

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	V
Verzeichnis der Fallbeispiele	IX
Vorwort zur zweiten Auflage	1
Vorwort zur ersten Auflage	2
I Der Mitarbeiter als Grundbaustein ökonomischer Organisationen	7
1 Individuelle Unterschiede zwischen Mitarbeitern	9
1.1 Ökonomische Organisationen	10
1.1.1 Die Grundprinzipien ökonomischer Organisationen	11
1.1.2 Die Grundbausteine ökonomischer Organisationen	15
1.2 Der Mitarbeiter als komplexer Mensch	19
1.2.1 Individuelle Unterschiede in den Bedürfnissen	22
1.2.2 Individuelle Unterschiede in der Persönlichkeit	39
1.2.3 Individuelle Unterschiede in den Werten und Einstellungen	47
1.2.4 Individuelle Unterschiede in den Fähigkeiten	61
1.2.5 Der komplexe Mitarbeiter als Grundlage der Analyse	63
1.3 Zusammenfassung	65
1.4 Literaturhinweise	69
2 Ökonomisch-psychologisches Verhalten	73
2.1 Das prozessuale Modell des Arbeitsverhaltens	74
2.1.1 Die Situation als Determinante des Verhaltens	77
2.1.2 Die individuelle Wahrnehmung der Situation	87
2.1.3 Das prozessuale Modell des individuellen Arbeitsverhaltens	94
2.1.4 Kognitive und motivationale Prozesse im Arbeitsverhalten	100
2.1.5 Individuelles Entscheidungsverhalten	111
2.2 Die Modellierung des Arbeitsverhaltens	118
2.2.1 Die Arbeitsanstrengungen	120
2.2.2 Die Arbeitssituation	122

2.2.3	Konsequenzen aus dem Arbeitsverhalten	126
2.2.4	Nutzen und Präferenzen des Mitarbeiters	128
2.2.5	Ziele des Mitarbeiters und ihre Attribute	144
2.2.6	Matrizen, Bäume und Diagramme	153
2.3	Zusammenfassung	168
2.4	Literaturhinweise	171
II	Das Verhalten in Organisationen	175
3	Die individuelle Beurteilung der Arbeitssituation	177
3.1	Die Grundlagen der individuellen Beurteilung	180
3.1.1	Die begrenzte kognitive Komplexität	180
3.1.2	Der Prozess der Beurteilung	183
3.1.3	Heuristiken und Verzerrungen bei der Urteilsfindung	185
3.1.4	Die Bedeutung von Labor-Experimenten für die Erklärung des individuellen Arbeitsverhaltens	192
3.2	Die Bildung von Werturteilen	195
3.2.1	Die subjektive Beurteilung der Konsequenzen von Handlungsalternativen	197
3.2.2	Die subjektive Beurteilung der Konsequenzen bei mehreren Zielen	218
3.2.3	Die subjektive Beurteilung funktionaler Zusammenhänge	229
3.2.4	Zur Konsistenz der Präferenzbildung	247
3.3	Die Bildung von Wahrscheinlichkeitsurteilen	253
3.3.1	Die Heuristik der Repräsentativität	254
3.3.2	Die Heuristik der Verfügbarkeit	263
3.3.3	Ambiguität und die Heuristik der Verankerung und Anpassung	267
3.3.4	Statistische Urteilsbildung	277
3.4	Die Bildung kausaler Urteile	280
3.4.1	Kausalattribution als prognostizierende Urteilsbildung	282
3.4.2	Kausale Schemata	288
3.4.3	Attributionstendenzen	291
3.4.4	Statistische Kausalattribution	294
3.5	Zusammenfassung	298
3.6	Literaturhinweise	302
4	Die Psychologie des Arbeitsverhaltens	307
4.1	Die eingeschränkte individuelle Rationalität	309

4.1.1 Die Nutzenmaximierung	313
4.1.2 Die Auswirkungen der eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten auf die Nutzenmaximierung	318
4.1.3 Das Menschenbild des REMM	328
4.2 Individuelles Entscheidungsverhalten	329
4.2.1 Die Grundlagen rationalen Verhaltens	333
4.2.2 Subjektive Erwartungsnutzentheorien	342
4.2.3 Erwartungsnutzentheorien mit emotionalen Komponenten	353
4.3 Individuelles Arbeitsverhalten	361
4.3.1 Entscheidungsregeln bei mehreren Zielen	364
4.3.2 Das strukturelle Modell des individuellen Arbeitsverhaltens	371
4.3.3 Das VIE-Modell der Arbeitsmotivation	377
4.3.4 Das Modell der Leistungsmotivation	380
4.4 Selbstmanagement	383
4.4.1 Strategien zur Entscheidung und Beurteilung	386
4.4.2 Normgeleitetes Verhalten	396
4.4.3 Mentale Buchhaltung	402
4.4.4 Zielsetzung und die Selbstregulierung des Verhaltens	409
4.4.5 Motivationale Verzerrungen	413
4.4.6 Egonomics	416
4.4.7 Selbstbetrug	422
4.5 Zusammenfassung	432
4.6 Literaturhinweise	435
III Organisation und die Bedeutung der Motivation	443
5 Die ökonomische Analyse des Motivationsproblems	445
5.1 Effiziente Organisationen und das Motivationsproblem	448
5.1.1 Die Wertschöpfung einer Unternehmung	449
5.1.2 Das Organisationsproblem	451
5.1.3 Die Wechselwirkungen zwischen Motivation und Koordination	454
5.2 Das Motivationsproblem in der einzelnen Arbeitsbeziehung	458
5.2.1 Die Arbeitsbeziehung als Vertragsverhältnis	463
5.2.2 Merkmale der Arbeitsbeziehung	466
5.2.3 Die Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages	472
5.2.4 Opportunistisches Verhalten und das Streben nach Eigennutz	477
5.2.5 Motivationsprobleme in Arbeitsbeziehungen	484
5.3 Die Motivierung ökonomischer Aktivitäten	497

5.3.1 Die Wechselwirkungen zwischen intrinsischen und extrinsischen Anreizen	499
5.3.2 Die Konsistenz der Anreizstruktur	506
5.3.3 Das Vorgehen bei der ökonomischen Analyse des Motivationsproblems	513
5.3.4 Klassifikation der Motivationsinstrumente	518
5.4 Zwei Fallbeispiele	525
5.4.1 Henry Ford und das 5-Dollar-Programm	526
5.4.2 NUMMI und das japanisch-amerikanische Joint Venture	530
5.5 Zusammenfassung	533
5.6 Literaturhinweise	535
6 Die Steuerung des Arbeitsverhaltens	537
6.1 Die Arbeitsbeziehung als Nexus von Verträgen	539
6.1.1 Der juristische Arbeitsvertrag als relationaler Vertrag	540
6.1.2 Das Direktionsrecht und die Standardisierung von Verträgen	544
6.1.3 Der implizite Arbeitsvertrag als psychologischer Vertrag	547
6.1.4 Selbstdurchsetzende Verträge und die Wertschöpfung in einer Arbeitsbeziehung	553
6.1.5 Der soziale Vertrag als kollektiver Vertrag	557
6.1.6 Soziale Vergleiche und Gerechtigkeit im Arbeitskontext	561
6.2 Die Arbeitsbeziehung als langfristiges Vertragsverhältnis	567
6.2.1 Die Vor- und Nachteile einer langfristigen Arbeitsbeziehung	568
6.2.2 Vertrauen als Grundlage jeder Arbeitsbeziehung	574
6.2.3 Mechanismen zum Aufbau von Vertrauen	579
6.3 Anforderung an die Mitarbeiterführung	592
6.3.1 Sicherstellung der Rationalität	596
6.3.2 Sicherstellung der Kooperation	602
6.3.3 Individualisierung der Mitarbeiterführung	610
6.3.4 Strategische Mitarbeiterführung	613
6.4 Zusammenfassung	618
6.5 Literatur	619
Endnoten	623
Literaturverzeichnis	641
Index	689