

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Verzeichnis der Übersichten und Exkurse	XII
Einleitung	1
I. Psychologische Grundlagen der Ideologie sozialer Marktwirtschaft – das Prinzip der Nutzenmehrung	5
I.1. Akzeptanz der individuellen Nutzenmaximierung – auch ein Thema für die Personalwirtschaft	11
I.2. Nutzenmaximierung als Grundlage menschlichen Handelns	19
I.3. Wozu lebt der Mensch? Motivationstheorien als Basis des erfolgreichen Personaleinsatzes	25
I.4. Subjektive Gerechtigkeit – ein problematischer Punkt zielorientierter Verhaltenssteuerung	28
I.5. Nicht alles kann vernünftig sein – Grenzen rationaler Handlungssteuerung	35
II. Effiziente Organisationsstrukturen – vor allem eine psychologische Gestaltungsarbeit	49
II.1. Das Unternehmen: Ein offenes, komplexes System	49
II.2. Zielkongruenz zwischen Mitarbeitern und Unternehmen – Ein nicht vollständig erreichbares, aber stets anzustrebendes Ideal	54
II.3. Effiziente Organisationsgestaltung – auch eine Folge der erreichten Bedürfniserfüllung	57
II.4. Rollenerwartungen und ihre Beeinflussung durch die Organisationsstruktur	60
II.5. Organisationsentwicklung – Chaos oder geplante Gestaltung der Zukunft?	67
III. Aus Beschäftigten „Mitarbeiter“ machen – Fragen zeitgemäßer Unternehmenskultur	72
III.1. Bereiche der Unternehmenskultur und deren Erfassung	72
III.2. Der Wertewandel und seine praktischen Konsequenzen	77
III.3. Wertorientierte Personalpolitik – keine theoretische Utopie, sondern konkrete Unternehmensgestaltung	84

IV.	Konflikte – Grundlage von Innovationen	92
IV.1.	Systemimmanente Spannungen als Grundlage dauerhafter Weiterentwicklung	93
IV.2.	Unterschiedliche Handlungsentwürfe als Konfliktursache .	99
IV.3.	Verteilungskämpfe als Konfliktquelle	107
IV.4.	Organisationen als Ursache von Konfliktpotentialen . . .	111
IV.5.	Modelle der Konfliktnutzung	115
V.	Persönliche Macht – das mißverständene Tabu moderner Unternehmenskultur	130
V.1.	Gestaltungsmotive als Grundlage erfolgreicher Führung .	131
V.2.	Individuelle Machtmotivation	137
V.3.	Reduktion von Machtdistanz als Motivator	145
V.4.	Mittel zur Machtausübung	149
V.5.	Konsequenzen für die Unternehmenskultur	156
VI.	Menschenkenntnis – eine unverzichtbare Grundlage für erfolgreiches Verhalten im Unternehmen	158
VI.1.	Erfassung des Ist-Zustandes eines Menschen: Problem der Informationsselektion	160
VI.2.	Interpretation der erhobenen Informationen: Attribuierungsprobleme	167
VI.3.	Verzerrungen bei der Interpretation von Informationen .	173
VI.4.	Maßnahmen zur Optimierung der Menschenkenntnis . .	179
VII.	Zeitgerechte Motivatoren – ganz ohne Leistungsanreiz geht es nicht	186
VII.1.	Subjektive Nutzenmaximierung als Grundlage menschlicher Verhaltenssteuerung	187
VII.2.	Integrative Modelle der Arbeitsmotivation	199
VII.3.	Klare Ursachen-Folgen-Beziehungen als Voraussetzung motivationsfördernder Leistungsanreize	201
VII.4.	Möglichkeiten extrinsischer Arbeitsmotivation	209
VIII.	Arbeit, die Spaß macht – eine unverzichtbare Erfolgs- grundlage	216
VIII.1.	Die Existenz intrinsischer Arbeitsmotivation	216
VIII.2.	Intrinsische Arbeitsmotivation und das Selbstbild der Führungskräfte	220
VIII.3.	Führungsmittel bei intrinsischer Arbeitsmotivation: Mitarbeiterauswahl und Arbeitsgestaltung	222
VIII.4.	Grenzen der Nutzung intrinsischer Motivation	224
VIII.5.	Individualisierter Motivations-Mix als Lösungsvorschlag .	225

IX.	Erfolgreiche Organisationsentwicklung – Fragen des Selbstbildes der Führungskräfte	236
IX.1.	Bedürfnisbefriedigung der Geführten als Grundlage der Definition von Führungsaufgaben	236
IX.2.	Das Selbstbild von Führungskräften als Folge der Auswahlprinzipien	243
IX.3.	Psychologische Führungstheorien – und ihre nicht immer erwünschten Auswirkungen	247
IX.4.	Lösungsansätze zur Erreichung der Rollenflexibilität	260
X.	Die manchmal schwierigen Partner – Optimierung der Kooperation von Management und Arbeitnehmervertretung	265
X.1.	Solidarität gegen individuelle Durchsetzung: ein grundlegendes Gegensatzpaar unseres Wertesystems	266
X.2.	Psychologische Bedingungen der Entwicklung von Dauerkonflikten durch „Blockbildung“	272
X.3.	Psychologische Bedingungen unbefriedigender Verhandlungen	281
X.4.	Und immer wieder aufs neue – das Grundprinzip vertrauensvoller Kooperation	288
XI.	Stillstand ist Rückschritt – Grundlagen erfolgreicher Personal- und Organisationsentwicklung	295
XI.1.	Das Selbstverständnis des Personalbereiches	296
XI.2.	Finanzierungsmodelle	298
XI.3.	Persönliche Passung zu Aufgaben moderner Personalarbeit	301
XI.4.	Optimierung erfolgreicher Personalarbeit	303
XI.5.	Sicherung der Innovationskraft	307
XI.6.	Zukunftsperspektiven	314
	Literaturverzeichnis	315
	Autorenregister	327
	Sachregister	331