

IPRI-Pressemitteilung vom 21. Februar 2011

IPRI Research Paper 31 erschienen: Müssen Ziele beeinflussbar sein?

Das jüngst erschienene IPRI Research Paper 31 „Verhaltenswirkungen einer wahrgenommenen Nichteinhaltung des Controllability Prinzips“ adressiert die Fragestellung, ob Ziele im Rahmen von individuellen Zielvereinbarungen tatsächlich beeinflussbar sein müssen. Hierzu werden sowohl die Ursachen der individuell wahrgenommenen Beeinflussbarkeit als auch die von dieser Wahrnehmung ausgehenden Verhaltenswirkungen empirisch untersucht, um hieraus Empfehlungen für die Gestaltung von Zielen in Unternehmen zu generieren. Das Research Paper stellt den Forschungsbericht zum Dissertationsvorhaben von IPRI-Mitarbeiter Dipl.-Kfm. techn. Johannes Isensee dar.

Den Gegenstand des Dissertationsvorhabens bildet das sog. „Controllability Prinzip“, welches verlangt, dass Ziele im Rahmen von individuellen Zielvereinbarungen sowie Leistungsindikatoren zur Leistungsbeurteilung durch die betroffene Person beeinflussbar sein müssen. Andernfalls, so die Annahmen, sind Einschränkungen des Gerechtigkeitsempfindens, der Motivation und damit der Leistung die Folge.

Die Relevanz dieses Prinzips gilt jedoch aktuell als umstritten, u.a. da viele Studien in Unternehmen den Einsatz von im Allgemeinen als nicht beeinflussbar geltenden Zielen und Kennzahlen feststellen. Ursachen für eine Nichtbeeinflussbarkeit sind bspw. Abhängigkeiten von der Leistung anderer Kollegen oder Abteilungen oder externe Einflüsse seitens des Marktes.

In der (Controlling-)Forschung bestehen weiterhin Hinweise, dass nicht beeinflussbare Ziele auch individuell leistungsförderlich wirken können, da auch Personen dazu neigen können, in einer Nichtbeeinflussbarkeit der Ziele eine Quelle zusätzlicher Motivation zu sehen und dadurch bspw. mehr Anstrengung hervorgerufen wird.

Diese zwei Sichtweisen zu möglichen positiven und negativen Verhaltenswirkungen bilden den Ausgangspunkt des Dissertationsvorhabens. Aufbauend auf Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung werden aus Sicht der Mitarbeiter die Ursachen der individuellen Wahrnehmung der Beeinflussbarkeit von Zielen sowie die davon ausgehenden Wirkungen auf das Leistungsverhalten in Form von Kommunikations-, Kooperations-, Innovationverhalten und der Proaktivität des Verhaltens sowie auf die individuelle Leistung untersucht.

Da sowohl der psychologische Prozess der Wahrnehmung als auch die resultierende Verhaltensanpassung nicht nur von den Zielmerkmalen, sondern auch von situativen und personalen Faktoren abhängig ist, bildet der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen einen wesentlichen Bestandteil der empirischen Untersuchung. Die Persönlichkeit wird dabei u.a. über das Fünf-Faktoren-Modell, welches die sog. „Big-Five“ der Persönlichkeitsdimensionen erfasst, erhoben. Auf Basis der empirischen Ergebnisse sollen neue Erkenntnisse für die Gestaltung von Zielen und Zielvereinbarungen erarbeitet werden, welche unter Berücksichtigung des Persönlichkeitstyps eine optimale Gestaltung von Zielen ermöglichen.

Das IPRI Research Paper 31 fasst die Herleitung der Forschungsfrage, die theoretische Entwicklung des Untersuchungsmodells sowie das Vorgehen zur Datenerhebung und -analyse zusammen. Das Dissertationsvorhaben ist noch laufend; die empirischen Ergebnisse können in diesem Research Paper noch nicht dargestellt werden.

Das Research Paper kann unter www.ipri-institute.com als PDF oder Printversion bezogen werden. Für inhaltliche Fragen und Auskünfte zu Zwischenergebnissen steht der Verfasser gerne zur Verfügung.

Ansprechpartner:

International Performance Research Institute gGmbH
Dipl.-Kfm. techn. Johannes Isensee
Königstraße 5
D-70173 Stuttgart
Telefon: 0711-6203268-882
Telefax: 0711-6203268-889
E-Mail: jisensee@ipri-institute.com

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.ipri-institute.com