

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis XV

Tabellenverzeichnis XVII

Abkürzungsverzeichnis..... XIX

Formelverzeichnis XXI

1 Einführung..... 1

 1.1 Problemstellung..... 1

 1.2 Fragestellung und Zielsetzung..... 4

 1.3 Gang der Untersuchung..... 6

Teil I: Theoretische Hintergründe und aktueller Stand der Forschung 11

2 Motivationspsychologische Grundlagen zu Anreiz- und Vergütungssystemen 11

 2.1 Bedeutung von Motivation und variabler Vergütung im organisationalen Kontext 12

 2.2 Begriffe und Grundlagen von Motivationstheorien: Zentrale Konzepte der Mitarbeitermotivation..... 19

 2.3 Motivationstheoretische Erklärungsbeiträge zur Wirksamkeit von Anreiz- und Vergütungssystemen..... 25

 2.3.1 Erklärungsbeiträge ausgewählter Inhaltstheorien 26

 2.3.2 Erklärungsbeiträge ausgewählter Prozesstheorien..... 29

 2.3.3 Erklärungsbeiträge ausgewählter integrativer Theorien 39

 2.3.4 Zusammenfassung und Konsequenzen für die Arbeit 43

 2.4 Theoretische Grundlagen zu Anreiz- und Vergütungssystemen 45

 2.4.1 Definition von Anreiz- und Vergütungssystemen 45

 2.4.2 Funktionen von Anreiz- und Vergütungssystemen..... 49

 2.4.3 Anforderungen an Anreiz- und Vergütungssysteme..... 53

 2.4.4 Möglichkeiten der Ausgestaltung von Anreiz- und Vergütungssystemen..... 60

 2.4.5 Zusammenfassung und Konsequenzen für die Arbeit 66

2.5	Wahrgenommene Gerechtigkeit als Voraussetzung für Akzeptanz.....	69
2.5.1	Grundlagen zur wahrgenommenen Gerechtigkeit	69
2.5.2	Bedeutung von Gerechtigkeit im organisationalen Kontext	73
2.5.3	Distributive und prozedurale Gerechtigkeit als Formen organisationaler Gerechtigkeit.....	78
2.5.4	Zusammenhang distributiver und prozeduraler Gerechtigkeit.....	85
2.5.5	Zusammenfassung und Konsequenzen für die Arbeit	90
3	Akzeptanz organisationaler Veränderungen und ihre Bedeutung für die Implementierung variabler Vergütung	95
3.1	Bedeutung von Akzeptanz bei organisationalen Veränderungen.....	96
3.2	Episoden, Objekte und Formen organisationaler Veränderungen.....	98
3.3	Implementierung als Phase des organisationalen Veränderungsprozesses	103
3.3.1	Die Phasen eines organisationalen Veränderungsprozesses	104
3.3.2	Begriff und Verständnis der Implementierung	107
3.3.3	Akzeptanz als Ziel des Implementierungsprozesses.....	109
3.3.4	Akzeptanzfaktoren und -barrieren	110
3.3.5	Zusammenfassung und Konsequenzen für die Arbeit	121
3.4	Reaktionen auf Veränderungen	123
3.4.1	Definitive und strukturelle Grundlagen der Akzeptanz	123
3.4.1.1	Definitive Inhalte und Begriffsabgrenzungen.....	124
3.4.1.2	Struktur der Akzeptanz als Einstellung und/oder Verhalten	128
3.4.1.3	Verhaltensrelevanz der Einstellung	133
3.4.2	Theorien und Modelle zur Erklärung von Akzeptanz.....	146
3.4.2.1	Diffusions- und adoptionstheoretische Ansätze	147
3.4.2.2	Verhaltenswissenschaftliche Ansätze.....	153
3.4.2.3	Ausgewählte Modelle zu den Einflussgrößen auf die Akzeptanz	157
3.4.3	Interindividuelle Unterschiede im Umgang mit Veränderungen: Bedeutung der Persönlichkeit für die Entstehung von Akzeptanz.....	163

3.4.4	Zusammenfassung und Konsequenzen für die Arbeit	168
3.5	Förderung der Akzeptanz im Implementierungsprozess	171
3.5.1	Kommunikationsmaßnahmen	174
3.5.2	Organisationsmaßnahmen	178
3.5.3	Motivationsmaßnahmen	180
3.5.4	Qualifizierungs- und Betreuungsmaßnahmen	183
3.5.5	Zusammenfassung und Konsequenzen für die Arbeit	184
4	Modell und Hypothesen zur systematischen Analyse der Akzeptanz variabler Vergütung	187
4.1	Einflussgrößen auf die Leistungssteigerung und die Motivation	188
4.2	Einflussgrößen auf die Bereitschaft, auf das variable Vergütungssystem umzusteigen und sich im Sinne der Anreize des Systems zu verhalten	191
4.2.1	Innovationsbezogene Größen	192
4.2.2	Personenbezogene Größen	196
4.2.3	Organisationsbezogene Größen	199
4.3	Einflussgrößen auf die Nutzenwahrnehmung	203
4.4	Gesamtmodell zur Akzeptanz variabler Vergütung	203
4.5	Ableitung der Hypothesen zur Akzeptanz variabler Vergütung	204
4.5.1	Hypothesen zu den Einflussgrößen auf die Leistungssteigerung und die Motivation	204
4.5.2	Hypothesen zu den Einflussgrößen auf die Bereitschaft, auf das variable Vergütungssystem umzusteigen und sich im Sinne der Anreize des Systems zu verhalten	206
4.5.3	Hypothesen zu den Einflussgrößen auf die Nutzenwahrnehmung	209
4.5.4	Zusammenfassung der Hypothesen	209
	Teil II: Empirische Analyse der Akzeptanz variabler Vergütung	213
5	Methodologie und Methodik empirischer Forschung	213
5.1	Wissenschaftstheoretische Fundierung der empirischen Forschung	213

5.2	Methodik der empirischen Untersuchung	215
5.2.1	Experiment als Erhebungsmethode.....	215
5.2.2	Aufbau und Ablauf des Experiments	220
5.2.3	Das Erhebungsinstrument	225
5.3	Verwendete statistische Methoden	233
6	Darstellung und Diskussion der Ergebnisse der empirischen Untersuchung.....	239
6.1	Beschreibung der Stichprobe.....	239
6.2	Ergebnisse der Befragung und Hypothesentests	243
6.2.1	Einflussgrößen auf die Leistungssteigerung und die Motivation.....	245
6.2.2	Einflussgrößen auf die Bereitschaft, auf das variable Vergütungssystem umzusteigen und sich im Sinne der Anreize des Systems zu verhalten.....	256
6.2.3	Einflussgrößen auf die Nutzenwahrnehmung	260
6.3	Überblick der empirischen Ergebnisse.....	262
6.4	Diskussion der Ergebnisse.....	266
6.4.1	Einflussgrößen auf die Leistungssteigerung und die Motivation.....	267
6.4.2	Einflussgrößen auf die Bereitschaft, auf das variable Vergütungssystem umzusteigen und sich im Sinne der Anreize des Systems zu verhalten.....	276
6.4.3	Einflussgrößen auf die Nutzenwahrnehmung	281
7	Implikationen für Management und weitere Forschung	283
7.1	Implikationen für das Management.....	283
7.2	Limitationen der Studie und Implikationen für weitere Forschung	290
8	Fazit	295
	Anhangverzeichnis	301
	Literaturverzeichnis.....	330