

Peter Horn

Opportunismus und Koordination in teamorientierten Strukturen

Mit einem Geleitwort
von Prof. Dr. Rolf Bühner

DeutscherUniversitätsVerlag

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XV
Abkürzungsverzeichnis	XVII
1. Einführung.....	1
2. Opportunismus-Risiko und Koordinationsstrategien in teamorientierten Strukturen aus der Sicht der Neuen Institutionenökonomie.....	9
2.1 Teamorientierte Strukturen und Kernelemente der Neuen Institutionenökonomie.....	9
2.1.1 Individuelle Nutzenmaximierung und Opportunismus	11
2.1.2 Teamorientierte Strukturen als unvollständiges vertragsbasiertes Koordinationsdesign.....	13
2.1.3 Vertragliche Risikofaktoren und Formen opportunistischen Verhaltens.....	18
2.2 Ausprägungen des Opportunismus-Risikos in teamorientierten Strukturen.....	28
2.2.1 Opportunismus-Risiken in Routineprozessen	29
2.2.2 Opportunismus-Risiken in Informationsverarbeitungsprozessen	34
2.3 Strategien zur Reduktion strukturspezifischer Verhaltensrisiken.....	39
2.3.1 Bedingungen verhaltensbezogener Koordination.....	39
2.3.2 Strategie der Reduktion der Möglichkeit zu opportunistischem Verhalten	41
2.3.3 Strategie der Reduktion der Bereitschaft zu opportunistischem Verhalten	45

3. Koordinationsstrategien und -instrumente.....	51
3.1 Strategie der Reduktion der Möglichkeit zu opportunistischem Verhalten: robuste Organisationsgestaltung	51
3.1.1 Ansatzpunkte: Variablen der Organisationsgestaltung	52
3.1.2 Zuordnung von Koordinationsinstrumenten	59
3.2 Strategie der Reduktion der Bereitschaft zu opportunistischem Verhalten: Interessenharmonisierung.....	70
3.2.1 Ansatzpunkte: Determinanten der Verhaltensdisposition.....	71
3.2.2 Zuordnung von Koordinationsinstrumenten	80
4. Instrumente robuster Organisationsgestaltung.....	89
4.1 Flexible Differenzierung von Entscheidungskompetenzen	89
4.1.1 Differenzierung nach der Art; inhaltliche Flexibilisierung von Entscheidungskompetenzen.....	90
4.1.2 Differenzierung nach dem Umfang: Kongruenz von Problemlösungsfähigkeit und Entscheidungskompetenz	94
4.2 Autonome Standardisierung von Tätigkeiten in teamorientiert strukturierten Routineprozessen	97
4.2.1 Referenzmodell mit vollständiger Verhaltensautonomie	98
4.2.2 Modell dezentraler Allokation von Standardisierungskompetenzen	100
4.3 Funktionsbezogene Informationsinstrumente.....	106
4.3.1 Personalwirtschaftliche Unterstützungsfunktionen	108
4.3.2 Dispositive und prozeßsichernde Funktionen	111
4.4 Strukturierung von Informationsverarbeitungsprozessen	118
4.4.1 Problemstrukturierung durch Ursache-Wirkungs-Diagramm.....	120
4.4.2 Prozeßstrukturierung durch Quality Function Deployment.....	122

5. Instrumente zur Interessenharmonisierung	125
5.1 Zielsetzungsmethoden	126
5.1.1 Zielklarheit und -schwierigkeit	126
5.1.2 Zielakzeptanz	133
5.2 Feedback	143
5.2.1 Leistungsfeedback	145
5.2.2 Verhaltensfeedback	150
5.3 Mitarbeiterbeurteilung und Anreizsystem	158
5.3.1 Mitarbeiterbeurteilung	159
5.3.2 Anreizsystem	167
6. Zusammenfassung	177
Literaturverzeichnis	183