

Matthias Weber

Fairness, Reziprozität und Motivation

Eine empirische Untersuchung des
Verhaltens in Arbeitsverhältnissen



Nomos

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung	23
1.1 Vorbemerkung	23
1.2 Ausgangslage und Problemstellung	23
1.3 Konzeption der Untersuchung und Aufbau der Arbeit	26
2 Theoretische, terminologische und systematische Grundlagen	35
2.1 Vorbemerkung	35
2.2 Verortung des Untersuchungsthemas im System der betrieblichen Verhaltensbeeinflussung	35
2.2.1 Vorbemerkung	35
2.2.2 Begriffliche Abgrenzung: Motivationspsychologische Aspekte der Person und der Situation	37
2.2.2.1 Personale Aspekte: Bedürfnisse, Motive und Einstellungen	38
2.2.2.2 Extrinsische Anreize als Aspekte der Situation	40
2.2.3 Beeinflussung des betrieblichen Personalverhaltens	42
2.2.3.1 Betriebliche Anreizsysteme	43
2.2.4 Effektivität und Effizienz als Maß der Verhaltenswirksamkeit von Anreizsystemen	46
2.3 Ansätze zur Analyse der Verhaltenswirksamkeit von Anreizsystemen	49
2.3.1 Vorbemerkung	49
2.3.2 Der ökonomische Ansatz	50
2.3.2.1 Grundlegendes ökonomisches Verhaltensmodell: der Homo oeconomicus in der Prinzipal-Agent-Theorie	51
2.3.2.2 Formalisierung der Prinzipal-Agent-Beziehung	52
2.3.2.3 Arbeitsmarktsituationen in der Prinzipal-Agent-Theorie	54
2.3.3 Der verhaltenswissenschaftliche Ansatz	57

2.3.3.1 Theorien der Sozialpsychologie zur Modellierung von Verhalten in Organisationen	58
2.3.3.2 Theorien der Individualpsychologie zur Modellierung von Arbeitnehmerverhalten	63
2.4 Konzeption der Behavioral Labor Economics	70
2.4.1 Vorbemerkung	70
2.4.2 Forschungsschwerpunkte der Behavioral Labor Economics	71
2.4.3 Forschungsmethoden der Behavioral Labor Economics	74
3 Prognosen über die Verhaltenswirksamkeit von Anreizsystemen	80
3.1 Vorbemerkung	80
3.2 Untersuchung betrieblicher Anreizsysteme durch Theorien sozialer Präferenzen	83
3.2.1 Vorbemerkung	83
3.2.2 Theorien der Ungleichheitsaversion und der Reziprozität	83
3.2.2.1 Theory of Fairness, Competition and Cooperation	83
3.2.2.2 Theory of Equity, Reciprocity and Competition	87
3.2.3 Prognosen der Theorien sozialer Präferenzen	89
3.2.3.1 Verhaltenswirksamkeit der Höhe angebotener Löhne unter Berücksichtigung sozialer Präferenzen	90
3.2.3.2 Verhaltenswirksamkeit verschiedener Lohn- und Anreizsysteme unter Berücksichtigung sozialer Präferenzen	95
3.2.4 Überprüfung in Laborexperimenten	101
3.3 Untersuchung betrieblicher Anreizsysteme durch die Motivation Crowding Theorie	105
3.3.1 Vorbemerkung	105
3.3.2 Motivation Crowding Theory	105
3.3.3 Prognosen der Motivation Crowding Theory	111

3.3.3.1	Verhaltenswirksamkeit leistungs- bezogener Löhne	112
3.3.3.2	Verhaltenswirksamkeit immaterieller Anreize	114
3.3.3.3	Verhaltenswirksamkeit unerwarteter Belohnungen	116
4	Entwicklung einer empirischen Untersuchung der Verhaltenswirksamkeit von Anreizsystemen	120
4.1	Vorbemerkung und Diskussion geeigneter Erhebungsmethoden	120
4.1.1	Methoden zur Überprüfung von Theorien sozialer Präferenzen	123
4.1.2	Methoden zum Vergleich von Experiment und Feldforschung	124
4.1.3	Methoden zur Überprüfung der Motivation Crowding Theorie	126
4.1.4	Zusammenfassung	127
4.2	Design der empirischen Erhebung	128
4.2.1	Vorbemerkung	128
4.2.2	Grundsätzlicher methodischer Aufbau	128
4.2.3	Vorgehen bei der Entwicklung	130
4.2.4	Herausforderungen und Limitationen	131
4.3	Beschreibung der genutzten Stichprobe	135
4.3.1	Vorbemerkung	135
4.3.2	Methodische Anforderungen an die Stichprobe	135
4.3.3	Generierung der Stichprobe und Stichproben- eigenschaften	137
4.3.4	Repräsentativität der Stichprobe	140
4.3.4.1	Belastbarkeit der Ergebnisse	141
4.3.5	Stichprobenrelevante Limitationen	145
4.4	Entwicklung und Anwendung der Fragebogeninstrumente	146
4.4.1	Vorbemerkung	146
4.4.2	Entwicklung der Fragebogeninstrumente	146
4.4.2.1	Vorbemerkung	146
4.4.2.2	Abgefragte Variablen	146

4.4.2.3 Auswahl und Entwicklung der Messinstrumente	150
4.4.2.4 Fragebogenaufbau und -realisierung	165
4.4.3 Test der Fragebogeninstrumente	168
4.4.3.1 Pretest I	168
4.4.3.2 Pretest II	169
4.4.4 Durchführung der Fragebogenerhebung	171
4.4.4.1 Datenbereinigung	172
4.4.4.2 Statistische und inhaltliche Validität	175
4.4.4.3 Herausforderungen und Limitationen	177
4.5 Entwicklung und Realisierung des Online-Experiments	179
4.5.1 Vorbemerkung	179
4.5.2 Experimentdesign	180
4.5.3 Realisierung des Experiments	183
4.5.3.1 Umsetzung als Online-Experiment	184
4.5.3.2 Herausforderungen und Limitationen	188
4.6 Diskussion geeigneter Auswertungsmethoden	190
4.6.1 Auswertung der Fragebogenerhebung	190
4.6.2 Auswertung des Online-Experiments	191
5 Ergebnisse und Diskussion der empirischen Untersuchung	194
5.1 Vorbemerkung	194
5.2 Überprüfung der Gift-Exchange-Hypothesen im Online-Experiment	194
5.2.1 Ergebnisse des Online-Experiments	195
5.2.1.1 Aggregierte Betrachtung des Experimentverhaltens	195
5.2.1.2 Individuelles und zeitliches Verhalten	198
5.2.1.3 Einfluss von Kontrollvariablen	202
5.2.2 Diskussion der Ergebnisse	204
5.3 Überprüfung der Theorien sozialer Präferenzen in der Fragebogenerhebung	212
5.3.1 Vorbemerkung	212
5.3.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung	212
5.3.2.1 Überprüfung von Hypothese 1	217

5.3.2.2 Überprüfung von Hypothese 2	223
5.3.2.3 Überprüfung von Hypothese 3	227
5.3.3 Diskussion der Ergebnisse	230
5.4 Vergleich von Online-Experiment und Fragebogen	237
5.4.1 Vorbemerkung	237
5.4.2 Ergebnisse des Methodenvergleichs	238
5.4.3 Diskussion der Ergebnisse	242
5.4.4 Kritik an den Methoden	249
5.5 Überprüfung der Motivation Crowding Theory in der Fragebogenerhebung	251
5.5.1 Vorbemerkung	251
5.5.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung	253
5.5.3 Diskussion der Ergebnisse	260
6 Implikationen für die Gestaltung der Verhaltenssteuerung in der ökonomischen Praxis	266
7 Fazit	278
7.1 Rückblick	278
7.2 Zusammenfassung der Erkenntnisse	279
7.3 Forschungsausblick	283
8 Anhang	287
9 Literaturverzeichnis	288

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Determinanten menschlichen Verhaltens	36
Abbildung 2	Beeinflussung betrieblichen Personalverhaltens	43
Abbildung 3	Charakterisierung betrieblicher Anreizsysteme	45
Abbildung 4	Grundsätzlicher Ablauf des Gift-Exchange-Experiments	103
Abbildung 5	Überlagerung von relativem Preiseffekt und crowding-out Effekt	110
Abbildung 6	Übersicht über die entwickelten Hypothesen zur Verhaltenswirksamkeit von Anreizen	118
Abbildung 7	Vorgehen bei der Erhebungsentwicklung	130
Abbildung 8	Charakterisierung der generierten Stichprobe	139
Abbildung 9	Übersicht über die in der Fragebogenerhebung erhobenen Variablen und Konstrukte	147
Abbildung 10	Konzepte reziproken Verhaltens	152
Abbildung 11	Operationalisierung der Vertragstypen aus Hypothese 3 als Fragebogenthemen	158
Abbildung 12	Beispiel für motivanregende Abbildung aus dem semi-projektiven Messinstrument nach Schmalt	164
Abbildung 13	Aufbau des Fragebogeninstruments	167
Abbildung 14	Auszahlungsmatrix des Gift-Exchange-Experiments	182
Abbildung 15	Zeitlich versetzte Interaktion der Spieler im Online-Gift-Exchange-Experiment	186
Abbildung 16	Durchschnittliches abgegebenes Leistungsniveau nach Lohnklassen	197
Abbildung 17	Grafische Veranschaulichung des Regressionsmodells 2	200
Abbildung 18	Mittelwerte von Lohnangeboten und Leistungsniveaus Runde 1 bis 4	202
Abbildung 19	Strukturmodelle 1 („Präferenz für Sozialen Austausch“) und 2 („Präferenz für Ökonomischen Austausch“) zur Überprüfung von Hypothese 1	219

Abbildung 20	Strukturmodelle 3 (Präferenz für Sozialen Austausch) und 4 (Präferenz für Ökonomischen Austausch) zur Überprüfung von Hypothese 1	223
Abbildung 21	Strukturmodelle 1 (Präferenz für Sozialen Austausch) und 2 (Präferenz für Ökonomischen Austausch) zur Überprüfung von Hypothese 2	225
Abbildung 22	Strukturmodelle 3 (Präferenz für Sozialen Austausch) und 4 (Präferenz für Ökonomischen Austausch) zur Überprüfung von Hypothese 2	227
Abbildung 23	Strukturmodelle 1 (Präferenz für Sozialen Austausch) und 2 (Präferenz für Ökonomischen Austausch) zur Überprüfung von Hypothese 3	230
Abbildung 24	Durch die Motivation Crowding Theorie postulierter Wirkungsmechanismus extrinsischer Anreize auf Leistungsniveau	252
Abbildung 25	Strukturmodell zur Überprüfung von Hypothese 5	255
Abbildung 26	Teilstrukturmodell 1 zur Überprüfung von Hypothese 5	257
Abbildung 27	Teilstrukturmodell 2 zur Überprüfung von Hypothese 5	258
Abbildung 28	Teilstrukturmodell 3 zur Überprüfung von Hypothese 5	258
Abbildung 29	Teilstrukturmodell 4 zur Überprüfung von Hypothese 5	259
Abbildung 30	Übersicht über die entwickelten Hypothesen	280

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Zusammenhang zwischen Reziprozität und Lohn bzw. Leistung in der Kontrollerhebung	144
Tabelle 2	Reliabilitäts- und Validitätskriterien der erhobenen Itembatterien	176
Tabelle 3	Leistungskosten im Gift-Exchange-Experiment	181
Tabelle 4	Mittelwerte für Lohn und Leistung im Gift-Exchange Experiment	196
Tabelle 5	Anteil der als eigeninteressiert interpretierbaren Spielstrategien	198
Tabelle 6	Tobit-Regression von Lohnangeboten auf Leistungsniveaus für das Gift-Exchange-Experiment	199
Tabelle 7	Tobit Regression von Leistung der Vorperiode auf Lohn	201
Tabelle 8	Tobit-Regression von Lohnhöhe auf Leistungsniveau unter Berücksichtigung der Branchenzugehörigkeit	203
Tabelle 9	Gütekriterien zur Überprüfung des Messmodells	217
Tabelle 10	T-Test auf Gleichheit der Metrik-Mittelwerte mit dem vom ökonomischen Standardmodell prognostizierten Wert	218
Tabelle 11	Gütekriterien der Strukturmodelle zur Überprüfung von Hypothese 1	220
Tabelle 12	Gütekriterien der Strukturmodelle zur Überprüfung von Hypothese 2	224
Tabelle 13	Gütekriterien der Strukturmodelle zur Überprüfung von Hypothese 3	229
Tabelle 14	Rangkorrelation nach Spearman zwischen Metriken für Verhalten im Gift-Exchange-Experiment und Reziprozität im Fragebogen	241
Tabelle 15	Lineare Regression von ‚Präferenz für Ökonomischen Austausch‘ auf das Verhalten im Gift-Exchange-Experiment	242

Tabelle 16	Gütekriterien der Strukturmodelle zur Überprüfung der Hypothesen 5 bis 7	254
Tabelle 17	Gütekriterien der Teilstrukturmodelle zur Überprüfung von Hypothese 5	256