

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	VII
Vorwort.....	X
Inhaltsverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XVII
Tabellenverzeichnis	XVIII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Relevanz des Themas.....	1
1.2 Forschungsstand und Forschungsbedarf	7
1.2.1 Forschungsstand leistungsorientierte Entlohnung	7
1.2.2 Forschungsstand Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung.....	9
1.2.3 Forschungsbedarf	11
1.3 Wissenschaftstheoretische Grundposition.....	13
1.4 Ziele der Dissertation	15
1.5 Forschungsmethodik	17
1.5.1 Forschungsstrategie	18
1.5.2 Forschungsvorgehen.....	19
1.5.2.1 Forschungsphasen.....	19
1.5.2.2 Forschungsmethoden	20
1.5.2.3 Forschungsinstrumente	22
1.6 Aufbau der Dissertation.....	26
2 Grundlagen	27
2.1 Öffentliche Verwaltungen	27
2.2 Implementierung.....	30
2.2.1 Begriff der Implementierung	30
2.2.2 Ziele der Implementierung	32
2.2.3 Implementierungserfolg.....	34
2.2.4 Einflussfaktoren der Implementierung.....	35
2.2.5 Akteurinnen und Akteure der Implementierung	37
2.2.6 Implementierung im Kontext.....	40

2.3	Entlohnung.....	44
2.3.1	Begriff der Entlohnung.....	44
2.3.2	Begriff der leistungsorientierten Entlohnung	45
2.3.3	Entlohnung und Motivation.....	47
2.3.3.1	Die Bedeutung der Entlohnung.....	49
2.3.3.2	Entlohnungsgerechtigkeit	49
2.3.3.3	Intrinsische Motivation und Entlohnung	51
2.3.4	Ausgestaltung von leistungsorientierten Entlohnungssystemen.....	53
2.3.5	(Leistungsorientierte) Entlohnung im Kontext.....	55
2.4	Fazit	59
3	Konzeptioneller Bezugsrahmen der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung	60
3.1	Bedingungsgrößen der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung	62
3.1.1	Ausserbetriebliche Bedingungsgrößen (Umsystem).....	62
3.1.1.1	Generelle Bedingungsgrößen.....	63
3.1.1.2	Aufgabenspezifische Bedingungsgrößen	67
3.1.2	Innerbetriebliche Bedingungsgrößen (Insystem).....	71
3.1.2.1	Betriebliche Bedingungsgrößen.....	71
3.1.2.2	Personelle Bedingungsgrößen.....	76
3.1.3	Fazit Bedingungsgrößen der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung.....	78
3.2	Effektivitäts- und Effizienzkonzept der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung.....	79
3.2.1	Elemente des Effektivitäts- und Effizienzkonzeptes	80
3.2.2	Sachziele der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung	81
3.2.3	Formalziele (Effizienzkriterien) und Effizienzindikatoren der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung.....	82
3.2.3.1	Kriterien und Indikatoren der ökonomischen Dimension	84
3.2.3.2	Kriterien und Indikatoren der individual-sozialen Dimension	87
3.2.3.3	Kriterien und Indikatoren der flexibilitätsorientierten Dimension	93
3.2.4	Fazit Effektivitäts- und Effizienzkonzept der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung.....	94
3.3	Konzeptionelles Faktoren-Schema.....	96
3.4	Präzisierung des konzeptionellen Bezugsrahmens und des konzeptionellen Faktoren-Schemas	101

4	Qualitative Forschungsergebnisse.....	102
4.1	Forschungsansatz	102
4.2	Forschungsvorgehen	105
4.2.1	Datenerhebungsmethoden.....	105
4.2.1.1	Problemzentrierte Interviews	106
4.2.1.2	Critical Incident Technique.....	106
4.2.1.3	Leitfaden	108
4.2.2	Untersuchungseinheiten und Untersuchungssubjekte.....	109
4.2.3	Ablauf der Befragungen	115
4.2.4	Datenaufbereitung	116
4.2.5	Datenanalyse.....	117
4.2.5.1	Qualitative Inhaltsanalyse.....	117
4.2.5.2	Computergestützte Analyse	118
4.2.5.3	Gütekriterien qualitativer Forschung.....	119
4.2.5.4	Vorgehenssystematik.....	121
4.2.6	Darstellung der Daten.....	125
4.3	Forschungsergebnisse	128
4.3.1	Sachbezogene Einflüsse	129
4.3.1.1	Zielorientierung der Implementierung.....	131
4.3.1.2	Wirtschaftlichkeit und Produktivität der Implementierung	145
4.3.1.3	Zeit-Effizienz der Implementierung	153
4.3.1.4	Qualität der Implementierung	159
4.3.1.5	Implementierungsevaluation.....	170
4.3.1.6	Ausgestaltung leistungsorientiertes Entlohnungssystem	176
4.3.2	Personenbezogene Einflüsse.....	186
4.3.2.1	Partizipation	188
4.3.2.2	Motivation und Leistungsbereitschaft	202
4.3.2.3	Förderung der Mitarbeitenden.....	211
4.3.2.4	Führung	218
4.3.2.5	Kommunikation und Information.....	228
4.3.3	Gesamtsicht sach- und personenbezogene Einflüsse	238
4.3.4	Gegenüberstellung sach- versus personenbezogene Einflüsse	247
4.3.5	Abschliessende Bemerkungen	248
5	Schlussfolgerungen und Gestaltungsempfehlungen	250
5.1	Präzisierter Bezugsrahmen der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung	251

5.1.1	Präzisierende ausserbetriebliche Bedingungsgrössen der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung.....	252
5.1.2	Präzisierende innerbetriebliche Bedingungsgrössen der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung.....	253
5.2	Präzisiertes Faktoren-Schema der Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung	256
5.3	Gestaltungsempfehlungen	258
5.3.1	Generelle Empfehlungen für eine wirkungsvolle Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung	258
5.3.2	Spezifische Empfehlungen für eine wirkungsvolle Implementierung von leistungsorientierter Entlohnung	259
5.3.3	Schlussbemerkung.....	263
5.4	Schlussfolgerungen und Ausblick.....	264
Anhang 1: Kontaktschreiben		269
Anhang 2: Leitfaden		272
Literaturverzeichnis		279