

Inhalt

I.	Problemstellung	11
1.	Anreizgestaltung im Lichte veränderter Motivationsstrukturen	11
2.	Systemische und personale Ansätze individualisierter Anreizgestaltung ...	14
3.	Die Kenntnis von Anreizvalenzen als Problem im betrieblichen Alltag	17
4.	Zentrale Fragestellungen der Arbeit	19
II.	Explikativ-theoretischer Bezugsrahmen	21
1.	Rahmenmodell: Motivation in Organisationen und Entstehung von Anreizvalenz.....	21
2.	Betriebliche Anreize und äquivalente Bedürfnisse	24
3.	Personale Faktoren als Determinanten von Anreizvalenzen.....	32
3.1	Inhaltstheoretische Beiträge der Motivationspsychologie	32
3.1.1	Anzahl zu berücksichtigender Faktoren.....	32
3.1.2	Darstellung und Bewertung der Inhaltstheorien	34
3.1.3	Motivationale Persönlichkeitskonstrukte und äquivalente Anreize.....	37
3.1.3.1	Leistung	41
3.1.3.2	Macht.....	43
3.1.3.3	Anschluss	45
3.1.3.4	Ängstlichkeit	46
3.1.3.5	Neugier	48
3.1.3.6	Berufsorientierungen.....	50
3.2	Einflussfaktor Arbeitszufriedenheit	53
3.3	Soziodemografische und betriebliche Variablen	58
3.4	Prozesstheoretische Betrachtungen zur Prognosefähigkeit personaler Faktoren	60
3.4.1	Bedürfnisendziele und Nutzenmerkmale der Anreize	61
3.4.2	Moderatorvariablen	64
3.4.3	Situationaler Einfluss	64
3.4.4	Konzeptimmanente Einschränkungen der Prognosefähigkeit	67
3.4.4.1	Motivationale Dispositionen	67
3.4.4.2	Zufriedenheitsfaktoren	70
3.4.4.3	Soziodemografische Variablen	70
3.4.4.4	Kompensation der Einschränkungen durch gemeinsame Berücksichtigung der Konzepte	71

4.	Standardisierungserfordernisse bei Auswahl, Verknüpfung und Erfassung personaler Faktoren.....	73
4.0	Zielsetzung des Kapitels.....	73
4.1	Komplexität von Auswahl und Kombination personaler Faktoren	73
4.1.1	Anzahl valenzrelevanter Faktoren.....	73
4.1.2	Plausibilität der Äquivalenz zwischen Bedürfnissen und Anreizen	74
4.1.3	Verknüpfungskomplexität der personalen Faktoren	74
4.2	Erfassung der Bedürfnisausprägungen durch die Vorgesetzten	75
5.	Zusammenfassung	79
III.	Methodik	81
1.	Fragestellungen und Hypothesen	81
2.	Operationalisierungen	85
2.1	Variablen der Mitarbeiterbefragung	85
2.1.1	Anreizvorgaben	85
2.1.2	Dispositionale Faktoren.....	89
2.1.3	Bedürfnisendziele und Valenzbegründungen	90
2.1.4	Zufriedenheitsfaktoren	91
2.1.5	Soziodemografische und betriebliche Daten.....	93
2.2	Variablen der Vorgesetztenbefragung.....	93
2.2.1	Zufriedenheitsfaktoren und Anreizvorgaben	93
2.2.2	Valenzbegründungen.....	94
2.2.3	Soziodemografische und betriebliche Daten.....	94
3.	Überprüfung der Hypothesen.....	95
4.	Stichprobe und Untersuchungsdurchführung.....	101
4.1	Stichprobenauswahl und -zusammensetzung.....	101
4.2	Durchführung der Untersuchung.....	105
IV.	Darstellung der Ergebnisse	106
1.	Zusammenhänge zwischen personalen Faktoren und Anreizvalenzen.....	108
1.1	Korrelations- und regressionsanalytische Berechnungen	108
1.2	Diskriminanzanalytische Berechnungen	112
2.	Vergleich der Prognosegüte standardisierter personaler Faktoren mit Vorgesetztenratings.....	113
2.1	Allgemeiner Vergleich	114
2.2	Vergleich der Prognosegüte personaler Faktoren mit unterschiedlichen Vorgesetztengruppen	115

2.2.1	Vergleich mit Vorgesetzten unterschiedlicher Leistungsgüte	115
2.2.2	Vergleich mit Vorgesetzten unterschiedlicher soziodemografischer / betrieblicher Merkmale	117
3.	Bedeutung der konzeptübergreifenden Berücksichtigung anreizäquivalenter Variablen zur Valenzermittlung	119
3.1	Bedeutung der Berücksichtigung mehrerer Variablenkategorien für die Prognosegüte.....	119
3.2	Vergleich der Prognosegüte von Determinanten einer Kategorie mit Vorgesetztenratings.....	122
4.	Interaktionen zwischen Dispositionen und Zufriedenheitsfaktoren.....	124
5.	Ermittlung der Äquivalenzklassen zwischen Dispositionen und Anreizvalenzen.....	124
5.1	Klassifikation der Äquivalenzen	124
5.2	Zusammenhänge zwischen Bedürfnisausprägungen und Valenzbegründungen.....	127
5.2.1	Zusammenhänge zwischen Bedürfnisausprägungen und personenspezifischem Valenzbegründungsmaß	127
5.2.2	Bedürfnis(ausprägungs)abhängige Begründungsunterschiede	129
6.	Unterschiede in der generellen prognostischen Relevanz einzelner Faktoren	134
7.	Notwendigkeit einer standardisierten Erfassung personaler Faktoren vor dem Hintergrund der Güte der Fremdeinschätzungen.....	136
V.	Diskussion der Ergebnisse	139
1.	Überprüfung der Untersuchungshypothesen.....	139
2.	Interpretation und Diskussion der Ergebnisse.....	142
3.	Konsequenzen für Forschung und Praxis.....	146
VI.	Zusammenfassung	148
VII.	Literaturverzeichnis	151
VIII.	Anhang	165