

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
1 Einführung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise	4
2 Definition der Hauptbegriffe	7
2.1 Begriffsbestimmung Manager und Stakeholder	7
2.2 Begriffsbestimmung Vergütung	12
2.3 Begriffsbestimmung Managerentlohnung	15
2.4 Begriffsbestimmung Gerechtigkeit	20
3 Gerechtigkeit	31
3.1 Organisationale Gerechtigkeit	31
3.2 Gerechtigkeitsdimensionen	35
3.2.1 Distributive Gerechtigkeit	38
3.2.2 Prozedurale Gerechtigkeit	61
3.2.3 Interaktionale Gerechtigkeit	80
3.3 Empirische Studien zur organisationalen Gerechtigkeit	88
3.4 Gerechtigkeit und Entlohnung	110
4 Managerentlohnung(-ssysteme)	115
4.1 Fixer Entlohnungsbestandteil	115
4.2 Variabler Entlohnungsbestandteil	117
4.2.1 Bemessungsgrundlagen	120
4.2.2 Aktien(-optionen)	129
4.2.3 Boni	137
4.2.4 Prämien	140
4.2.5 Tantieme	142
4.2.6 Zielvereinbarungen	145
4.3 Nebenleistungen	153
4.4 Gesetzliche Bestimmungen in Deutschland	162
4.4.1 AktG	163
4.4.2 KonTraG	167
4.4.3 VorstAG	168
4.4.4 VorstOG	170
4.4.5 DCGK	171

5	Methodik der empirischen Untersuchung	177
5.1	Forschungsdefizite, Ausgangs- und Forschungshypothesen	177
5.1.1	Forschungshypothesen für die Probandengruppe Stakeholder	184
5.1.2	Forschungshypothesen für die Probandengruppe Manager	191
5.2	Idee und theoretische Einordnung des faktoriellen Surveys	199
5.2.1	Vorgehen beim faktoriellen Surveyeinsatz	202
5.2.2	Vor- und Nachteile eines faktoriellen Surveyeinsatzes	210
5.2.3	Faktorieller Survey zur Messung der Einkommensgerechtigkeit	214
5.3	Konstruktion des faktoriellen Surveys	217
5.3.1	Untersuchungsablauf und methodische Voraussetzungen	217
5.3.2	Konstruktion der Vignetten	220
5.3.3	Festlegung der Skalierung	223
5.4	Datenerhebung im faktoriellen Survey	228
5.4.1	Auswahl des experimentellen Versuchsplans	228
5.4.2	Festlegung der Befragungsform	232
5.4.3	Angaben zu den Befragungsteilnehmern	236
5.5	Datenanalyse im faktoriellen Survey	245
5.5.1	Analyseverfahren	252
5.5.2	Datenauswertung – explorative Datenanalyse	257
5.5.3	Datenauswertung – hierarchisch lineare Regression	264
6	Kritische Diskussion und Handlungsempfehlungen	295
6.1	Ergebnisbewertung	295
6.2	Limitationen	307
6.3	Handlungsempfehlungen	309
6.4	Ausblick	330
7	Anhang	335
7.1	Ausgewählte Skalen zur Messung organisationaler Gerechtigkeit	335
7.1.1	Distributive Gerechtigkeit	335
7.1.2	Prozedurale Gerechtigkeit	337
7.1.3	Interaktionale Gerechtigkeit	340
7.1.4	Interpersonale Gerechtigkeit	341
7.1.5	Informationale Gerechtigkeit	342
7.2	Beispielvignette zur Entlohnungsgerechtigkeit	342
7.3	DSW/TUM-Vorstandsvergütungsangaben im DAX von 2010	343
7.4	Vorstandsvergütungsangaben im DAX von 2013	347
7.5	Datenauswertung – Häufigkeiten	348
7.6	Datenauswertung – Test auf Normalverteilung	349
7.7	Datenauswertung – Korrelationskoeffizienten	352

7.8	Datenauswertung – Mittelwertvergleich	352
7.9	Datenauswertung – Hierarchisch Lineare Regression	355
7.9.1	HLR für alle Probanden (N = 542).....	355
7.9.2	HLR für Arbeitnehmer (N = 290)	365
7.9.3	HLR für Manager (N = 120)	373
7.9.4	HLR für alle Probanden (N = 542) mit Variable AN_Manager	383
	Literaturverzeichnis.....	391

Managerentlohnung

Distributives, prozedurales und interaktionales

(Un-)Gerechtigkeitsempfinden

Kluckow, N.

2014, XXIV, 433 S. 37 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07429-6