

**Astrid Bertram**

**Implikationen der Prozeßtheorien für die  
Gestaltung von Anreizsystemen für  
Führungskräfte in Wachstumsunternehmen**

**Diplomarbeit**

# BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei [www.GRIN.com](http://www.GRIN.com) hochladen  
und kostenlos publizieren



EUROPEAN BUSINESS SCHOOL  
Schloß Reichartshausen am Rhein

**Diplomarbeit**

zur Erlangung des akademischen Grades  
Diplom-Kauffrau

**Implikationen der Prozeßtheorien für die Gestaltung von  
Anreizsystemen für Führungskräfte in Wachstumsunternehmen**

Name: Astrid Stahl

Abgabedatum: 23. Februar 2001

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>IV</b>
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Gang der Untersuchung.....	2
<b>2. Motivationstheorien .....</b>	<b>3</b>
2.1 Motivation, Motive und Motivationstheorien.....	3
2.2 Inhaltstheorien der Motivation.....	5
2.3 Prozeßtheorien der Motivation.....	8
2.3.1 Zielsetzungstheorie von Locke .....	8
2.3.2 Gerechtigkeitsstheorie von Adams .....	10
2.3.3 Erwartungstheorie von Vroom.....	12
2.3.4 Weg-Ziel-Modell von House und Evans.....	13
2.3.5 Rückkopplungsmodell von Porter und Lawler.....	14
2.3.6 Zusammenführung und kritische Würdigung.....	16
<b>3. Gestaltung von Anreizsystemen .....</b>	<b>17</b>
3.1 Gestaltung und Eigenschaften von Anreizsystemen.....	17
3.2 Materielle Anreize für Führungskräfte.....	19
3.3 Immaterielle Anreize für Führungskräfte.....	21
<b>4. Führungskräfte in Wachstumsunternehmen.....</b>	<b>22</b>
4.1 Anforderungen an Führungskräfte in Wachstumsunternehmen.....	22
4.2 Erwartungen von Führungskräften in Wachstumsunternehmen.....	23
4.3 Wechsel von Führungskräften der Old Economy in die New Economy .....	25
<b>5. Auf Prozeßtheorien basierende Gestaltung von Anreizsystemen für</b>	

<b>Führungskräfte in Wachstumsunternehmen.....</b>	<b>25</b>
5.1 Kriterien für die Gestaltung von Anreizsystemen.....	25
5.2 Grundüberlegungen zur Gestaltung von Anreizsystemen.....	28
5.3 Gestaltungselemente von Anreizsystemen für Führungskräfte.....	29
5.3.1 <i>Implikationen der Zielsetzungstheorie</i> .....	29
5.3.2 <i>Implikationen der Gerechtigkeitstheorie</i> .....	31
5.3.3 <i>Implikationen der Erwartungstheorie</i> .....	33
5.3.4 <i>Implikationen des Weg-Ziel-Modells</i> .....	35
5.3.5 <i>Implikationen des Rückkoppelungsmodells</i> .....	36
5.3.6 <i>Zusammenführung und kritische Würdigung</i> .....	38
<b>6. Anreizsysteme in Wachstumsunternehmen in der Praxis .....</b>	<b>40</b>
<b>7. Zusammenfassung und Ausblick .....</b>	<b>42</b>
<b>Verzeichnis des Anhangs .....</b>	<b>VI</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>VII</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>XVI</b>

## Abkürzungsverzeichnis

Aufl.	Auflage
Bd.	Band
BVH	Bundesverband der Börsenvereine an deutschen Hochschulen e.V.
bzw.	beziehungsweise
CEO	Chief Executive Officer
Conn.	Connecticut
d.h.	das heißt
Diss.	Dissertation
ERG-Theorie	Existence-Relatedness-Growth-Theorie
ESOP	Employee Stock Ownership/Option Plan
et al.	et alii (und andere)
HR	Human Resources
Hrsg.	Herausgeber
i.d.R.	in der Regel
Ill.	Illinois
IMD	Institute for Management Development
Int.	International
Jg.	Jahrgang
KonTraG	Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich
MBA	Master of Business Administration
MBO	Management by Objectives
N.J.	New Jersey
o.V.	ohne Verfasser
PR	Public Relations
S.	Seite
SCA	Sundberg, Carlson and Associates
SM	Standardized Measure
u.a.	unter anderem
U.K.	United Kingdom

U.S.	United States
USA	United States of America
vgl.	vergleiche
VIE-Theorie	Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie
Vol.	Volume
VP	Vice President
z.B.	zum Beispiel