

Demotivation vermeiden - wirkungsvoll führen

Angewandte Motivationsforschung am Beispiel der Kulturbranche

Bearbeitet von
Olivia Oeschger, Michel Meyer, Thomas Ehret

1. Auflage 2011 2011. Taschenbuch. 114 S. Paperback
ISBN 978 3 8288 2668 7
Format (B x L): 14,8 x 21 cm

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

**WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE
AUS DEM TECTUM VERLAG**

Reihe Wirtschaftswissenschaften

Band 58

Olivia Oeschger, Thomas Ehret, Michel Meyer

Demotivation vermeiden - wirkungsvoll führen

Angewandte Motivationsforschung am Beispiel der Kulturbranche

Tectum Verlag

Olivia Oeschger, Thomas Ehret, Michel Meyer

Demotivation vermeiden - wirkungsvoll führen.
Angewandte Motivationsforschung am Beispiel der Kulturbranche
Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag:
Reihe: Wirtschaftswissenschaften; Bd. 58

ISBN: 978-3-8288-2668-7

ISSN: 1861-8073

Umschlagabbildung: © aluxum | istockphoto.com

Umschlaggestaltung: Felix Hieronimi | Tectum Verlag

© Tectum Verlag Marburg, 2011

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben
sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary.....	5
Inhaltsverzeichnis.....	9
Vorwort.....	15
Motivation für die Wahl des Themas.....	15
Wissenschaftliche Anregungen.....	16
Dank an beteiligte Personen	17
Glossar	18
1 Einleitung	21
1.1 Rahmen der Fachdiskussion	22
1.2 Eingrenzung des Themas.....	24
1.2.1 Motivation/Demotivation.....	24
1.2.2 Kulturbranche	24
1.2.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kulturbranche	25
1.3 Knappe Erläuterung der These.....	25
1.4 Vorgehen Analyse Theorie Motivation/Demotivation .	26
1.5 Vorgehen Empirie	28
1.6 Kurze Darstellung der Abfolge und des Inhalts der einzelnen Kapitel.....	29
1.6.1 Einleitung – erstes Kapitel.....	29
1.6.2 Hauptteil – zweites Kapitel.....	29
1.6.3 Synthese/Schlussfolgerungen – drittes Kapitel	30
2 Hauptteil	31
2.1 Begriffserklärung Kulturbranche	31
2.2 Begriffserklärung Mitarbeitende der Kulturbranche	33
2.3 Theorie Motivation	33
2.3.1 Definition Motivation	33
2.3.2 Motive.....	35
2.3.3 Psychologie/Soziologie	40

2.3.4	Motivationsmodelle.....	43
2.3.4.1	Motivklassifikation von Maslow ..	45
2.3.4.2	Das Rubikonmodell	46
2.3.4.3	X- und Y-Theorie von McGregor ..	47
2.3.5	Motivation und Gefühl/Emotion.....	48
2.3.6	Motivationsmuster.....	49
2.3.7	Feststellung von Motivation	51
2.4	Theorie Demotivation.....	53
2.4.1	Definition Demotivation.....	53
2.4.2	Einflussfaktoren auf Demotivation.....	54
2.4.3	Motivationsbarrieren.....	55
2.4.3.1	Aktuelle Motivationsbarrieren.....	55
2.4.3.2	Potenzielle Motivationsbarrieren .	56
2.4.4	Ursachen von Demotivation	56
2.4.4.1	Stress	56
2.4.4.2	Arbeitsinhalt	57
2.4.4.3	Unbefriedigte Bedürfnisse	57
2.4.4.4	Weitere Ansätze	57
2.4.5	Auswirkungen von Demotivation	57
2.4.5.1	Auswirkungen auf die personelle Ebene.....	58
2.4.5.2	Auswirkungen auf die interpersonelle Ebene	58
2.4.5.3	Auswirkungen auf das Unternehmen	59
2.4.5.4	Arbeitsunzufriedenheit	59
2.4.6	Ambivalenz von Demotivation	60
2.4.6.1	Positive Reaktion auf die personelle Ebene	60
2.4.6.2	Positive Reaktionen auf die interpersonelle und strukturelle Ebene	60

2.4.7	Prävention von Demotivation	60
2.4.7.1	Strategische Frühaufklärung	61
2.4.7.2	„Slacks“ (Ressourcenüberschüsse)	61
2.4.7.3	Demotivationsberücksichtigte Mitarbeiterauswahl	61
2.4.7.4	Personalbeurteilungen	61
2.4.7.5	Personalpflege	62
2.4.7.6	Präventive Führung	62
2.5	Theorie Remotivation	62
2.5.1	Definition Remotivation	62
2.5.1.1	Direkte und indirekte Remotivation	63
2.5.1.2	Selbst- und Fremdremotivation....	63
2.5.2	Gestaltungsstrategien zur Demotivationsüberwindung und Remotivation	63
2.5.2.1	Strukturelle Führung	63
2.5.2.2	Führungskultur	64
2.5.2.3	Ermächtigungsstrategie	64
2.5.2.4	Empowerment	64
2.5.2.5	Ressourcen-Management	65
2.5.2.6	Organisationskultur	65
2.5.2.7	Arbeitskoordination	65
2.5.2.8	Selbstorganisation	65
2.5.2.9	Organisationales Wissen und problemadäquate Lernansätze	66
2.5.2.10	Qualitative Personalstruktur	66
2.5.2.11	Coaching	66
2.5.2.12	Führungsstile	67
2.5.2.13	Mitunternehmertum	68
2.5.3	Grenzen von Demotivationsüberwindung....	68

2.6	Demografische Entwicklung	68
2.6.1	Parameter der Bevölkerungszunahme bzw. -abnahme	68
2.6.2	Entwicklung der Erwerbsbevölkerung	69
2.7	Empirische Studie	70
2.7.1	Ziel und Zweck	70
2.7.2	Vorgehen und Auswahl Adressdaten/ Zielgruppe.....	70
2.7.3	Vorgehen Aufbau Fragebogen.....	71
2.7.3.1	Fragen zur Person	72
2.7.3.2	Fragen zu Motivationsbarrieren gemäss Wunderer/Küpers	72
2.7.3.3	Persönliche Einschätzung von Motivation und Motivationsmassnahmen.....	74
2.7.4	Empirie Wunderer/ Küpers.....	74
2.7.5	Instrument Umfrage	75
2.7.6	Darstellung und Diskussion der Ergebnisse .	75
2.7.6.1	Beschäftigungsverhältnis	76
2.7.6.2	Dauer beim aktuellen Arbeitgeber.....	76
2.7.6.3	Hierarchiestufe	77
2.7.6.4	Einkommensstruktur.....	78
2.7.6.5	Geschlechteraufteilung.....	79
2.7.6.6	Altersstruktur	80
2.7.6.7	Branchentreue.....	81
2.7.6.8	Wichtigkeit, in der Kulturbranche tätig zu sein	82
2.7.6.9	Potenzielle Motivationsbarrieren .	83
2.7.6.10	Aktuelle Motivationsbarrieren.....	87
2.7.6.11	Bilanz Motivation/ Demotivation	92
2.7.6.12	Motivationsstabilisatoren	93

3	Synthese/Schlussfolgerung	95
3.1	Zusammenfassung der Erkenntnisse aus Theorie und empirischer Studie	95
3.1.1	Allgemeine Erkenntnisse	95
3.1.2	Erkenntnisse hinsichtlich der Führungsarbeit	96
3.1.3	Empirische Erkenntnisse	97
3.2	Schlussfolgerung	99
3.2.1	Allgemeine Schlussfolgerung	99
3.2.2	Damoklesschwert demografische Entwicklung	99
3.2.3	Kulturmangel in der Kulturbranche?	99
3.2.4	Vom Patron zum Coach	100
3.2.5	Management by Objectives	101
3.2.6	Mitarbeiterunzufriedenheit = Demotivation?	101
3.3	Beurteilung der These	102
4	Anhang	103
4.1	Quellenverzeichnis	103
4.1.1	Literatur	103
4.1.2	Internet	103
4.1.3	Statistiken	104
4.1.3.1	Entwicklung der Alterspyramide, 1875–2004	104
4.1.3.2	Zusammengefasste Geburtenziffer	104
4.1.3.3	Entwicklung der männlichen und weiblichen Lebenserwartung (...)	105
4.1.3.4	Einwanderungen und Auswanderungen gemäss drei Grundhypothesen	105
4.1.3.5	Entwicklung der Gesamtbevölkerung (...)	106

4.1.3.6	Erwerbsquote nach Geschlecht und Altersgruppen, 2004 und 2050	106
4.1.3.7	Entwicklung der Erwerbsbevölkerung (...).....	107
4.1.4	Tabellenverzeichnis	107
4.1.5	Abbildungsverzeichnis	107
4.1.6	Quellenverzeichnis	108
4.2	Diverse Unterlagen	109
4.2.1	Online - Fragebogen	109