

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	IX
Inhaltsverzeichnis	XI
Tabellenverzeichnis	XXIII
Übersichtsverzeichnis.....	XXIX
Abkürzungsverzeichnis.....	XXXV

Erstes Kapitel: Problemstellung

A. Untersuchungsanlaß.....	1
B. Untersuchungsziele	11
C. Vorgehensweise der Untersuchung.....	15
D. Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	17

Zweites Kapitel: Grundlagen

E. Der Betriebstyp des Warenhauses im deutschen Einzelhandel.....	21
F. Charakterisierung des Erfolgsbegriffes.....	27
G. Charakterisierungen zum Begriff der Führung.....	31
H. Charakterisierung des Begriffs der Arbeitsmotivation	35
I. Charakterisierung der variablen Vergütungssysteme	51

Inhaltsübersicht

Drittes Kapitel: Theoretischer Bezugsrahmen der empirischen Untersuchung

J. Explikativer Bezugsrahmen 83

K. Operationalisierung der Konstrukte 163

Viertes Kapitel: Empirische Untersuchung

L. Empirische Prüfung der Hypothesen..... 171

M. Diskussion der Ergebnisse 263

Fünftes Kapitel: Implikationen

N. Implikationen für die Managementforschung..... 271

O. Implikationen für die Managementpraxis 277

P. Ausblick 283

Literaturverzeichnis 285

Anhang 305

Inhaltsverzeichnis

Erstes Kapitel: Problemstellung

A. Untersuchungsanlaß.....	1
I. Hinführung zur Problemstellung.....	1
II. Praktische Relevanz.....	1
III. Forschungsorientierte Relevanz	2
IV. Relevanz hinsichtlich der Diskussion zur Sinnhaftigkeit variabler Vergütung als Motivationsmaßnahme.....	4
B. Untersuchungsziele.....	11
C. Vorgehensweise der Untersuchung.....	15
D. Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	17

Zweites Kapitel: Grundlagen

E. Der Betriebstyp des Warenhauses im deutschen Einzelhandel.....	21
I. Begriff „Einzelhandel“.....	21
II. Betriebstyp „Warenhaus“	21
III. Die Entwicklung der Warenhäuser in Deutschland	23
F. Charakterisierung des Erfolgsbegriffes.....	27

G. Charakterisierungen zum Begriff der Führung	31
I. Begriff der Führung	31
II. Gegenstand der Führung.....	32
H. Charakterisierung des Begriffs der Arbeitsmotivation	35
I. Grundlagen.....	35
II. Entwicklung einer Arbeitsdefinition	37
1. Begriffskriterien	37
2. Motiv und Motivation	38
3. Motivation und Emotion	41
4. Motivation und Einstellung.....	44
5. Motivation und Volition.....	46
6. Motivation und Arbeit.....	48
III. Arbeitsmotivation	49
I. Charakterisierung der variablen Vergütungssysteme	51
I. Begriffsabgrenzung.....	51
II. Historische Grundlagen	52
III. Systematik für die Elemente der variablen Vergütungssysteme	56
1. Grundlagen	56
2. Charakterisierung der inhaltlichen Vergütungskomponenten.....	56
a) Zielsetzung	56
b) Bemessungsgrundlagen.....	56

c) Grundsätze der Vergabe	59
d) Rhythmus der Vergabe.....	60
e) Anreizobjekt	60
3. Charakterisierung der beteiligten Parteien	63
a) Anreizempfänger	63
b) Standort des Anreizempfängers	63
c) Subjektive Bewertung durch den Anreizempfänger	64
d) Anreizgeber	64
IV. Formen variabler Vergütungssysteme.....	64
1. Abgrenzungen	64
2. Provisionen.....	67
3. Prämien.....	68
4. Variable Vergütungssysteme für Führungskräfte in Warenhäusern	70
a) Angewandtes variables Vergütungssystem Nr. 1	70
b) Angewandtes variables Vergütungssystem Nr. 2.....	74
c) Zusammenfassende Charakterisierung der variablen Vergütungssysteme Nr. 1 und Nr. 2.....	80

Drittes Kapitel: Theoretischer Bezugsrahmen der empirischen Untersuchung

J. Explikativer Bezugsrahmen	83
I. Auswahl der Grundelemente des explikativen Bezugsrahmens	83
1. Abgrenzung	83
2. Auswahl.....	86
a) Kernbereich „Motivation“	86
b) Kernbereich „Kognition“	88
c) Kernbereich „Interaktion“	91
II. Ansätze aus der Motivations- und Verhaltensforschung	91
1. Ursprünge der Motivations- und Verhaltensforschung	91
2. Überblick über die Grundpositionen der gegenwärtigen Motivations- und Verhaltensforschung.....	94
a) Abgrenzung	94
b) Verhalten als Person-Umweltbezug: K. Lewin.....	95
c) Triebkonzept im Behaviorismus: C. L. Hull	96
d) Gegenwärtige Lernpsychologie: B. F. Skinner	99
e) Zusammenfassung.....	101
3. Theoretische Leitlinien der Untersuchung aus Motivations- und Verhaltensforschung.....	103
a) Überblick.....	103
b) Persönlichkeitspsychologische Linie	105

i. Grundlagen	105
ii. Hierarchie-Modell der Motivklassifikation: A. Maslow	106
iii. Zusammenfassung	111
c) Kognitionspsychologische Linie	112
i. Grundlagen	112
ii. Theorie der kognitiven Dissonanz: L. Festinger	112
iii. Zusammenfassung	114
d) Motivationspsychologische Linie	114
i. Grundlagen	114
ii. Erwartungstheorie von V. H. Vroom	118
iii. Zusammenfassung	124
e) Verknüpfung der Ansätze von Maslow und Vroom	126
i. Begründung	126
ii. Hypothesenformulierungen	128
III. Gerechtigkeitsthematische Ansätze	129
1. Grundlagen	129
2. Verteilungsgerechtigkeit	130
a) Vorüberlegungen	130
b) Equitäre Annahmen	133
c) Egalitäre Annahmen	134
i. Vorüberlegungen zur empirischen Relevanz	134
ii. Grundlagen zur Gruppenforschung	134

iii. Gruppeneffekte bei variabler Vergütung	136
3. Verfahrensgerechtigkeit	138
4. Verknüpfungen von verteilungsprinzipiellen Einstellungs- sowie Wahrnehmungsdispositionen zur Verfahrensgerechtigkeit und Motivationsforschung.....	142
5. Erklärungsansätze zur Verteilungsgerechtigkeit und Motivation	143
a) Systemtheoretischer Ansatz von C. I. Barnard.....	143
b) Anreiz-Beitrags-Theorien von J. G. March/H. A. Simon	144
c) Austauschtheorien von G. C. Homans sowie J. W. Thibaut/H. H. Kelley..	145
d) Gleichheitstheorie	147
i. Grundlagen	147
ii. Der „Equity“-Ansatz von J. S. Adams	147
e) Lohneffizienztheorie	153
i. Grundlagen	153
ii. Lohneffizienztheorie und der „Equity“-Ansatz von J. S. Adams	154
f) Zusammenfassung	155
6. Verknüpfung unterschiedlicher gerechtigkeitsthematischer Ansätze und Motivation	156
IV. Verknüpfungen von erwartungs- und gerechtigkeitstheoretischen Ansätzen in einem Totalmodell.....	158
V. Kritische Betrachtung des explikativen Bezugsrahmens	160
K. Operationalisierung der Konstrukte	163
I. Grundlagen.....	163

II. Operationalisierung der „Arbeitsmotivation induziert durch variable Vergütung“	163
III. Operationalisierung der verwendeten erwartungs-valenz-theoretischen Konstrukte	164
1. Valenz.....	164
2. Erwartung	165
3. Instrumentalität.....	165
IV. Operationalisierung der gerechtigkeitsthematischen Konstrukte.....	166
1. Equitäre Einstellung	166
2. Egalitäre Einstellung	166
3. Wahrgenommene Verfahrensgerechtigkeit.....	167
4. Partizipation	167
5. Interne Equity	168
6. Externe Equity	168
V. Operationalisierung des Konstruktes „objektiver Erfolg“	168

Viertes Kapitel: Empirische Untersuchung

L. Empirische Prüfung der Hypothesen.....	171
I. Vorgehensweise	171
II. Generierung der Datenbasis.....	171
1. Sekundärstatistische Erhebung.....	171
2. Primärerhebung	172

3. Setting.....	173
4. Charakteristika der Stichprobenstruktur.....	173
III. Methoden zur Datenanalyse	175
1. Vorgehensweise	175
2. Statistische Grundlagen.....	175
a) Fehlende Werte	175
b) Validität.....	175
c) Reliabilität	177
d) Normierung	177
3. Homogenitätsanalyse durch t-Test	178
a) Grundlagen.....	178
b) Ergebnisse des t-Tests.....	179
4. Korrelationsanalyse	180
a) Grundlagen.....	180
b) Biseriale Korrelationen	180
5. Kausalanalyse mit LISREL	181
a) Grundlagen.....	181
i. Korrelation und Kausalität	181
ii. Ansatz einer „Kausalanalyse“	183
b) LISREL als computergestütztes Verfahren zur Prüfung kausaler Beziehungen	185
i. Überblick.....	185

ii. Schätzverfahren.....	188
c) Zuverlässigkeitsmaße als Indikatoren der Gütebeurteilung.....	189
d) Anpassungsmaße als Indikatoren der Gütebeurteilung.....	190
i. Grundlagen.....	190
ii. Globale Anpassungsmaße.....	191
iii. Lokale Anpassungsmaße.....	194
e) Anforderungskatalog an die Gütekriterien der untersuchten Kausalmodelle.....	195
f) Problemkategorien der Kausalanalyse.....	196
i. Überblick.....	196
ii. Technische Teilprobleme.....	197
iii. Unabhängigkeitsprämisse.....	198
iv. Vollständigkeitsprämisse.....	200
v. Linearitätsprämisse.....	201
vi. Grenzen der Modellidentifikation.....	202
vii. Signifikanzprüfung.....	202
viii. Anzahl der Variablen.....	203
IV. Auswertung der Daten.....	204
1. Grundkonzept der Hypothesenprüfung.....	204
2. Modell „Erwartung“.....	205
3. Modell „Instrumentalität“.....	209
4. Modell „Valenz“.....	211

5. Modell „Erwartungs-Valenz“	215
6. Modell „Equitäre Einstellung“	219
7. Modell „Egalitäre Einstellung“	223
8. Modell „Verfahrensgerechtigkeit“	226
9. Modell „Partizipation“	231
10. Modell „Interne Equity“	234
11. Modell „Externe Equity“	237
12. Modell „Gerechtigkeit“	241
13. Modell „Erfolg“	245
14. Totalmodell	253
V. Zusammenfassung der Ergebnisse	258
M. Diskussion der Ergebnisse	263
I. Grundaussagen dieser Untersuchung	263
II. Abgleich der Ergebnisse mit themenverwandten Studien	265
1. Überblick	265
2. Gerechtigkeitsthematische Studien	265
3. Motivationsthematische Studien	266
4. Erfolgsthematische Studien	266
5. Zusammenfassung	267
6. Meta-Studien	268

Fünftes Kapitel: Implikationen

N. Implikationen für die Managementforschung	271
I. Grundlagen.....	271
II. Theorieinduzierte Restriktionen	271
III. Forschungsinduzierte Restriktionen	273
IV. Methodeninduzierte Restriktionen	273
V. Softwareinduzierte Restriktionen	274
O. Implikationen für die Managementpraxis	277
I. Handlungsempfehlungen auf Basis der Untersuchungsergebnisse.....	277
1. Erfolgswirksamkeit	277
2. Gerechtigkeitsthematische Komponenten	277
3. Motivationsthematische Komponenten	279
II. Handlungsempfehlungen auf Basis erörterter Drittquellen	279
1. Basale Mindestbedingungen	279
2. Verfeinerte Handlungsempfehlungen	280
P. Ausblick	283
I. Mögliche wesentliche zukünftige Einflußfaktoren auf die Entwicklung variabler Vergütungssysteme	283
II. Tendenz zur globalen Produktivitätsangleichung.....	283
III. Tendenz zur Auflösung bewertbarer Einzelleistungen	283
Literaturverzeichnis	285
Anhang	305

Tabellenverzeichnis

Tabelle A-1: Wirksamkeitsausmaß unterschiedlicher Motivationsmaßnahmen	8
Tabelle E-1: Die Entwicklung der Filialanzahl der führenden Warenhausbetreiber in Deutschland in den Jahren 1950 bis 1995	25
Tabelle I-1: Bonuspunkte nach Umsatzabweichung in Prozent vom Filialrohertrag ...	71
Tabelle I-2: Bonuspunkte nach Abweichung vom Filialrohertrag abzüglich der gewährten Rabatte	72
Tabelle I-3: Bonuspunkte nach Bruttoergebnis der Filiale	73
Tabelle I-4: Bonuspunkte nach individueller Zielerreichung.....	74
Tabelle I-5: Warenhäuser nach Umsatzkategorien und Höchsttantiemen gemäß Geschäftsführerhierarchie.....	75
Tabelle I-6: Tantiemberechnung bei Umsatzabweichungen nach oben gegenüber Vorjahr und in Bezug zum Gruppendurchschnitt.....	76
Tabelle I-7: Tantiemberechnung bei Umsatzabweichungen nach unten gegenüber Vorjahr und in Bezug zum Gruppendurchschnitt.....	77
Tabelle I-8: Tantiemberechnung bei positiven Planabweichungen der Personalkostenquote.....	78
Tabelle I-9: Tantiemberechnung bei negativen Planabweichungen der Personalkostenquote.....	78

Tabellenverzeichnis

Tabelle I-10: Beispielrechnung zur prozentualen Planabweichung der Umsatzrendite zur Entwicklung aller vergleichbaren Filialen	79
Tabelle I-11: Berechnung bei positiven Planabweichungen der Umsatzrendite.....	79
Tabelle I-12: Tantiemberechnung bei negativen Planabweichungen der Umsatzrendite.....	80
Tabelle J-1: Durchschnittliche Antworten hinsichtlich Einflußmöglichkeiten bei Entscheidungen am Arbeitsplatz (N = 2300)	142
Tabelle L-1: Verteilung des Ausbildungsniveaus der Stichprobe nach dem höchsterreichten Abschluß	174
Tabelle L-2: Anzahl festbeschäftigter Mitarbeiter pro Filiale und Umsätze im Jahre 1996.....	174
Tabelle L-3: Variablen mit signifikanten Unterschieden in der Stichprobe der befragten Geschäftsführer	180
Tabelle L-4: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der Erwartung	206
Tabelle L-5: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich der Erwartung und der Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau.....	207
Tabelle L-6: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur Erwartung und der Arbeitsmotivation	208
Tabelle L-7: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der Instrumentalität.....	209
Tabelle L-8: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich der Instrumentalität und der Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau.....	210

Tabelle L-9: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur Instrumentalität und der Arbeitsmotivation.....	210
Tabelle L-10: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der Valenz.....	212
Tabelle L-11: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich der Valenz und der Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau.....	213
Tabelle L-12: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur Valenz und zur Arbeitsmotivation.....	214
Tabelle L-13: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zu theoretischen Konstrukten der Erwartungs-Valenz-Theorie und der Arbeitsmotivation.....	218
Tabelle L-14: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der Arbeitsmotivation und der equitärer Einstellung.....	220
Tabelle L-15: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich equitärer Einstellung und Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau.....	221
Tabelle L-16: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur equitären Einstellung und zur Arbeitsmotivation.....	222
Tabelle L-17: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der egalitären Einstellung.....	224
Tabelle L-18: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich egalitärer Einstellung und Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau.....	224

Tabellenverzeichnis

Tabelle L-19: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur egalitären Einstellung und zur Arbeitsmotivation.....	225
Tabelle L-20: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der wahrgenommenen Verfahrensgerechtigkeit.....	227
Tabelle L-21: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich der wahrgenommenen Verfahrensgerechtigkeit und der Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau	228
Tabelle L-22: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur wahrgenommenen Verfahrensgerechtigkeit und der Arbeitsmotivation	229
Tabelle L-23: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der Partizipation.....	231
Tabelle L-24: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich der Partizipation und Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau.....	232
Tabelle L-25: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur Partizipation und zur Arbeitsmotivation.....	233
Tabelle L-26: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der Internen equitären Wahrnehmung	234
Tabelle L-27: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich der wahrgenommenen Internen Equity und Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau	235
Tabelle L-28: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur wahrgenommenen Internen Equity und zur Arbeitsmotivation.....	236

Tabelle L-29: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich der externen equitären Wahrnehmung	238
Tabelle L-30: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich der wahrgenommenen Externer Equity und Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau	239
Tabelle L-31: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur wahrgenommenen Externen Equity und Arbeitsmotivation	240
Tabelle L-32: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur Partizipation und zur Arbeitsmotivation.....	244
Tabelle L-33: Analyse der Meßdatenverteilung hinsichtlich des objektiven Erfolges	246
Tabelle L-34: Ergebnisse der Korrelationsanalyse der manifesten Variablen hinsichtlich des objektiven Erfolges und der Arbeitsmotivation auf disaggregiertem Niveau.....	247
Tabelle L-35: Ergebnisse der Hypothesenprüfung zur Arbeitsmotivation und objektivem Erfolg.....	249
Tabelle L-36: Ergebnisse der Hypothesenprüfung hinsichtlich einer wechselwirkenden Beziehung zwischen Arbeitsmotivation und objektivem Erfolg.....	252
Tabelle L-37: Ergebnisse der Hypothesenprüfung hinsichtlich des Gesamtmodells zur Arbeitsmotivation.....	256

Übersichtsverzeichnis

Übersicht B-1: Vereinfachte Erfolgskausalkette induziert durch Anreize einer variablen Vergütung	12
Übersicht C-1: Vorgehensweise der Untersuchung	15
Übersicht E-1: Einzelhandelsstruktur in Umsatzanteilen nach Betriebstypen im Jahre 1995.....	22
Übersicht E-2: Entwicklung der Anteile am Einzelhandelsumsatz nach ausgewählten Betriebstypen in Westdeutschland von 1980 bis 1995	23
Übersicht F-1: Überblick über traditionelle Merkmale unterschiedlicher unternehmensbezogener Erfolgsgrößen	28
Übersicht H-1: Heckhausens Rubikon-Modell zur handlungspsychologischen Phasenabfolge.....	47
Übersicht I-1: Leistungsabhängige Vergütung in der Zeit von der frühen Antike bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts.....	54
Übersicht I-2: Dreidimensionaler Bezugsrahmen für Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung	57
Übersicht I-3: Mögliche Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung entlang der Wertschöpfungskette	59
Übersicht I-4: Ausprägungen von Anreizobjekten untergliedert nach Formalität und Materialität	62
Übersicht I-5: Provisionskalkulation nach Artikeldifferenzierung	68

Übersichtsverzeichnis

Übersicht J-1: Thematischer Bezugsrahmen bisheriger empirischer Untersuchungen hinsichtlich Vergütungsveränderungen.....	84
Übersicht J-2: Spektrum potentiell untersuchungsrelevanter Konzepte und Theorien wirtschaftspsychologischer Fragestellungen	86
Übersicht J-3: Ursprünge der Motivations- und Verhaltensforschung in der Pioniergeneration um die Jahrhundertwende	94
Übersicht J-4: Gegenwärtige psychologische Konzepte und Linien der Motivations- und Verhaltensforschung	102
Übersicht J-5: Untersuchungsbezogene Leitlinien der gegenwärtigen Motivationsforschung.....	104
Übersicht J-6: Bedürfnispyramide nach Maslow	107
Übersicht J-7: Lewins Determinanten der Valenz	115
Übersicht J-8: Lewins Determinanten der psychologischen Kraft.....	116
Übersicht J-9: Lewins Erwartungs-Valenz-Theorie.....	117
Übersicht J-10: Vrooms Erwartungstheorie	120
Übersicht J-11: Vrooms Valenzmodell	120
Übersicht J-12: Vrooms Kraftmodell	122
Übersicht J-13: Ergebnisse faktoranalytischer Untersuchungen hinsichtlich Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang mit Vergütung	127
Übersicht J-14: Verknüpfungen erwartungs-valenz-theoretischer Konstrukte (Hypothese EVG)	129

Übersicht J-15: Merkmale von Arbeitsergebnissen in Abhängigkeit von bestimmten variablen Vergütungsformen	150
Übersicht J-16: Verknüpfungen gerechtigkeithematischer Ansätzen (Hypothese GG).....	157
Übersicht J-17: Verknüpfungen erwartungstheoretischer und gerechtigkeithematischer Ansätze sowie Erfolgsmerkmale (Hypothese T).....	160
Übersicht L-1: Pfaddiagramm eines vollständigen LISREL-Modells	187
Übersicht L-2: Globale Anpassungsmaße sowie deren Normierung, empfohlene Mindestgröße und Formel zur Berechnung.....	192
Übersicht L-3: Inferenzstatistischen Anpassungsmaße.....	193
Übersicht L-4: Deskriptive Anpassungsmaße	194
Übersicht L-5: Anforderungen an die Anpassungsgüte eines Kausalmodells	196
Übersicht L-6: Prozeß der Hypothesenprüfung.....	205
Übersicht L-7: Kausaldiagramm zur Erwartung und zur Arbeitsmotivation	207
Übersicht L-8: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich der Erwartung und der Arbeitsmotivation.....	209
Übersicht L-9: Kausaldiagramm zur Instrumentalität und Arbeitsmotivation.....	210
Übersicht L-10: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich der Instrumentalität und der Arbeitsmotivation	211
Übersicht L-11: Kausaldiagramm zur Valenz und zur Arbeitsmotivation.....	213
Übersicht L-12: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich der Valenz und der Arbeitsmotivation	215

Übersicht L-13: Kausaldiagramm zu Konstrukten der Erwartungs-Valenz-Theorie und zur Arbeitsmotivation	217
Übersicht L-14: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich der latenten exogenen Variablen der Erwartungs-Valenz-Theorie und der Arbeitsmotivation.....	219
Übersicht L-15: Kausaldiagramm zur equitären Einstellung und zur Arbeitsmotivation.....	222
Übersicht L-16: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich equitärer Einstellung und Arbeitsmotivation	223
Übersicht L-17: Kausaldiagramm zur egalitären Einstellung und zur Arbeitsmotivation.....	225
Übersicht L-18: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich egalitären Einstellung und Arbeitsmotivation.....	226
Übersicht L-19: Kausaldiagramm zur wahrgenommenen Verfahrensgerechtigkeit und zur Arbeitsmotivation.....	229
Übersicht L-20: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich wahrgenommener Verfahrensgerechtigkeit und Arbeitsmotivation	230
Übersicht L-21: Kausaldiagramm hinsichtlich der Partizipation und Arbeitsmotivation.....	232
Übersicht L-22: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich Partizipation und Arbeitsmotivation	233
Übersicht L-23: Kausaldiagramm zur wahrgenommenen Internen Equity und zur Arbeitsmotivation.....	235

Übersicht L-24: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich wahrgenommener Interner Equity und Arbeitsmotivation	237
Übersicht L-25: Kausaldiagramm zur wahrgenommenen externen Equity und zur Arbeitsmotivation.....	239
Übersicht L-26: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich wahrgenommener Externer Equity und Arbeitsmotivation	240
Übersicht L-27: Kausaldiagramm hinsichtlich der gerechtigkeitsthematischen Konstrukte und der Arbeitsmotivation	243
Übersicht L-28: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich gerechtigkeitsthematischer exogener latenter Variablen und der Arbeitsmotivation.....	245
Übersicht L-29: Kausaldiagramm hinsichtlich Arbeitsmotivation und objektivem Erfolg.....	248
Übersicht L-30: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich des objektiven Erfolgs und der Arbeitsmotivation.....	250
Übersicht L-31: Diagramm zur wechselwirkenden Beziehung zwischen Arbeitsmotivation induziert durch das Tantiemesystem und objektivem Erfolg.....	251
Übersicht L-32: Übersicht über die Gütekriterien des Kausalmodells bezüglich des objektiven Erfolgs und der Arbeitsmotivation in einer sich gegenseitig bedingenden Beziehung	253
Übersicht L-33: Kausaldiagramm des Gesamtmodells zur Arbeitsmotivation (Hypothese T).....	255
Übersicht L-34: Übersicht über die Gütekriterien des Gesamtmodells	257

Übersichtsverzeichnis

Übersicht L-35: Ergebnisüberblick der Hypothesenprüfung zur
Arbeitsmotivation induziert durch das Tantiemesystem 258

Übersicht M-1: Meta-Studien hinsichtlich variabler Vergütung i.w.S. 269