

# Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	9
2.	Effizienzlohnmodelle der neoklassischen Tradition	23
2.1	Fluktuationskosten	25
2.2	“Adverse selection”	26
2.3	Das “shirking”-Problem	26
2.4	Neoklassische vs. soziologische Effizienzlohnmodelle	27
2.5	Zusammenfassung	28
2.6	Einordnung und Kritik von Effizienzlohnmodellen der neoklassischen Tradition	29
2.6.1	Das Problem der Mehrfachfunktionen von Preisen	30
2.6.2	Monetäre vs. nicht-monetäre Instrumente	33
2.6.2.1	Sharecropping und Bedingungen für die Äquivalenz wirtschaftlicher Organisationsformen	35
2.6.2.2	Prinzipal-Agent-Modelle und die Entlohnungsstruktur	44
2.6.3	Anreiz-, Selektions- und Risikoverteilungsprobleme sowie Formen komplexer Entlohnungsstrukturen	48
2.6.4	Zusammenfassung und Würdigung der Kritik an der Effizienzlohntheorie	52
3.	Soziologische Effizienzlohnmodelle	56
3.1	Unterschied zu den Effizienzlohntheorien der neoklassischen Tradition	57
3.2	Lohn, Leistung und der “Austausch von Geschenken”	58
3.3	Das fair-wage/effort-Modell	65
3.4	Soziologische und psychologische Fundierung der soziologischen Effizienzlohntheorien	71
3.4.1	Soziologische Fundierung der fair-wage/effort-Hypothese	71
3.4.2	Psychologische Fundierung: Equity-Theorie	73
4.	Motivation und Verhalten aus Sicht der kognitiven Sozialpsychologie	81
4.1	Wahrnehmung: Schemata und das Gesetz der Prägnanz	82
4.1.1	Wahrnehmung aus neurobiologischer Sicht	84

4.1.2	Wahrnehmung aus Sicht der Gestalttheorie	92
4.1.2.1	Ganzheitlichkeit und Prägnanz	94
4.1.2.2	Stabilität	96
4.1.2.3	Schemata der Wahrnehmung	98
4.1.2.4	Schemaabhängige Strukturierungseffekte	102
4.1.2.5	Gestalt Switch	104
4.1.2.6	Interdependenz der Schemata	109
4.1.2.7	Zusammenfassung	115
4.2	Motivation und individuelles Verhalten als das Streben nach Konsistenz	115
4.2.1	Konsistenz und Gefordertheit	117
4.2.2	Ego- vs. aufgabengeleitetes Handeln	119
4.2.3	Umwelt, Wahrnehmungsprinzipien und das Streben nach genereller Prägnanz	121
4.2.4	Gestaltpsychologie und ihr "Menschenbild"	128
4.2.5	Individuum und Gruppe	130
4.2.5.1	Selbstkategorisierung	132
4.2.5.2	Individuelle Konsistenz, Attribution und Prägnanz in der sozialen Umwelt	135
4.2.6	Arbeitsmotivation, Arbeitsnormen und die Bedeutung von Kontrakten und von Lohnformen	145
4.2.6.1	Intrinsische vs. extrinsische Motivation	146
4.2.6.2	Selbstkategorisierung: Teil der Unternehmung	149
4.2.6.3	Arbeitsnormen	155
5.	Die Bedeutung der kognitiven Sozialpsychologie für soziologische Effizienzlohnmodelle	156
5.1	Komplexe Entlohnungsformen	157
5.2	Equity-Theorie und kognitive Sozialpsychologie	165
5.3	Adäquatheit des Nutzenansatzes	173
5.4	Motivation, Verhalten und Selbstattribution	178
6.	Fazit und Ausblick	186
	Literaturverzeichnis	193
	Namensregister	219
	Sachregister	223