

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