

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	1
A Theoretische Humanisierungsgrundlagen (eindimensionale Analyse)	5
I. Begriff	5
1. Politischer Ansatz	
2. Verhaltenswissenschaftlicher Ansatz	9
3. Betriebswirtschaftlicher Ansatz	12
II. Anspruchsträger	13
1. Unternehmungsintern	14
1.1. Formale Anspruchsträger	14
1.1.1. Unipersonal	14
1.1.2. Multipersonal	15
1.2. Informale Anspruchsträger	21
1.2.1. Unipersonal	21
1.2.2. Multipersonal	22
2. Unternehmungsextern	23
2.1. Gesellschaftliche Ebene	23
2.2. Wirtschaftliche Ebene	26
2.3. Wissenschaftliche Ebene	28
III. Humanisierungsansätze	29
1. Organisationswissenschaftliche Ansätze	29
1.1. Klassische Ansätze	30
1.2. Neoklassische Ansätze	32
1.3. Moderne Ansätze	35
2. Ergonomischer Ansatz	36
3. Verhaltenswissenschaftlicher Ansatz	38
4. Demokratischer Ansatz	40
5. Politischer Ansatz	42
B Kontingenzansatz der Humanisierungsproblematik	46
1. Mehrdimensionale Analyse der Humanisierungssituation	47
1. Personale Dimension	50
1.1. Physische Faktoren	50
1.1.1. Akustische Einflüsse	51
1.1.2. Optische Einflüsse	53
1.1.3. Körperliche Einflüsse	54

	Seite
1.2. Psychische Faktoren	56
1.2.1. Existenzbedürfnisse	57
1.2.2. Soziale Bedürfnisse	58
1.2.3. Wachstumsbedürfnisse	58
1.3. Soziale Faktoren	60
2. Wirtschaftliche Dimension	63
2.1. Makroökonomischer Aspekt	64
2.2. Mikroökonomischer Aspekt	65
2.2.1. Kostenfaktoren	67
2.2.2. Produktivität	69
2.2.3. Absentismus und Fluktuation	69
2.2.4. Arbeitsqualität	70
3. Soziokulturelle Dimension	71
3.1. Bildungsbedingte Faktoren	75
3.2. Kulturanthropologische Faktoren	77
3.3. Gesetzliche und politische Faktoren	78
3.4. Politökonomische Faktoren	79
II. Humanisierungsinstrumente als Lösungsmöglichkeiten und ihre Auswirkungen	80
1. Personale Ebene	82
1.1. Arbeitsbedingungen	83
1.1.1. Arbeitsplatzgestaltung	84
1.1.2. Arbeitsplatzumgebung	87
1.1.3. Arbeitszeitregelung	91
1.2. Führung	94
1.2.1. Darstellung	95
1.2.2. Auswirkungen	98
1.3. Personalpolitische Maßnahmen	104
1.3.1. Personalentwicklung	104
1.3.2. Personalplanung	109
1.3.3. Außerbetriebliche Bildung	111
1.4. Vermögensbeteiligung	112
1.4.1. Theoretische Konzepte	113
1.4.2. Praktische Modelle	115
1.4.3. Auswirkungen	117
2. Technologische Ebene	121
2.1. Automation	121
2.2. Technische Verbesserungen	123
2.3. Verstärkung der Sicherheit	125
3. Gesellschaftliche Ebene	126
3.1. Gesellschaftliche Verantwortung	127
3.1.1. Darstellung	128
3.1.2. Auswirkungen	131
3.2. Gesellschaftsbezogene Berichterstattung	132
3.2.1. Darstellung	133
3.2.2. Auswirkungen	138

	Seite
3.3. Umweltschutz	139
3.3.1. Unternehmerische Umweltschutzstrategien	140
3.3.2. Auswirkungen	143
4. Strukturelle Ebene	144
4.1. Autonomie	145
4.1.1. Darstellung	145
4.1.2. Auswirkungen	150
4.2. Partizipation	151
4.2.1. Indirekte Partizipation	152
4.2.2. Direkte Partizipation	160
C Strukturelle Partizipationskonzepte als organisatorische Lösungsalternativen	163
I. Auswirkungen der Formalstruktur auf das Mitarbeiterverhalten	163
1. Rollenansatz	164
1.1. Rollenbegriff	165
1.2. Organisatorische Rolle	166
1.3. Rollentheoretische Verhaltenssteuerung	170
2. Beziehungen zwischen Struktur und Verhalten	174
2.1. Direkte Beziehungen	176
2.2. Indirekte Beziehungen	180
II. Motivationspsychologische Basis der Konzepte	185
1. Standort der Motivationsforschung	185
1.1. Begriff der Motivation	186
1.2. Mechanistische Theorien	188
1.3. Substantielle Theorien	189
1.4. Folgerungen	194
2. Die Unternehmung als motivationale Anreizsituation	195
2.1. Intrinsische Anreize	196
2.2. Extrinsische Anreize	201
III. Partizipationsansätze	204
1. Diskrepanzansätze	205
2. Führungsstilansatz	206
3. Instrumentaler Ansatz	207
IV. Partizipative Modelle und ihre Bedeutung als Gestaltungsalternativen	212
1. Operative Ebene	214
1.1. Job Rotation	216
1.1.1. Darstellung	217
1.1.2. Auswirkungen	219

1.2.	Job Enlargement	222
1.2.1.	Darstellung	223
1.2.2.	Auswirkungen	223
1.3.	Job Enrichment	225
1.3.1.	Darstellung	225
1.3.2.	Auswirkungen	227
1.4.	Autonome Gruppen	231
1.4.1.	Darstellung	231
1.4.2.	Auswirkungen	235
2.	Administrative Ebene	242
2.1.	Modell der "überlappenden Gruppen"	246
2.1.1.	Darstellung	247
2.1.2.	Auswirkungen	252
2.2.	"Colleague Model"	258
2.2.1.	Darstellung	256
2.2.2.	Auswirkungen	260
2.3.	Supplementärer Ansatz	265
2.3.1.	Darstellung	265
2.3.2.	Auswirkungen	269
2.4.	Organization Development	272
2.4.1.	Darstellung	273
2.4.2.	Auswirkungen	278
3.	Grenzen der Modelle	282
D	Schlußbetrachtung	290