

Kompendium der Humankapitalwirtschaft

Teil I: Humankapitalsystem, Band 1

Gregor Bräutigam

Verhaltensökonomie

Kreatur – Persönlichkeit – Gruppe

Wie natürliche Eigeninteressen
die Kernaussrichtung des Humankapitals vorgeben

Shaker Verlag
Aachen 2005

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Copyright Shaker Verlag 2005

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 3-8322-3829-8

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen
Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9
Internet: www.shaker.de • eMail: info@shaker.de

Vorwort:

Mehr als ein Dutzend Jahre sind vergangen, seit der Autor dieser Zeilen seine Karriere im internationalen Personalmanagement des führenden deutschen Bankkonzerns aufgab, um sich fortan hauptberuflich der Forschung und Lehre zu widmen. Seine Professur an der Fachhochschule Düsseldorf trägt bis heute unverändert die Lehrgebietsbeschreibung „Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Ausbildungswesen unter besonderer Berücksichtigung internationaler Beziehungen“ – und bis heute unverändert ist der Autor einig mit zahllosen weiteren Praktikern, dass die personalwirtschaftliche Kernkompetenz zeitlos zwei Zentralaspekte umschließt: Managementbefähigung und Menschenkenntnis (vgl. Schanz 1998, 133).

Die Fachliteratur zu diesem Themengebiet ist, anders als vormals, heute überwiegend unternehmerisch orientiert. Gleichwohl präsentiert sie zuweilen zwar umfassende betriebliche Methodenlehre, ohne aber vorab ein tragfähiges Fundament an verhaltenswissenschaftlichen Erkenntnissen zu legen. Zudem wird mitunter der Bestimmungsrahmen des Geschehens vernachlässigt, so beispielsweise das kulturelle Umfeld und die darin eingebetteten Arbeitsmarktbedingungen.

Die angesprochenen Abhandlungen setzen damit bei ihrer Zielgruppe einen fachgünstig geprägten Realitätsblick voraus (einschließlich unternehmerischer Gesinnung), welcher freilich vielfach nicht vorliegt.

Hieraus erwächst ein Mangel zu einer Zeit, in der unsere „deformierte Gesellschaft“ (Miegel 2002, 3) „hinter der Maske der politischen Korrektheit“ (Henkel 2002, 12) ihre Heranwachsenden „verführt, manipuliert, pervertiert“ (Meves 2003, 3). Nicht nur Ökonomen kritisieren zunehmend, dass die

„politisch korrekte“ Erziehung und Sozialisation am Wirtschaftsstandort Deutschland eine „belogene Generation“ (Baader 2001, 3) hervorbringt mit so genannten „Gutmenschen“ (Hüther 2004, 11), die in zentralen Lebensbereichen „ihre Wirklichkeit verdrängen“ (Miegel 2002, ebenda).

Wenn aber grundlegende Lebenszusammenhänge realitätsfern (auch: unternehmensfeindlich) vermittelt und verinnerlicht werden, so können Managementsinn und Menschenkenntnis nicht vorausgesetzt werden.

Eine Deformierung der individuellen Persönlichkeit durch lebensfremde Werthaltungen und Sichtweisen ist für das Personalwesen doppelt schädlich: Erstens werden auf der Grundlage falscher Vorstellungen die Neigungen junger Menschen fehlgeleitet mit dem Resultat suboptimaler Berufsentscheidungen. Zweitens mangelt unter solchen Vorzeichen es den Interessenten häufig am facherforderlichen Realitätsblick (im Zuge medialer Infiltration nicht selten ersetzt durch eine so genannte „Verstehensillusion“; Noelle-Neumann, zit. n. Schmalz/Zitelmann 1994, 7). Ideologisch geprägte Voreingenommenheiten freilich beschränken die zum Lernen unabdingbare Offenheit für praxisbegründete Fachkenntnisse, die sodann in der Folge häufig nur widerwillig abwehrend, prüfungsgedungen und oberflächlich aufgenommen werden.

Dass solcherart Beeinträchtigungen nicht geeignet sind, die Bildungsproduktivität am Standort Deutschland anzuheben, ist evident.

Vor diesem zeitgenössischen Hintergrund entstand das Konzept zu dem im Aufbau befindlichen „Kompendium der Humankapitalwirtschaft“.

Die Gesamtdarstellung soll den erwähnten Lehr- und Lerndefiziten entgegenwirken durch überzeugend solide Fundamentlegung. Darüber hinaus bietet sie einen Perspektivenwechsel an, denn sie richtet das Fachthema

„Mensch und Arbeit“ (früher: „Personal- und Ausbildungswesen“, später: „Personalmanagement“, derzeit: „Human Resource Management“) neu aus: Sachlich rückt sie den zunehmend erfolgsentscheidenden Leistungsfaktor „Humankapital“ in den Mittelpunkt der Betrachtung. Didaktisch gliedert sie die Inhalte in fünf aufeinander abgestimmte, gleichwohl eigenständige Fachmodule in einem offenen Strukturverbund mit klarer Differenzierung zwischen (vorab zu legender) Erkenntnisbasis und (daraus abzuleitenden) konkreten Handlungsempfehlungen.

Insgesamt ordnet sich die fünfbandige Buchreihe danach in zwei gestufte Teile:

Teil I („Humankapital-System“) stellt grundlegende ökonomische Erklärungsansätze des menschlichen Leistungspotentials dar. Gegliedert in die Bände Verhaltensökonomie, Kulturökonomie und Arbeitsmarktökonomie vermittelt er jene Erkenntnisse zu Individuum und Umfeld, welche in manchen Lehrwerken nicht hinreichend ausgebreitet erscheinen.

Teil II („Humankapital-Management“) entwickelt auf der in Teil I errichteten Erkenntnisplattform praxisgerechte Steuerungsverfahren zur Lösung bzw. Handhabung ökonomischer Aufgabenstellungen. Dabei folgt die Aufspaltung der Inhalte in die Bände Selbstmanagement und Personalmanagement den Implikationen einer voranschreitenden Individualisierung der privaten und beruflichen Lebensverhältnisse, in denen wachsende Freiheitsgrade und zunehmende Eigenverantwortlichkeit einhergehen mit steigenden Anforderungen an die Selbststeuerung aller Beteiligten.

Zielrichtung der Gesamtdarstellung ist schlussendlich die Förderung erkenntnisfundierter ökonomischer Handlungskompetenz zur Steigerung der Produktivitäten beim haus- und betriebswirtschaftlichen Einsatz von Humankapital.

Insgesamt präsentiert sich das Veröffentlichungsprogramm somit wie folgt:

Compendium der Humankapitalwirtschaft

Teil I: Humankapitalsystem (Erkenntnisteil)

Band 1: Verhaltensökonomie:

Wie natürliche Eigeninteressen
die Kernaussrichtung des Humankapitals vorgeben.

Band 2: Kulturökonomie:

Wie gesellschaftliche Verfahrensmuster
die Ausprägung des Humankapitals beeinflussen.

Band 3: Arbeitsmarktökonomie:

Wie politische Machtverhältnisse
den Wettbewerbsrahmen des Humankapitals bestimmen.

Teil II: Humankapitalmanagement (Anwendungsteil)

Band 1: Selbstmanagement:

Wie durch wissensbasiertes Individualmanagement
Humankapital die persönliche Erfüllung optimiert.

Band 2: Personalmanagement:

Wie durch wissensbasiertes Kollektivmanagement
Humankapital die betriebliche Leistung optimiert.

Wenn einem der vielen erkenntnisstiftenden Begleiter auf dem Weg zum vorliegenden Band Verhaltensökonomie besonderer Dank gebührt, so letztlich der stattlichen Hundedame Molly. Der naturwüchsig-eigennützige Gemeinschaftssinn des Rudeltiers, über viele Jahre hinweg stabil und unverstellt im Alltag der Autorenfamilie beobachtbar, hat die Erkenntnis des kreatürlichen Verhaltens der Lebewesen nachhaltig befördert.

Gregor Bräutigam

Abkürzungsverzeichnis:

Abb.	Abbildung(en)
Auf.	Auflage(n)
bzw.	beziehungsweise
DW	Die Welt
etc.	et cetera
f	folgende
FA	Frankfurter Allgemeine
ff	fortfolgende
Hrsg.	Herausgeber
o.ä.	oder ähnliche(s)
S.	Seite(n)
SL	Der Spiegel
Sp.	Spalte(n)
u.	und
u.a.	und andere(s)
u.ä.	und ähnliche(s)
UG	Unternehmen und Gesellschaft
vgl.	vergleiche
vs.	versus
WW	Wirtschaftswoche
z.B.	zum Beispiel
zit. n.	zitiert nach

Inhaltsverzeichnis:

1. Humankapitalkonzept	15
1.1 Konzeptbasis	15
1.1.1 Konzeptrelevanz	15
1.1.1.1 Rückblick	15
1.1.1.2 Ausblick	16
1.1.2 Konzeptsubstanz	18
1.1.2.1 Kernidee	18
1.1.2.2 Forschungsergebnisse	19
1.2 Konzeptbegriffe	20
1.2.1 Wirtschaftsbegriffe	20
1.2.1.1 Wirtschaft	20
1.2.1.2 Produktionsfaktoren	22
1.2.1.3 Produktivität	23
1.2.2 Humankapitalbegriffe	25
1.2.2.1 Volkswirtschaftsbegriff	25
1.2.2.2 Hauswirtschaftsbegriff	26
1.2.2.3 Betriebswirtschaftsbegriff	28
1.2.3 Humankapitalwirtschaft	29
1.3 Konzeptstruktur	32
1.3.1 Strukturgerüst	32
1.3.1.1 Erkenntnisvermittlung	32
1.3.1.2 Handlungsempfehlung	33
1.3.2 Strukturmodule	35

1.3.2.1	Systemmodule	35
1.3.2.2	Managementmodule	37
2.	Kreaturverhalten	39
2.1	Naturvorgaben	39
2.1.1	Selbstbezogenheit	39
2.1.1.1	Eigennutzorientiertheit	39
2.1.1.2	Rationalität	42
2.1.2	Optimierungsstreben	45
2.1.2.1	Knappheitsrestriktionen	45
2.1.2.2	Wohlbefindensmaximierung	48
2.2	Sozialauswirkungen	52
2.2.1	Rivalität	52
2.2.1.1	Einzelwesen	52
2.2.1.2	Wettbewerb	57
2.2.1.3	Gleichgewichte	60
2.2.2	Kooperation	63
2.2.2.1	Moralbasis	63
2.2.2.2	Eigentum	65
2.2.2.3	Tausch	68
2.2.2.4	Marktwirtschaft	70
3.	Persönlichkeitsverhalten	73
3.1	Persönlichkeitskonstrukt	73
3.1.1	Persönlichkeitsdefinition	73

3.1.1.1	Persönlichkeitsbegriff	73
3.1.1.2	Persönlichkeitskomponenten	74
3.1.1.3	Persönlichkeitsplastizität	76
3.1.2	Werte und Einstellungen	80
3.1.2.1	Aufbau	80
3.1.2.2	Anpassungen	81
3.1.3	Bedürfnisse und Motive	83
3.1.3.1	Entstehung	83
3.1.3.2	Hierarchisierung	84
3.2	Realitätswahrnehmung	86
3.2.1	Informationsselektion	86
3.2.1.1	Selektionsbegründung	86
3.2.1.2	Selektionsorganisation	87
3.2.2	Objektverzerrung	89
3.2.2.1	Objekthervorhebung	89
3.2.2.2	Objektangleichung	91
3.2.3	Kausalattribution	93
3.2.3.1	Selbstwertorientierung	93
3.2.3.2	Kontrollerwartung	96
3.3	Lernen	99
3.3.1	Lernbegriff	99
3.3.2	Reaktionslernen	100
3.3.2.1	Klassische Konditionierung	100
3.3.2.2	Instrumentelle Konditionierung	102
3.3.2.3	Operante Konditionierung	102
3.3.3	Imitationslernen	104
3.3.3.1	Imitationsbedeutung	104

3.3.3.2	Imitationskomponenten	105
3.3.4	Kognitionslernen	107
3.3.4.1	Umweltabbildung	107
3.3.4.2	Lernstufenvollzug	108
3.4	Motivation	109
3.4.1	Motivationsbegriff	109
3.4.2	Inhaltstheorien	110
3.4.2.1	Bedürfnistheorien	110
3.4.2.2	Zwei-Faktoren-Theorie	114
3.4.2.3	Leistungsmotivationstheorie	119
3.4.3	Prozesstheorien	121
3.4.3.1	Erwartungstheorie	121
3.4.3.2	Rückkopplungstheorie	124
3.4.4	Motivationsstabilität	128
3.4.4.1	Stabilitätsbedeutung	128
3.4.4.2	Stabilitätsformung	129
3.5	Diskrepanzreaktionen	130
3.5.1	Dissonanz	130
3.5.1.1	Dissonanzempfindung	130
3.5.1.2	Dissonanzauflösung	132
3.5.2	Stress	134
3.5.2.1	Stressempfindung	134
3.5.2.2	Stressbedingungen	135
3.5.2.3	Stresskonsequenzen	138
3.5.3	Frustration	139
3.5.3.1	Frustrationsempfindung	139
3.5.3.2	Frustrationsabwehr	140

4. Gruppenverhalten	143
4.1 Konstitution von Gruppen	143
4.1.1 Gruppendifinition	143
4.1.1.1 Gruppenbegriff	143
4.1.1.2 Gruppenarten	144
4.1.2 Gruppenbegründung	147
4.1.2.1 Zustandekommen	147
4.1.2.2 Veränderungen	150
4.1.3 Gruppenzusammenhalt	152
4.1.3.1 Normen	152
4.1.3.2 Kohäsion	155
4.1.4 Gruppenstruktur	160
4.1.4.1 Positionen	160
4.1.4.2 Status	161
4.1.4.3 Rollen	165
4.1.4.4 Hierarchieordnung	167
4.2 Interaktion in Gruppen	169
4.2.1 Kommunikation	169
4.2.1.1 Übermittlungszeichen	169
4.2.1.2 Übermittlungssubstanz	172
4.2.2 Willensbildung	174
4.2.2.1 Qualitätsbedingungen	174
4.2.2.2 Entscheidungsmodalitäten	176
4.2.3 Konfliktaufkommen	179
4.2.3.1 Konfliktursprünge	179
4.2.3.2 Konfliktverläufe	181

4.2.4	Machtentfaltung	182
4.2.4.1	Machtmerkmale	182
4.2.4.2	Machtquellen	183
4.2.4.3	Machtpolitik	187
4.2.5	Leistungserstellung	188
4.2.5.1	Leistungsideale	188
4.2.5.2	Sozialleistungserstellung	190
4.2.5.3	Sachleistungserstellung	191
4.2.5.4	Leistungsfazit	194
4.3	Führung von Gruppen	196
4.3.1	Führungsdefinition	196
4.3.1.1	Führungsbegriff	196
4.3.1.2	Führungsfunktionen	197
4.3.2	Eigenschaftserklärungen	199
4.3.2.1	Vergangenheitsentwicklung	199
4.3.2.2	Gegenwartsstand	200
4.3.3	Stilformerklärungen	201
4.3.3.1	Herrschaftsformen	202
4.3.3.2	Entscheidungszuordnungen	205
4.3.3.3	Funktionsausrichtungen	212
4.3.4	Situationserklärungen	216
4.3.4.1	Feldtheorie	216
4.3.4.2	Kontingenztheorie	218
4.3.4.3	Führungsdyaden	221
4.3.5	Führungsauflösung	222
4.3.5.1	Führungsneutralisierung	223
4.3.5.2	Führungssubstitution	224

5. Menschenbilder	227
5.1 Menschenbildfiktion	227
5.1.1 Realitätsdifferenziertheit	227
5.1.2 Generalisierungsrealität	228
5.2 Menschenbildkonzepte	230
5.2.1 Monistisches Konzept	230
5.2.1.1 Der Materielle	230
5.2.1.2 Der Soziale	231
5.2.1.3 Der Selbstverwirklichende	232
5.2.1.4 Der Vielschichtige	233
5.2.2 Dualistisches Konzept	234
5.2.2.1 Konzeptdarstellung	234
5.2.2.2 Konzeptdiskussion	235
5.3 Menschenbildkonklusion	238
5.3.1 Verzichtaspekte	238
5.3.2 Kreaturkernaspekte	239
Quellenverzeichnis	247