

Personalführung und Organisation in vagen Kontexten

Schriftliche Promotionsleistung
zur Erlangung des akademischen Grades
Doctor rerum politicarum

vorgelegt und angenommen
an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Verfasserin:	Olga Metzger, M. Sc.
Geburtsdatum und -ort:	20.10.1986, Andishan (Usbekistan)
Arbeit eingereicht am:	30.10.2019
Gutachter der schriftlichen Promotionsleistung:	Prof. Dr. Thomas Spengler Prof. Dr. Dr. Bodo Vogt
Datum der Disputation:	27.02.2020

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis.....	VIII
Symbolverzeichnis	X
Abkürzungsverzeichnis.....	XVIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Gang der Untersuchung	3
2 Terminologische, systematische und theoretische Grundlagen der Personalverhaltenssteuerung in vagen Kontexten	6
2.1 Individuelles (Entscheidungs-) Verhalten in Betrieben und die damit verbundene generelle Rolle von Ambiguität.....	6
2.1.1 Einführung	6
2.1.2 Grundstrukturen von Entscheidungsproblemen	8
2.1.3 Zur generellen Bedeutung von Ambiguität	13
2.1.3.1 Vorbemerkungen.....	13
2.1.3.2 Darstellung und kritischer Diskurs unterschiedlicher Ambiguitätsfälle.....	14
2.1.4 Zur generellen Bedeutung von Ambiguitätseinstellungen.....	18
2.1.5 Verbesserung von Entscheidungsgrundlagen.....	22
2.2 Zur Notwendigkeit und den grundlegenden Möglichkeiten der Personalverhaltenssteuerung	24
2.2.1 Zur Notwendigkeit der Steuerung von Personalverhalten	24
2.2.2 Differenzierung von Substanz- und Formalzielen	25
2.2.3 Überblick über Maßnahmen(-bereiche) und deren Wirkungen.....	26
2.2.4 Handlungsbedingungen.....	30
2.2.5 Verhaltenssteuerung im erweiterten Handlungsstrukturmodell	31

2.2.6 Zur Effizienz von Steuerungsmaßnahmen	33
2.3 Konkretisierung der Einflussmöglichkeiten des Vorgesetzten auf das Personalverhalten in vagen Kontexten	35
2.3.1 Vorbemerkungen	35
2.3.2 Ansatzpunkte für die Einflussnahme auf das Personalverhalten.....	35
2.3.2.1 Einfaches Handlungsmodell als Bezugsrahmen	35
2.3.2.2 Zur Beschaffenheit des Alternativenspektrums	37
2.3.2.3 Bedeutung und ausgewählte Grundlagen der Motivation.....	39
2.3.2.3.1 Einführung.....	39
2.3.2.3.2 Valenzen, Instrumentalitäten und Erwartungen als Bestimmungsgrößen der Motivation.....	40
2.3.2.3.3 Rolle der Kausalattribution.....	45
2.3.3 Diskurs zur Lenkung des Personalverhaltens in vagen Kontexten.....	49
2.3.3.1 Beeinflussung des Alternativenspektrums.....	49
2.3.3.2 Anforderungen an eine verhaltenswirksame Zielformulierung ..	53
2.3.3.3 Rolle der Mitarbeiterpartizipation	56
2.3.4 Diskurs zur Beurteilung des Personalverhaltens in vagen Kontexten	58
2.3.4.1 Vorbemerkung.....	58
2.3.4.2 Soll-Ist-Vergleich.....	59
2.3.4.3 Abweichungsanalyse.....	61
2.3.5 Diskurs zur Abgeltung des Personalverhaltens in vagen Kontexten	64
2.4 Management by Objectives als Rahmenkonzept für die Entwicklung von Ansätzen zur Verhaltenssteuerung in vagen Kontexten	68
2.4.1 Einführung	68
2.4.2 Ausgewählte Grundlagen	70
2.4.2.1 Überblick.....	70
2.4.2.2 Phase der Zielformulierung.....	71
2.4.2.3 Zwischenbeurteilungs- und Unterstützungsphase	75
2.4.2.4 Phase der Ergebnisbeurteilung und -auswertung.....	79

2.5 Bemerkung zur weiteren Vorgehensweise	81
3 Bedeutung und Grundlagen von Logik und Rationalität im Kontext der Verhaltenssteuerung	82
3.1 Zur Bedeutung.....	82
3.2 Grundlagen ausgewählter Logiken und des logischen Schließens	85
3.2.1 Vorbemerkungen	85
3.2.2 Instrumente der zweiwertigen Logik	86
3.2.2.1 Basiselemente der Aussagenlogik.....	86
3.2.2.2 Basiselemente der Prädikatenlogik.....	90
3.2.3 Instrumente ausgewählter mehrwertiger Logiken.....	94
3.2.3.1 Basiselemente der Modallogik	94
3.2.3.2 Basiselemente der Fuzzy-Logik	104
3.2.3.3 Basiselemente der intuitionistischen (Fuzzy-)Logik.....	107
3.2.4 Logisches Schließen auf Basis zwei- und mehrwertiger Logiken.....	109
3.2.4.1 Vorbemerkung.....	109
3.2.4.2 Klassische Schlussweisen.....	110
3.2.4.3 Approximative Schlüsse.....	114
3.3 Rationalität, Irrationalität und Emotionalität des Handelns.....	115
3.3.1 Vorbemerkung	115
3.3.2 Systematisierung und kritischer Diskurs ausgewählter Rationalitätskonzeptionen	116
3.3.2.1 Überblick.....	116
3.3.2.2 Konkretisierung ausgewählter Rationalitätstypen und deren Rolle im Kontext der Verhaltenssteuerung.....	119
3.3.2.2.1 Typen (handlungs-) systematischer Rationalität.....	119
3.3.2.2.2 Typen wert-, moral- und normenorientierter Rationalität	123
3.3.2.2.3 Typen von Rationalität im Sinne der Begründ- bzw. Rechtfertigbarkeit.....	125

3.3.3 Kritische Würdigung der Rationalitätstypen und die damit verbundene Rolle von Irrationalität und Emotionalität.....	127
4 Methodische Grundlagen: Basiselemente und Anwendungspotenziale der intuitionistischen Fuzzy-Theorie.....	131
4.1 Vorbemerkungen.....	131
4.2 Grundlagen und Anwendung der intuitionistischen Fuzzy-Theorie.....	132
4.2.1 Ausgewählte Grundlagen von intuitionistischen Fuzzy-Mengen.....	132
4.2.1.1 Basiselemente.....	132
4.2.1.2 Ausgewählte arithmetische Operatoren.....	136
4.2.2 Ausgewählte Grundlagen intuitionistischer Fuzzy-Werte.....	138
4.2.2.1 Basiselemente.....	138
4.2.2.2 Ausgewählte arithmetische Operatoren.....	146
4.3 Anwendungspotenziale bei der Modellierung von Glaubwürdigkeitsurteilen	148
4.3.1 Vorbemerkungen	148
4.3.2 Grundlagen und Überblick ausgewählter Maße und Kapazitäten zur Operationalisierung von Glaubwürdigkeitsurteilen	150
4.3.2.1 Vorbemerkungen.....	150
4.3.2.2 Grundlegende Eigenschaften von Mengensystemen.....	151
4.3.2.3 Grundlegende Eigenschaften von Mengenfunktionen, Kapazitäten und Maßen.....	155
4.3.2.4 Darstellung ausgewählter Ansätze zur Modellierung von Glaubwürdigkeitsurteilen.....	158
4.3.2.4.1 Wahrscheinlichkeitstheoretische Grundbegriffe und Axiomatisierung.....	158
4.3.2.4.2 LPI-Wahrscheinlichkeiten.....	160
4.3.2.4.3 Plausibilitäts- und Glaubwürdigkeitsgrade.....	162
4.3.2.4.4 Possibilitäts- und Nezessitätsgrade.....	164
4.3.3 Diskurs zur Modellierung von Glaubwürdigkeitsurteilen mittels intuitionistischer Fuzzy-Werte.....	166

4.4 Anwendungspotenziale bei der Modellierung von vagen Ergebnissen und Nutzenbewertungen.....	169
4.5 Formulierung intuitionistischer Fuzzy- Entscheidungskriterien.....	174
4.5.1 Vorbemerkungen	174
4.5.2 I-Fuzzy-Rankingwerte als Entscheidungskriterien	175
4.5.2.1 Vorbemerkung.....	175
4.5.2.2 Auf „score functions“ basierende Rankingverfahren.....	175
4.5.2.3 Auf Distanzmaßen basierende Rankingverfahren.....	177
4.5.3 I-Fuzzy-MaxMin, i-Fuzzy-Maxmax und i-Fuzzy-Hurwicz als Entscheidungskriterien.....	181
4.5.4 Anwendungsbeispiele	183
5 Entwicklung eines Instrumentariums zur Verhaltenssteuerung in vagen Kontexten mit Management by Objectives als Rahmenkonzept	184
5.1 Einführung	184
5.2 Modellierung und Lösung von Verhaltenssteuerungsproblemen in der Zielformulierungsphase.....	185
5.2.1 Basismodell	185
5.2.1.1 Ansatzformulierung.....	185
5.2.1.2 Beispiel	193
5.2.2 Kritische Beurteilung des Basismodells und Ableitung von Varianten..	197
5.3 Modellierung und Lösung von Verhaltenssteuerungsproblemen in der Zwischenbeurteilungs- und Unterstützungsphase	200
5.3.1 Falldifferenzierung und Annahmen.....	200
5.3.2 Fall A: Präzise Entscheidungsbasis	203
5.3.2.1 Ansatzformulierung.....	203
5.3.2.2 Beispiel	209
5.3.3 Fall B: Teils präzise, teils vage Entscheidungsbasis	215
5.3.3.1 Vorbemerkung.....	215

5.3.3.2 Ansatzformulierung für <i>Fall B.1</i>	215
5.3.3.3 Ansatzformulierung für <i>Fall B.2</i>	224
5.3.4 Kritische Beurteilung der Ansätze.....	226
5.4 Modellierung und Lösung von Verhaltenssteuerungsproblemen in der Phase der Ergebnisbeurteilung und -auswertung.....	228
5.4.1 Vorbemerkung	228
5.4.2 Ansatzformulierung	228
5.4.3 Empfehlungen für anschließende (Abgeltungs-) Maßnahmen	233
5.4.4 Kritische Beurteilung des Ansatzes	235
6 Resümee	237
Anhang	240
Literaturverzeichnis.....	248
Verzeichnis der Internetquellen.....	268