgrenzung zwischen MAG und Personalbeurteilung	53
3.3	Leistungsbewertung im Rahmen des MAG	54
3.4	Zielvereinbarungen im MAG	56
3.5	Personalentwicklung	56
<b>4.</b>	<b>Mitarbeiterführung</b>	<b>57</b>
4.1	Grundeinstellung und Werte	57
4.2	Führungsethik	58
4.3	Definition des Begriffes Führung	60
4.4	Führungstheorien	61
4.5	Management by Prinzipien	62
4.5.1	Management by Delegation	62
4.5.2	Management by Objectives	62
4.5.3	Management by Exception	62
4.6	Führungsstil	63
4.6.1	Kooperativer Führungsstil	63
4.6.2	Autoritäre Führungsstil	63
4.6.3	Situativer Führungsstil	64
<b>5.</b>	<b>Motivation</b>	<b>65</b>
5.1	Definition des Begriffes Motivation	65
5.2	Arbeits-Motivation	66
5.3	Motivationstheorien	67
5.3.1	Theorie von Maslow	68
5.3.2	Zweifaktoren-Theorie von Herzberg	70
5.3.3	Alderfers ERG-Theorie	70
5.3.4	McClelland Theorie der Bedürfnisse	71
5.3.5	Erwartungstheorie von Vroom	71
5.3.6	Motivationsmodell von Porter und Lawler	72
5.3.7	Theorie der Leistungsmotivation von Atkinson	72

5.3.8 Adams Gleichgewichtstheorie	72
5.3.9 Weiners Attributionstheorie	73
5.3.10 Intrinsische vs. extrinsische Motivation	73
5.4 Motivation im Bezug aufs MAG	74
5.5 Motivation vs. Arbeitszufriedenheit	74
5.6 Abbau von Demotivationen	76
<b>6. Kommunikation</b>	<b>77</b>
6.1 Grundlagen der Kommunikation	77
6.2 Kommunikation im MAG	83
6.3 Strukturierte Gesprächsführung	85
6.4 Gesprächsführung im MAG	85
6.5 Gesprächsformen und Gesprächsstile	87
6.6 Urteilstendenzen und Fehlerquellen	87
6.7 Kennzeichen guter Gespräche	90
<b>7. Empirische Betrachtung</b>	<b>91</b>
7.1 Methodik	91
7.2 Auswertung der Umfrage	93
7.3 Auswertung der Umfrageergebnisse	128
<b>8. Diskussion der Ergebnisse</b>	<b>129</b>
8.1 Negative Assoziation von Mitarbeitergesprächen	132
8.2 Nachteile von Mitarbeitergesprächen	133
8.3 Vorteile von Mitarbeitergesprächen	134
<b>9. Resümee und Ausblick</b>	<b>135</b>
9.1 Beantwortung der Leitfragen	135
9.2 Beantwortung der Hilfsfragen	137
9.3 Conclusio	139
<b>Literatur und Recherchequellen</b>	<b>141</b>
<b>Literaturverzeichnis Printquellen</b>	<b>141</b>
<b>Literaturverzeichnis Internetquellen</b>	<b>146</b>
<b>10. Vita</b>	<b>149</b>