

Inhalt

Zusammenfassung	VI
1 Einleitung	1
1.1 Aufbau der Arbeit	2
2 Das Mitarbeitergespräch: Begriffsbestimmung und operative Definition eines Führungsinstruments	4
2.1 Aktuelle Entwicklungen in der Führungsforschung	7
3 Ziele und Erfolgskriterien des Mitarbeitergesprächs	11
3.1 Einbettung des Mitarbeitergesprächs in Unternehmens- und Personalentwicklungsstrategie	11
3.2 Ziele von Mitarbeitergesprächen aus der Literatur	13
3.2.1 Das Ziel der effektiven Mitarbeiterführung.....	15
3.2.2 Das Ziel der positiven Beziehungsgestaltung.....	20
4 Implementierung, Inhalte und Ausgestaltung des Mitarbeitergesprächs	26
4.1 Implementierung von Mitarbeitergesprächen	26
4.1.1 Risiken bei der Einführung von Mitarbeitergesprächen.....	29
4.1.2 Implementierung des Mitarbeitergesprächs im Unternehmen.....	31
4.2 Formale Inhalte des Mitarbeitergesprächs	43
4.2.1 Leistungsbewertung.....	43
4.2.2 Leistungsorientierte Vergütung	56
4.2.3 Zielvereinbarung und Zielerreichung	62
4.2.4 Entwicklungsplanung	65
4.3 Die Ausgestaltung des Mitarbeitergesprächs	69
4.3.1 Wahrgenommene Gerechtigkeit im Mitarbeitergespräch.....	71
5 Ziel und Fragestellung der vorliegenden Untersuchung	86
6 Hypothesen	91
6.1 Prozedurale Gerechtigkeit und effektive Mitarbeiterführung	91
6.2 Prozedurale Gerechtigkeit und positive Beziehungsgestaltung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter	94
6.3 Verhaltensbezogene Antezedenzen der wahrgenommenen prozeduralen Gerechtigkeit auf der Seite des Vorgesetzten	96

6.4	Verhaltensbezogene Antezedenzen der wahrgenommenen prozeduralen Gerechtigkeit auf der Seite des Mitarbeiters	98
7	Methodik.....	103
7.1	Ablauf der Untersuchung	103
7.2	Teilnehmerakquise	105
7.3	Stichprobe	106
7.4	Datenerhebung	109
7.4.1	Operationalisierung der wahrgenommene prozeduralen Gerechtigkeit	109
7.4.2	Operationalisierung der wahrgenommenen Möglichkeit zur Meinungsäußerung	110
7.4.3	Operationalisierung der Indikatoren effektiver Mitarbeiterführung.....	112
7.4.4	Operationalisierung der Indikatoren positiver Beziehungsgestaltung.....	115
7.4.5	Der prozess- und interaktionsanalytische Untersuchungsansatz	118
7.4.6	Das Analyseinstrument act4leadership®.....	120
7.4.7	Operationalisierung der Verhaltensvariablen in act4leadership®	132
7.5	Datenauswertung.....	135
7.5.1	Umgang mit fehlenden Daten.....	135
7.5.2	Vorgehen bei der hypothesentestenden Analyse	137
8	Deskriptive Datenanalyse.....	140
8.1	Gesprächscharakteristik	140
8.2	Häufigkeiten der Verhaltenskategorien.....	145
8.3	Charakteristik der hypothesenrelevanten Fragebogendaten.....	146
9	Hypothesentestende Analyse	148
9.1	Prozedurale Gerechtigkeit und effektive Mitarbeiterführung	148
9.2	Prozedurale Gerechtigkeit und positive Beziehungsgestaltung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter	154
9.3	Verhaltensbezogene Antezedenzen der wahrgenommenen prozeduralen Gerechtigkeit auf der Seite des Vorgesetzten	158
9.4	Verhaltensbezogene Antezedenzen der wahrgenommenen prozeduralen Gerechtigkeit auf der Seite des Mitarbeiters	161
9.5	Zusammenfassung der Ergebnisse	169
10	Diskussion.....	172
10.1	Theoretische Implikationen.....	175

10.2 Praktische Implikationen.....	180
10.3 Grenzen der Untersuchung.....	182
10.4 Weiterführende Fragestellungen	185
Literaturverzeichnis.....	188
Anhang	211