



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Der moderierende Einfluss sozialer Identität auf den
Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und
Compliance, im Sinne von Commitment und Extra-
Rollenverhalten, im Organisationskontext

Verfasser

Hans Wolfram Pohl

Angestrebter akademischer Grad

Magister der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, im Juli 2014

Studienkennzahl: A 298

Studienrichtung: Diplomstudium Psychologie

Betreuerin: Univ.-Prof. Mag. Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler

Danksagung

Herzlich bedanken möchte ich mich bei allen Freunden und Verwandten, die mir direkt oder indirekt mit Gesprächen halfen, Lösungen für unterschiedlichste Hürden zu finden und die Ziele im Auge zu behalten.

Auch möchte ich meiner Betreuerin Frau Univ.-Prof. Mag. Dr. Martina Hartner-Tiefenthaler für ihre Unterstützung danken.

Besonders möchte ich allen StudienteilnehmerInnen danken, die sich die Zeit genommen haben, den Fragebogen auszufüllen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung	8
2.1 Compliance	8
2.1.1 Allgemeine Definition	8
2.2 Commitment	9
2.2.1 Konzeptentwicklung	9
2.2.2 Das TCM-Modell von Allen und Meyer	11
2.2.3 Vorteilhafte Konsequenzen des Commitments	13
2.3 Organizational Citizenship Behavior und Extra-Rollenverhalten	13
2.3.1 Konzeptentwicklung und allgemeine Definition	14
2.4 Soziale Identität	18
2.4.1 Allgemeine Definition	18
2.4.2 Die Theorie der sozialen Identität	19
2.4.3 Zusammenhang mit unternehmensförderlichem Verhalten.....	23
2.5 Gerechtigkeitstheorien	26
2.5.1 Generelle Definition der Gerechtigkeit	26
2.5.3 Von der Verteilungsgerechtigkeit zur Verfahrensgerechtigkeit.....	28
2.5.4 Prozedurale Gerechtigkeit.....	30
2.6. Das Group-Value-Modell	32
3. Forschungsfrage	36
3.1 Hypothesen:	36
4. Methodik	37
4.1 Messinstrumente	37
4.1.1 Der Fragebogen	37
4.2 Stichproben-Gewinnung	40
4.2.1 Akquiseversuch/-Verlauf einer Organisationen.....	40
4.2.2 Die Akquise von Personen aus unterschiedlichen Unternehmen	40
4.3 Beschreibung der Stichprobe	41
4.3.1 Gesamtstichprobe	41
4.3.2 Die zur Analyse verwendete Stichprobe	41
4.3.3 Zusammenfassung der soziodemografischen Daten	43
4.3.4 Offene Anmerkungen aus dem Datensatz.....	45
4.4 Teststärkeanalysen	46
4.5 Ausreißeranalysen	47
5. Ergebnisse	50
5.1 Hauptkomponenten- und Reliabilitätsanalysen	50
5.2 Voraussetzungs-Prüfungen	55
5.3 Moderatoranalysen	59
5.4 Der Einfluss soziodemografischer Variablen	67
6. Diskussion und Ausblick	76
7. Literaturverzeichnis	86
8. Anhänge	100
Anhang A: Zusammenfassung/Abstract	100
Anhang B: Grafiken	103
Anhang C: Soziodemografische Daten	104
Anhang D: Item-Korrelationsmatrix	107
Anhang E: Der Fragebogen	111
Anhang F: Curriculum Vitae	121

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: <i>Mustermatrix der Hauptkomponentenanalyse für die sechs Variablen dieser Studie nach Ladungsgröße sortiert (N = 220)</i>	51
Tabelle 2: <i>Strukturmatrix der Hauptkomponentenanalyse für die sechs Variablen dieser Studie nach Ladungsgröße sortiert (N = 220)</i>	53
Tabelle 3: <i>Moderierte Regression für das affektive Commitment</i>	60
Tabelle 4: <i>Moderierte Regression für das fortsetzungsbezogene Commitment</i>	62
Tabelle 5: <i>Moderierte Regression für das normative Commitment</i>	64
Tabelle 6: <i>Moderierte Regression für das Extra-Rollenverhalten</i>	66
Tabelle 7: <i>Moderierte Regression für das affektive Commitment mit soziodemografischen Variablen</i>	68
Tabelle 8: <i>Moderierte Regression für das fortsetzungsbezogene Commitment mit soziodemografischen Daten</i>	70
Tabelle 9: <i>Moderierte Regression für das normative Commitment mit soziodemografischen Variablen</i>	72
Tabelle 10: <i>Moderierte Regression für das Extra-Rollenverhalten mit soziodemografischen Variablen</i>	74
Tabelle C 1.....	104
Tabelle D 1	107

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das fortsetzungsbezogene Commitment als Funktion der sozialen Identität.....	62
<i>Abbildung 2.</i> Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das normative Commitment als Funktion der sozialen Identität.....	64
<i>Abbildung 3.</i> Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das Extra-Rollenverhalten als Funktion der sozialen Identität.....	66
<i>Abbildung 4.</i> Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das fortsetzungsbezogene Commitment als Funktion der sozialen Identität mit den soziodemografischen Variablen als Kovariaten.....	71
<i>Abbildung 5.</i> Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das normative Commitment als Funktion der sozialen Identität mit den soziodemografischen Variablen als Kovariaten.....	73
<i>Abbildung 6.</i> Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das Extra-Rollenverhalten als Funktion der sozialen Identität mit den soziodemografischen Variablen als Kovariaten.....	75
<i>Abbildung B1.</i> Screeplot.....	103

1. Einleitung

Für wirtschaftliche Unternehmen sind Bindung beziehungsweise Loyalität, Kooperation und Leistungen von MitarbeiterInnen – die über das Erwartete hinausgehen – wichtige Faktoren für einen langfristigen Erfolg.

Die vom Individuum selbst beachtete Einhaltung von Regeln und Normen sind günstiger als eine permanente Sicherstellung der Regeleinhaltung durch Überwachung.

Da nicht jede Problemsituation im Vorhinein bekannt sein kann, sind Bindung und Hilfeleistungen der MitarbeiterInnen, auch untereinander, wichtig, um Probleme schnell und effektiv zu lösen, ohne dass jedes Verhalten genau vorgeschrieben ist. In der organisationspsychologischen Forschung wird Bindung in Form des *Commitments* und Hilfeleistungen als *Extra-Rollenverhalten* konzeptionalisiert. Gerade das Letztere wird verstanden als nicht vorgeschrieben. Dessen Unterlassung unterliegt zwar generell nicht Sanktionen, aber summiertes Auftreten des Extra-Rollenverhaltens trägt bedeutend zum besseren Funktionieren eines Unternehmens bei. Dies ist besonders relevant bei großer MitarbeiterInnen-Anzahl.

In der sozialwissenschaftlichen Forschung ließ sich wahrgenommene *prozedurale Gerechtigkeit* als Einflussfaktor auf Commitment und Extra-Rollenverhalten nachweisen. Das Extra-Rollenverhalten wurde auch durch eine stärkere Identifizierung mit einem Unternehmen erhöht.

Dass das Auftreten von gruppenförderlichem Verhalten mittels prozeduraler Gerechtigkeit begünstigt wird, begründet das *Group-Value-Modell* dadurch, dass diese Gerechtigkeitsart symbolisch kommuniziert, wie sehr das Individuum innerhalb der Gruppe respektiert wird.

Aufbauend darauf wird in dieser Arbeit untersucht, wie sich die Identifizierung mit dem Unternehmen – welche mit dem Konzept der *sozialen Identität* erfasst wird – auf den Zusammenhang von wahrgenommener Gerechtigkeit mit den Commitmentarten sowie dem Extra-Rollenverhalten auswirkt.

In *Kapitel 2* werden diese Konstrukte und ihre Entwicklungen, für die Abgrenzung voneinander, genauer dargestellt. Es werden die Arten des Commitments, das Extrarollenverhalten, die soziale Identität und anschließend die wahrgenommene

Kapitel 1: Einleitung

Gerechtigkeit in Form von Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit (prozedurale Gerechtigkeit) erläutert.

In *Kapitel 3* werden die Hypothesen dieser Arbeit vorgestellt. In *Kapitel 4* folgen die Darstellungen der Messinstrumente und der Stichprobe. Die Ergebnisse der Hauptkomponenten- und Moderatoranalysen werden in *Kapitel 5* ausführlich beschrieben.

Die Ergebnisse werden in *Kapitel 6* diskutiert. Die Zusammenfassungen auf Deutsch und Englisch befinden sich im Anhang.

2. Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Zunächst wird auf die Relevanz von Compliance im Sinne von Commitment *in Abschnitt 2.1* und anschließend der Compliance im Sinne vom Extra-Rollenverhalten *in Abschnitt 2.2* eingegangen. Daran anschließend *in Abschnitt 2.4* wird das Konzept der sozialen Identität näher erläutert. Hierauf folgen Erläuterungen der Gerechtigkeitstheorien, instrumentelle und relationale Gerechtigkeitsmodelle *in Abschnitt 2.5* und die abgeleiteten Hypothesen im *Kapitel 3*.

2.1 Compliance

2.1.1 Allgemeine Definition

Der Begriff Compliance wird nach dem Oxford Wörterbuch definiert als „das Handeln entsprechend von Befehlen und Wünschen“. Auch etymologisch bezieht es sich auf das Erfüllen von Erfordernissen. Diese Bedeutung findet sich in der Medizin und Wirtschaft wieder, wo es jenes Verhalten der Patienten beziehungsweise MitarbeiterInnen beschreibt, welches hilft die oft vertraglich vereinbarten Ziele anzustreben und Verhaltensrichtlinien einzuhalten. Aufgrund der Komplexität und Vielzahl an möglichen Problem-Situationen sind viele der eher abstrakten und als Richtlinien geltende Verhaltens-Ziele leichter zu erreichen, wenn sich MitarbeiterInnen eigenständig um die Einhaltung kümmern beziehungsweise die Zielerreichung anstreben. Da die MitarbeiterInnen nicht permanent diesbezüglich überwacht, kontrolliert und korrigiert werden müssen, hat dies auch ökonomische Vorteile. Diese Hingabe an die Unternehmensziele wird oft mit dem Konzept des Commitments erfasst (zum Beispiel Allen & Meyer, 1990). Auf das Konzept und die in dieser Studie verwendeten drei Arten des Commitments wird im *Abschnitt 2.2* näher eingegangen. Neben diesem Aspekt der dem Unternehmen nützlichen Einstellung zu dessen Zielen und Richtlinien wird noch das Konzept unterschieden, dass sich auf konkretere Verhaltensweisen bezieht, die über das erforderliche Verhalten hinaus gehen, genannt Extra-Rollenverhalten (engl. *extra-role behavior*). Dieses wird oft als Teil des Organisations-Bürger-Verhalten (engl. *organizational citizenship behavior*) angesehen, wie P. M. Podsakoff, MacKenzie, Paine und Bachrach (2000) es in ihrer Zusammenfassung bisheriger Studien berichteten und

es abgrenzen konnten von weiteren Konzeptionalisierungen, welche sportliches Verhalten, organisationale Compliance, individuelle Initiative, Selbstentwicklung, Loyalität zur Organisation und/oder Bürgertugend (engl. *civic virtue*) umfassten. Da allen Konzeptionalisierungen jedoch der Aspekt des Hilfsverhaltens gemein ist, wird sich in der vorliegenden Arbeit auf das Extra-Rollenverhalten beschränkt. Dieses Verhalten wird in *Abschnitt 2.3* näher erläutert.

2.2 Commitment

Die für regelkonformes Handeln notwendige Einstellung wird unter dem Begriff „Commitment“ zusammengefasst.

Dass Commitment auch ein wichtiger Faktor für langfristige Arbeitsabläufe ist beziehungsweise hilft Kosten zu reduzieren, zeigt auch der Gallup Engagement Index (2013).

Auf die genauen Unterschiede der Konzeptionalisierungen und den dadurch bedingten Differenzen in der Motivation wird im folgenden *Abschnitt 2.2.1* näher eingegangen.

2.2.1 Konzeptentwicklung

In der Forschung zum Thema Commitment kam es aufgrund unterschiedlicher Auffassungen sowie seltenen, auch oft tautologischen Definitionen des allgemeinen Begriffs – besonders im Bereich der Organisationsforschung – zu Schwierigkeiten wie zum Beispiel der Generalisierbarkeit von Ergebnissen (Becker, 1960).

Becker (1960) bemühte sich um eine Lösung mit einer genaueren Eingrenzung des Bedeutungsbereichs, welche die Art der Handlungsweisen und Zustände konkretisierte und stellte einen Lösungsversuch mit seiner Seiten-Wetten-Theorie (engl. *side-bet-theory*) vor. Diese Theorie befasst sich mit dem Bedeutungsbereich des konsistenten Einhaltens von Verhaltenslinien (engl. *consistent lines of activity*), deren Motivation sind sogenannte Seiten-Wetten, hier meist als Investitionen behandelt, nicht zu verlieren. Diese Seiten-Wetten sind im Organisationskontext die Investitionen von Zeit, Geld, Aufwand und auch die Investitionen in das eigene Image – den Anstrengungen der präsentierten Rolle zu entsprechen –, die verloren gehen würden beim Verlassen der konsistenten Handlungsrichtung, wie zum

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Beispiel bei einem Wechsel zu einer anderen Organisation. Diese Seiten-Wetten sind nicht immer bewusst und werden oft erst nach der Anhäufung einer gewissen Menge verhaltensbestimmend. Um die Relevanz bestimmen zu können, ist noch das individuelle Wertesystem zu berücksichtigen. Offen blieb bei Becker (1960) bisher jedoch noch die Erklärung, wie sich die Individuen unter den verschiedenen Commitments beziehungsweise Seitenwetten entscheiden.

Versuche Beckers Seiten-Wetten-Theorie zu belegen wurden von Meyer und Allen (1984) analysiert und kritisiert, da die Messmethodik inadäquat sei, wie die vorher verwendeten Skalen von Ritzer und Trice (1969) sowie Hrebiniak und Alutto (1972). Meyer und Allen (1984) wiesen Mängel dieser Skalen auf bezüglich der inhaltlichen Validität, da sie eher emotionale Anteile messen. Sie kreierten eine eigene Skala mit dem Namen „fortsetzungsbezogenes Commitment“ (engl. *continuance commitment*) zur Abgrenzung von den emotionalen Aspekten, die sie affektives Commitment (engl. *affective commitment*) nannten.

In ihrer Studie waren die üblichen Indizien für das Commitment: Alter und eine Festanstellung, entgegen der ursprünglichen Annahme schlechte Indizien zu sein für das fortsetzungsbezogene Commitment, da sie nur sehr gering und auch nicht signifikant korrelierten, möglicherweise aufgrund der nicht auszuschließenden Abnahme des fortsetzungsbezogenen Commitments bei älteren Personen. Meyer und Allen (1984) schlussfolgerten, dass es zielführender sei, die Menge und Relevanz an Seiten-Wetten abzufragen, worauf Becker auch hingewiesen hatte mit der Forderung nach Berücksichtigung des individuellen Wertesystems. Zusätzlich korrelierten die Indizien dafür aber mit den Messungen der affektiven Anteile signifikant, was wiederum den Annahmen der Commitment-Konzeptionalisierung von Becker (1960) widersprach, sich aber deckte mit den Konzeptionalisierungen des Commitments als affektiv, wie denen von Porter, Steers, Mowday und Boulian (1974) (zitiert nach Meyer & Allen, 1984).

Porter et. al (1974) verwendeten das Konzept des *organisationalen Commitments*, welches das konsistente Handeln innerhalb eines Unternehmens beschrieb – im Folgenden werden die Wörter Unternehmen und Organisation synonym verwendet – mit eher affektiven, statt kalkulatorischen Anteilen wie beim Ansatz von Becker. Es setzt sich ihrer Auffassung nach zusammen aus mindestens folgenden drei Aspekten:

„Einem starken Glauben an Organisations-Ziele und -Werte und Akzeptanz dieser; dem Willen, bedeutsame Mengen an Arbeitsaufwand für die Organisation aufzubringen und einem klarem Bedürfnis nach Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft.“ (S. 604). Somit verlegten Porter et al. (1974) den Fokus von Seiten-Wetten auf die emotionale Verbundenheit mit der Organisation. In ihrer Studie zeigte sich dieses Konzept mit dem Fokus auf den affektiven Anteilen als besserer Prädiktor für unmittelbare Mitarbeiterfluktuation als die Zufriedenheit mit dem Job. Dies sahen sie darin begründet, dass Commitment längere Zeit braucht, um sich herauszubilden und weniger schwankt als Zufriedenheit im Beruf, aufgrund zum Beispiel von zugeteilten, unangenehmen Arbeitsaufgaben. Die genauen Ursachen vermochten ihre Daten aber nicht zu klären. Eine wahrscheinliche Ursache sei die Passung von erwartetem und tatsächlichem Belohnungssystem. Dieses organisationale Commitment ähnelt wiederum dem Konzept *attitudinal commitment*, welches sich auszeichnet durch positive Affekte zur Organisation, Identifizierung mit einem der Organisation und die Bereitschaft für die Organisation Aufwand auf sich zu nehmen sowie sich ebenfalls abgrenzt vom kalkulatorischen Commitment (Jaussi, 2007).

Neben dem kognitiven Commitment im Sinne der Seiten-Wetten-Theorie wurde daher von Meyer und Allen (1984) ein davon unterschiedliches *affektives Commitment* postuliert, welches Verhalten erklären könne, dass von der Seiten-Wetten-Theorie nicht vorhergesagt werden konnte. Zum Beispiel jene Fälle, in denen das Verbleiben in der momentanen Organisation vorgezogen wird, obwohl eine Alternative keinen Verlust an Investitionen bedeuten würde.

2.2.2 Das TCM-Modell von Allen und Meyer

Da es aufgrund unterschiedlicher Definitionen des Konzepts des organisationalen Commitments zunehmend schwieriger wurde, die Ergebnisse angemessen zu vergleichen und die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen, fassten Allen und Meyer (1990) vorherige Studien zu dem organisationalem Commitment zusammen und erstellten ein multidimensionales Modells des Commitments. Ihr Modell unterscheidet die drei Dimensionen: normatives, affektives und fortsetzungsbezogenes Commitment.

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Nach Allen und Meyer (1990) bezieht sich das normative Commitment auf ein Pflichtgefühl bei der Organisation zu bleiben aufgrund der Aufwände/Gegenleistung(en), die man bereits erhalten hat wie zum Beispiel von dem ArbeitgeberInnen finanzierte Fortbildung oder auch Sonderkonditionen in Form von Firmenwagen oder Versicherungen.

Das affektive Commitment bezieht sich hingegen auf den Willen in der Organisation zu bleiben, aufgrund von Ähnlichkeit oder Gleichheit der Ziele und Werte des Individuums und des Unternehmens, die eine Identifizierung mit dem Unternehmen begünstigt und eine emotionale Verbindung ermöglicht beziehungsweise fördert. Die Organisation spielt dadurch auch eine wichtige Rolle im eigenen Leben (Meyer & Allen, 1984). Man bleibt somit in der Organisation, unabhängig vom Wert des ausgeübten Berufs und der Möglichkeit seine finanziellen Ziele erreichen zu können (Buchanan, 1974).

Die Entscheidung, in einer Organisation zu bleiben, wird mit dem fortsetzungsbezogenen Commitment erfasst, welches sich bildet durch das Abwägen von durch einen Jobwechsel bedingten Gewinnen und Verlusten von sozialen und ökonomischen Faktoren beziehungsweise Seiten-Wetten (Meyer & Allen, 1984). Das fortsetzungsbezogene Commitment wurde zwar kritisiert, weil es mit dessen Subskalen „geringe Alternativen“ und „persönliche Aufopferungen“ eigentlich aus zwei – wenn auch hoch miteinander korrelierenden – Faktoren bestehe und die Subskala „geringe Alternativen“ eher zum Konzept „wahrgenommene Jobalternativen“ gehört (wie zum Beispiel bei Meyer, Allen, & Gellatly, 1990), aber dennoch das fortsetzungsbezogene Commitment, mehr dem Begriffsverständnis der Seiten-Wetten-Theorie von Becker (1960) entspreche (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolinytsky, 2002).

Ein alternatives Modell postulierten O'Reilly und Chatman (1986), die ebenfalls Commitment als multidimensional annahmen. Sie definierten Commitment als psychologische Verbundenheit, die eine Internalisierung der Organisationsperspektive oder Eigenschaften widerspiegelt.

Diese Verbundenheit habe drei Prädiktoren:

1. Compliance oder instrumentelle Verbundenheit für spezifische extrinsische Belohnungen

2. Identifikation oder Involviertheit basierend auf dem Wunsch nach Zugehörigkeit.
3. Internalisierung oder Involviertheit basierend auf Kongruenz zwischen den Werten der Organisation und denen des Individuums.

Der instrumentelle, extrinsisch motivierte Austauschprozess schaffe jedoch nur oberflächliches Commitment im Vergleich zu psychologischer Verbundenheit durch Internalisierung und Identifikation.

Da das organisationale Commitment mal als Einstellung, mal als Verhaltensweisen, Verhaltensintentionen oder kalkulierte, motivationale Kraft verstanden wurde (Organ, 1990a) und die Forschung zumeist das Modell von Allen und Meyer (1990) verwendete und O'Reilly und Chatmans Modell eher vernachlässigt wurde, wird sich hier im Folgenden auf das Commitment-Modell von Allen und Meyer (1990) beschränkt.

2.2.3 Vorteilhafte Konsequenzen des Commitments

Für alle drei Commitment-Arten konnte ebenfalls zu Mitarbeiterfluktuation eine negative Korrelation gefunden werden (Meyer et al., 2002), wobei niedrige Ausprägung von affektivem Commitment eher Mitarbeiterfluktuation in naher Zukunft voraussagen helfe und niedriges fortsetzungsbezogenes jenes in fernerer Zukunft (Culpepper, 2011). Daneben wurden als Konsequenzen auch andere Verhaltensweisen prognostiziert, wie zum Beispiel das sogenannte Organisations-Bürger-Verhalten, und dessen Aspekt Extra-Rollenverhalten, welche im nächsten *Abschnitt 2.3* genauer vorgestellt werden.

2.3 Organizational Citizenship Behavior und Extra-Rollenverhalten

Da sich das Extra-Rollenverhalten aus dem Organisations-Bürger-Verhalten entwickelte, wird dies im Folgenden näher dargestellt für Klarheit und Abgrenzung der Konstrukte.

2.3.1 Konzeptentwicklung und allgemeine Definition

Ein intensiv erforschtes Konzept in der Organisationspsychologie ist das Organisations-Bürger-Verhalten, das verschiedene Verhaltensweisen von Unternehmens-MitarbeiterInnen umfasst und für den Unternehmenserfolg als förderlich angesehen wird. Über die Relevanz dieses Konzepts wurde vielfach berichtet (N. P. Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009; P.M. Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Tyler & Blader, 2000). Dessen Wirkung fand sich auf verschiedenen Ebenen, wie N. P. Podsakoff et al. (2009) in ihrer Meta-Analyse von 168 Studien berichteten. Ihrer Arbeit nach finden sich Belege für kausale Zusammenhänge vom Organisations-Bürger-Verhalten mit Faktoren auf dem Level des Individuums, wie zum Beispiel Kündigungsintention, Abwesenheit vom Arbeitsplatz und mit Faktoren auf dem Organisations-Level: Effektivität, Kostenreduktion, Produktivität, Kundenzufriedenheit, Arbeitsbereich-Wechselintention.

Welche Verhaltensweisen das Organisations-Bürger-Verhalten allerdings umfasst, unterscheidet sich teilweise sehr, weshalb zur Konzeptklärung zunächst die Entwicklung zusammengefasst wird, bevor das Extra-Rollenverhalten genauer abgegrenzt werden kann.

Organ (1990a) bezog sich mit seinem Konzept des Organisations-Bürger-Verhaltens, den eigenen Angaben nach auf die Arbeiten von Barnard (1938, 1968, zitiert nach Organ, 1990a), welcher die ersten Versuche unternahm, konzeptionell jene Verhaltensweisen zu erfassen, die die nicht vorgeschriebene Bereitschaft zu helfen beziehungsweise zu kooperieren beinhalten. Barnard nannte diese Konzepte: „Der Wille zu kooperieren“ und die „informelle Organisation“, das heißt jene vom formellen System nicht geregelte Interaktionen, die seiner Theorie nach die formelle Struktur einer Organisation komplementieren. Diese Konzepte überlebten und fanden sich wieder in der von Katz und Kahn (1966, zitiert nach Organ, 1990a) eingeführten Unterscheidung von „Rollenverhalten“ (engl. *in-role-behavior*) und „spontanes und innovatives Verhalten“ (engl. *spontaneous and innovative behavior*), letzteres später als Extra-Rollenverhalten bezeichnet.

Organ (1988) konzeptionalisierte diese Verhaltensweisen als Organisations-Bürger-Verhalten und betonte die Relevanz der nicht vorgeschriebenen Verhaltensweisen für den Erfolg einer Organisation und definierte es als:

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

„individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization,, (Organ, 1988, S. 4).

Wobei die Bedeutung von „discretionary“ präzisiert wurde auf jenes Verhalten, dass ein nicht erzwingbarer Teil der vertraglich vorgeschriebenen Rolle oder Jobbeschreibung ist; Dieses Verhalten wird eher nach persönlichem Ermessen ausgeführt und deren Unterlassung ist generell gesehen nicht bestrafbar (Organ, 1988, S. 4).

Obwohl Organisations-Bürger-Verhalten auch motiviert sein mag durch indirekte, spätere Gegenleistungen, da sie auch das eigene Image verbessern und helfen können durch Empfehlungen somit indirekt mehr Geld, Macht oder Ansehen zu erlangen; Jedoch sind diese Gegenleistungen nicht vom formellen Belohnungssystem erfasst und daher auch nicht garantiert (Organ, 1988, S. 5). Dass die Verhaltensweisen des Organisations-Bürger-Verhaltens erst wirklich in der Anhäufung und über einen Zeitraum und mehrere Personen hinweg zu einem besseren Funktionieren der Organisation beitrage, mache die Demonstration und Operationalisierung schwer oder sogar unmöglich (Organ, 1997).

Um dies zu berücksichtigen, änderte Organ (1997) seine Definition des Organisations-Bürger-Verhalten um: “performance that supports the social and psychological environment in which task performance takes place” (S. 95),

Dennoch blieb die Messung von angehäuften Verhaltensweisen, die über längere ungenau definierte Zeiträume stattfinden sollen (Organ, 1997) diffizil.

Nach Organ (1990a) bleibt auch meist unklar, welche Verhaltensweisen ausschlaggebend sind für erhaltene Gegenleistungen. Die Unterscheidung vom vorgeschriebenen Verhalten und dem Organisations-Bürger-Verhalten sei nachvollziehbarer, wenn man die Austauschbeziehungen mit dem Unternehmen unterscheidet in eine ökonomische und eine soziale Variante. Die ökonomische Austauschbeziehung zeichne sich aus durch präzise und klare Vorschriften über verlangte Leistungen und entsprechende Gegenleistungen zu meist genau festgelegten Zeitpunkten. Die soziale Austauschbeziehung beinhaltet hingegen nur diffuse, schlecht definierte Verpflichtungen für das Austauschen hinsichtlich der Art, des Wertes und der Zeitpunkte. Am wahrscheinlichsten ist nach Organ das Vorhandensein des sozialen Austauschverhältnisses, das erst bei unangenehmen

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Erlebnissen reduziert wird auf das ökonomische Austauschverhältnis, so dass weniger Organisations-Bürger-Verhalten gezeigt wird; Er postulierte in Anlehnung an die von Feldman (1981) konzeptionalisierte Unterscheidung von automatischen und kontrollierten Mechanismen der Personenwahrnehmung, ein zu Anfang eher automatisch auftretendes Organisations-Bürger-Verhalten, dass durch wahrgenommene Ungerechtigkeit erst reduziert und kontrollierter ausgeführt wird. Die Häufung von wahrgenommener Ungerechtigkeit, wie fehlender Gegenleistungen, führe dann von anfangs situationsspezifischen Reduktionen zu generellen Reduktionen des Organisations-Bürger-Verhalten, sobald eine gewisse Schwelle überschritten ist.

Diese Schwelle ist unter anderem auch abhängig von Faktoren wie organisationalem Commitment, welches die Schwelle erhöht, aber die Wirkung nicht komplett kompensieren könne (Organ, 1990a).

Die neuere Definition des Organisations-Bürger-Verhaltens (Organ, 1997) schloss jedoch das Extra-Rollenverhalten aus, um genauer differenzieren zu können zwischen dem Rollenverhalten und dem Extra-Rollenverhalten. Problematisch war, dass nicht alle ForscherInnen sich der Unterschiede bewusst waren (für Details siehe Motowidlo, 2000).

Die Verwendung von alternativen, dem Organisations-Bürger-Verhalten ähnlichen Konzepten wie: *prosocial behavior*, *civic organizational behavior*, *organizational spontaneity* und *contextual performance* wird jedoch für diese Studie nicht als sinnvoll angesehen, da deren Unterschiede nicht genug berücksichtigt wurden von den jeweiligen AutorInnen und sich gegenseitig widersprechende Konnotationen haben können (P. M. Podsakoff et al., 2000).

Ein weiteres Problem bei der Messung des Organisations-Bürger-Verhaltens offenbarte sich bei Lam, Hui und Law (1999). Sie fanden beim Bewertenlassen der Items vom Organisations-Bürger-Verhalten, dass Vorgesetzte im Gegensatz zu den Angestellten mehr Items dem Rollenverhalten als dem Extra-Rollenverhalten zuwiesen. Umgekehrte Ergebnisse hatten Vey und Campbell (2004), die aus Kritik an den vorherigen Studien, weitere Rollenverhalten-Items hinzufügten, um eine gleiche Anzahl an Items für beide Kategorien zu haben, und dadurch möglichen Antwort-Bias zu vermeiden. Sie schlussfolgerten, dass es sinnvoller sei bei der Messung von Extra-Rollenverhalten die Dimensionen des Organisations-Bürger-

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Verhaltens: Höflichkeit und Gewissenhaftigkeit auszulassen und zu fokussieren auf Altruismus und Bürgertugend (*civic virtue*).

Der Umgang mit dem Konzept wurde auch von Bolino, Turnley und Niehoff (2004) dahingehend kritisiert, dass eigennützige Motivation und mögliche negative Folgen des Organisations-Bürger-Verhaltens zu wenig berücksichtigt wurden und nur positive Konsequenzen in der Vielfalt der gemessenen Verhaltensweisen angenommen werden.

Van Dyne, Cummings und McLean Park (1995) definierten in ihrem Review über die Extra-Rollenverhalten-Forschung, das Extra-Rollenverhalten als:

“behavior which benefits the organization and/or is intended to benefit the organization, which is discretionary and which goes beyond existing role expectations” (S. 218).

Infolgedessen systematisierten sie das Extra-Rollenverhalten anhand von vier Kategorien:

- erstens “begünstigend” (engl. *promotive*),
- zweitens “untersagend” (engl. *prohibitive*),
- drittens “verbindend” (engl. *affiliative*)
- viertens “herausfordernd” (engl. *challenging*).

Extra-Rollenverhalten, welches verbindend und förderlich ist, gilt als *helping*, jenes dass herausfordernd und begünstigend ist als *voice behavior*, das heißt konstruktiver Ausdruck von Herausforderungen mit der Absicht zu Verbesserungen beizutragen, statt lediglich destruktiv kritisieren. *Stewardship* hingegen sind jene Extra-Rollenverhalten, die verbindend und untersagend sind, wie zum Beispiel das Schützen der weniger Macht oder Autorität habenden Individuen; Ein Beispiel für herausfordernd und untersagend ist das *whistle-blowing* (Van Dyne & LePine, 1998), das bedeutet der Bevölkerung von Unternehmen geheim gehaltene Informationen zugänglich zu machen, weil sie für die Allgemeinheit relevant sind.

Weil nach Van Dyne et al. (1995) jede der vier Verhaltenstypen des Extra-Rollenverhaltens unterschiedliche Zusammenhänge mit weiteren Variablen aufweisen und aufgrund der bisher schlechten Abgrenzung von Rollenverhalten und dem Organisations-Bürger-Verhalten ähnlichen Konstrukten, wird in der vorliegenden Arbeit sich auf das Hilfsverhalten fokussiert, da alle Konzepte mit

Bezug auf Hilfsverhalten auf einen Faktor laden, wie P. M. Podsakoff et al. (2000) berichteten.

Eine ähnliche Aufteilung findet sich bei Tyler und Blader (2000), deren Items in dieser Arbeit verwendet werden.

Sie unterschieden die im Dienstvertrag verlangten Verhaltensweisen (engl. *mandatory cooperation*) von den nicht vorgeschriebenen, aber fürs Unternehmen förderlichen Verhaltensweisen (engl. *discretionary cooperation*). Beide Kategorien untergliederten sie weiter in "helfend" und "beschränkend" als Verhaltensfunktionen, wobei "beschränkend" sich auf die Reduktion der Verhaltensweisen bezieht, welche der Gruppe schaden.

Das Extra-Rollenverhalten ist nach ihrem Verständnis eine helfende, im eigenen Ermessen stehende Kooperation im Gegensatz zur vorgeschriebenen Kooperation, auch Rollenverhalten genannt und abzugrenzen von ihrem Konzept der Compliance, welches sich beschränkt auf die Erfassung der aufgrund von Vorschriften unterlassenen unproduktiven Verhaltensweisen.

Auch die Items von Tyler und Blader (2000) zur Messung der sozialen Identität wurden verwendet. Dieses Konzept wird im folgenden *Abschnitt 2.4* näher dargestellt.

2.4 Soziale Identität

2.4.1 Allgemeine Definition

Die Unterscheidung zwischen persönlicher Identität, jene Merkmalkombination, die nur ein einzelnes Individuum auszeichnet, und der sozialen Identität, welche gekennzeichnet ist durch Gruppenmitgliedschaften, führten Tajfel und Turner (1979) ein.

Genau wie die persönliche Identität Gefühls-, Denk- und Verhaltensmuster bedingt, so wirkt sich auch die soziale Identität auf diese aus. Eine soziale Gruppe wird von ihnen weit definiert als:

A collection of individuals who perceive themselves to be members of the same social category, share some emotional involvement in this common definition of themselves,

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

and achieve some degree of social consensus about the evaluation of their group and of their membership in it. (Tajfel & Turner, 1979, S. 40)

Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe ist ihrer Meinung nach nicht abhängig von der Häufigkeit der Interaktion mit anderen Gruppenmitgliedern, den interdependenten Zielen oder dem Rollensystem, aber verlangt sowohl subjektive Gruppenzuordnung als auch die Zuordnung zu dieser Gruppe seitens Anderer.

Nach Deaux (2001) ist es dabei nicht einmal notwendig mit Mitgliedern derselben Gruppe zu interagieren beziehungsweise diese überhaupt persönlich zu kennen.

Diese Zugehörigkeit kann auch mehr oder weniger bewusst sein, durch eine Entscheidung oder von Geburt an gegeben sein, zum Beispiel durch das Geschlecht. Dennoch lassen sich Zugehörigkeiten manchmal später ändern wie zum Beispiel die Staatsbürgerschaft.

Fünf qualitative Typen sozialer Identität lassen sich nach Deaux (2001) grob unterscheiden: erstens ethnische Zugehörigkeit und Religionsbekenntnis, zweitens politische Einstellungen, drittens Beruf und nebenberufliche Tätigkeiten, viertens persönliche Beziehungen und fünftens stigmatisierte Gruppen. Die simultane Zugehörigkeit zu mehreren Gruppen kann Verhaltensweisen unvorhersehbar beeinflusst erscheinen lassen, jedoch ist eine Hierarchie anhand von Relevanz anzunehmen (Deaux, 2001). Der Theorie der sozialen Identität nach wirken eher jene Gruppenzugehörigkeiten auf das Verhalten, die in der Situation deutlich werden, so dass nur bestimmte Kategorie-Zugehörigkeiten das Verhalten, die Gedanken und Emotionen in der jeweiligen Situation beeinflussen, besonders wenn durch Bewusstwerdung der Gruppenzugehörigkeit eine Depersonalisierung des eigenen Selbst stattfindet und die Stärkung des Selbstbildaspektes einer Gruppe zuzugehören (Hogg & Vaughan, 2007, S. 127). Dies wird auch von der allgemeineren Selbst-Kategorisierungstheorie angenommen (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987), auf die hier aber nicht weiter eingegangen werden soll.

2.4.2 Die Theorie der sozialen Identität

Die Theorie der sozialen Identität entstand als Ergänzung zur Theorie realistischer Gruppenkonflikte (engl. *realistic group conflict theory*), welche mit den Arbeiten von Campbell (1965, zitiert nach Tajfel & Turner, 1979) ihren Anfang nahmen. Der

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Theorie des realistischen Konflikts nach sind Unterschiede der Interessen zwischen Gruppen die Hauptursache für Inter-Gruppenkonflikte. Trotz starker empirischer Belege gab es dafür inkonsistente Ergebnisse, wie zum Beispiel die Studien von Tajfel (1970), Tajfel, Billig, Bundy und Flament (1971), in denen Zuordnung von Versuchspersonen zu Gruppen ausreichte für die Erzeugung von Eigengruppenbias und Fremdgruppendifferenzierung. Als einen Grund für diese Inkonsistenz sahen Tajfel und Turner (1979) die Vernachlässigung der Identifizierung mit der Gruppe an. Sie postulierten, dass nicht nur reale Zielkonflikte zu Gruppendifferenzierung und Bevorzugung der Eigengruppe führen können.

Die Grundannahmen der Theorie der sozialen Identität sind (Tajfel & Turner, 1979):

- Menschen streben nach dem Erhalt oder der Erhöhung des Selbstwertgefühls beziehungsweise eines positiven Selbst-Konzeptes.
- Soziale Gruppen oder Kategorien sind Bestandteile des Selbstbildes und diese haben positive oder negative Konnotationen, weshalb die soziale Identität positiv oder negativ ausfallen kann, je nach Evaluation der Gruppen.
- Die eigenen Gruppen beziehungsweise die Gruppe zu welcher das Individuum gehört, wird evaluiert anhand des Bezugs zu spezifischen anderen Gruppen durch wertegeladene Attribute und Charakteristika.

Die Gruppenzugehörigkeit diene nicht nur der subjektiven Einteilung der Gesellschaft, sondern auch als Orientierungssystem für das Selbst-Konzept (Tajfel & Turner, 1979). Entsteht bei einem Vergleich der Eigengruppe (engl. *ingroup*) mit der Fremdgruppe (engl. *outgroup*) eine positiv bewertete Unterschiedlichkeit, erzeuge dies hohes Prestige; bei negativer Unterschiedlichkeit ein niedriges Prestige. Dieser Zusammenhang wurde mehrfach belegt, wenn auch Belege für die Strategie, sich zu differenzieren bei negativem Vergleichsergebnis, weniger konsistent waren (Brown, 2000). Aus diesen Annahmen lassen sich nach Tajfel und Turner (1979) drei verwandte theoretische Prinzipien ableiten:

1. Individuen streben nach Erhalt oder dem Erreichen einer positiven sozialen Identität.

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

2. Positive soziale Identität basiert zu einem großen Teil auf bevorzugten Vergleichen, die gemacht werden können zwischen der Eigengruppe und den relevanten Fremdgruppen. Die Eigengruppe muss positiv differenziert von den Fremdgruppen gesehen werden.
3. Wenn soziale Identität unbefriedigend ist, können Individuen die bestehende Gruppe verlassen und einer positiver bewerteten Gruppe beitreten oder die eigene Gruppe positiver hervortreten lassen.

Die Basishypothese der Theorie der sozialen Identität ist, dass der Druck, die eigene Gruppe positiv zu bewerten anhand von Gruppenvergleichen, die Gruppen veranlassen sich zu differenzieren.

Dieser Druck kann auch bei minimalen Gruppenmerkmalen und Anonymität (Sherif, 1966, zitiert von Tajfel & Turner, 1979) größer sein kann als Loyalität zu aufgebauten Freundschaften.

Diese Gruppendifferenzierungen sind ihrer Theorie nach jedoch abhängig von der Ausprägung von mindestens drei weiteren Faktoren:

- I. Die Gruppenzugehörigkeit muss internalisiert sein, nicht nur von anderen zugeschrieben, sondern subjektiv auch so wahrgenommen werden, das heißt der Gruppe anzugehören.
- II. Die soziale Situation muss Vergleiche zwischen Gruppen ermöglichen, so dass Evaluation und Selektion der relevanten Eigenschaften möglich sind.
- III. Die Vergleichsgruppe muss als relevante Vergleichsgruppe angesehen werden. Nicht jede Eigenschaft wird relevant. Wesentlich die Vergleichbarkeit der Gruppen bestimmend sind die Ähnlichkeit, die Nähe und das situatives Hervorspringen beziehungsweise das Deutlichwerden der Unterschiede und auch der Druck, sich mit der eigenen Gruppe positiv zu unterscheiden, steigt funktional mit der Vergleichbarkeit zu anderen Gruppen.

Diese Theorie der sozialen Identität diente auch der Erklärung der irrational erschienenen Ergebnisse der Minimalbedingung für eine der Gruppenzugehörigkeit. Bei jenen Ergebnissen zeigte sich Eigengruppen-Bevorzugung, obwohl es außer

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Gruppenzugehörigkeit keine gravierenden Unterschiede zwischen den Personen gab. Diese Eigengruppen-Bevorzugung bei Verteilung von monetären Beträgen an die Eigengruppen und/oder die Fremdgruppe zeigte sich, wenn die teilnehmenden Personen den Gruppen unbewusst rein zufällig zugeordnet (Tajfel, 1970; Tajfel, Billig, Bundy, & Flament, 1971; Turner, Brown, & Tajfel, 1979) oder ihnen bewusst zufällig zugeordnet wurden (Billig & Tajfel, 1973). Diese Bevorzugung der eigenen Gruppe zeigte sich in diesen Studien auch bei fehlender Interaktion der Versuchspersonen, bei Anonymität beziehungsweise keiner Kenntnis voneinander außer der Gruppenzugehörigkeit und keiner Gewissheit über Bestehenbleiben der Gruppe in der Zukunft. Es wurde nach Möglichkeit die Differenz der Gruppengewinne maximiert, selbst wenn dies einen geringeren monetären Gewinn für die Eigengruppe bedeutete, statt die Alternative zu wählen, einen ähnlich hohem Gewinn für beide Gruppen zu erreichen. Die maximale Differenz der Gewinne war wichtiger als monetärer Gewinn.

Ein weiterer Bestandteil der Theorie sind Annahmen von vier Kontinua, auf denen sich das individuelle Verhalten einordnen und vorhersagen lassen:

- Mit dem ersten Kontinuum werden zwei Extreme an Verhaltensweisen von zwei oder mehr Personen beschrieben: „interpersonelles“ und „intergruppal“ Verhalten. „Interpersonell“ handelt man, wenn die Gruppenzugehörigkeit keinerlei Rolle spielt, „intergruppal“ beschreibt das Verhalten, bei dem die persönliche Bekanntschaft keinerlei Einfluss hat und stattdessen die Gruppenzugehörigkeit das Verhalten determiniert. In der Realität ist meist eine Mischung vorhanden.
- Das zweite Kontinuum bezieht sich auf ein System von Annahmen beziehungsweise eines Glaubenssystems bezüglich der Verhältnisse zwischen Gruppen mit den Extremen: „soziale Veränderung“ und „soziale Mobilität“. Mit dem Glaubenssystem „soziale Mobilität“ hat das Individuum subjektive Gewissheit, sozial aufsteigen beziehungsweise die eigene Gruppenzugehörigkeit ändern zu können, wobei der Gegenpol dieser Annahme, „soziale Veränderung“, einen Aufstieg als unrealisierbar wahrnimmt, wie zum Beispiel bei ethnischer Zugehörigkeit oder bei einem Kastensystem, wobei auch wirtschaftliche Faktoren dies bedingen können.

- Das dritte Kontinuum bezieht sich auf die Konsequenzen der ersten beiden Kontinua. Je näher Mitglieder einer Gruppe dem Glaubenssystem-Extrem „soziale Mobilität“ und je näher auf dem Verhaltenskontinuum dem Extrem „interpersonell“ sind, desto eher führt es innerhalb einer Gruppe zu individuell unterschiedlichem Umgang mit Mitgliedern einer bestimmten Fremdgruppe. Je mehr Gruppenmitglieder dem Glaubenssystem-Extrem „soziale Veränderung“ und dem Verhaltens-Extrem „intergruppal“ nahe sind, umso mehr verhalten sich alle Gruppenmitglieder auf dieselbe Art und Weise den Mitgliedern einer Fremdgruppe gegenüber.
- Auch das vierte Kontinuum bezieht sich auf die Konsequenzen der ersten beiden Kontinua. Je näher Personen dem Verhaltens-Extrem „intergruppal“ und dem Glaubenssystem-Extrem „soziale Veränderung“ sind, desto mehr werden Fremdgruppenmitglieder wie undifferenzierte Items, statt anhand ihrer individuellen Charakteristika, wahrgenommen und behandelt. Je näher das Verhalten dem Extrem „intergruppal“ und das Glaubenssystem dem Extrem „soziale Veränderung“ ist, umso deutlicher werden Fremdgruppenmitglieder, trotz Zugehörigkeit zu einer anderen Gruppe, als untereinander unterschiedlich wahrgenommen und behandelt (Tajfel & Turner, 1979, vgl. S. 34-36).

Wenn eine Gruppenmitgliedschaft leicht zu erreichen ist, wird diese Gruppe bei Benachteiligung eher verlassen, als wenn es für Personen unmöglich ist, die Gruppenmitgliedschaft zu erreichen (für Details siehe Brown, 2000).

2.4.3 Zusammenhang mit unternehmensförderlichem Verhalten

Der erste Transfer der sozialen Identität auf Bereiche der organisationspsychologischen Forschung begann mit Ashforth und Mael (1989). Viele Studien zum Verhalten in Organisationen verwenden das Konzept der sozialen Identität mit Fokus auf die Zugehörigkeit zu einer Organisation als *organizational identification*.

Dieses Konzept unterschied sich bei den ForscherInnen teilweise in der Definition und wurde bei einigen beschränkt auf Kognitionen – in Form von Kongruenz der eigenen Werte und jener des Unternehmens – bei Anderen auf die emotionale

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Verbindung zum Unternehmen – durch Stolz – und wieder Andere verwendeten eine Kombination von Kognitionen und Emotionen für ihre Definition (Riketta, 2005).

Ein gefundener Nutzen der Identifizierung mit dem Unternehmen war die Tatsache, dass bei positiver Bewertung jener Gruppe, in welcher man arbeitet, sich auch die Bereitschaft erhöht, Regeln einzuhalten und diese eher internalisiert werden (Brewer und Kramer, 1986). Jedoch ergibt sich auch eine höhere Frequenz von zusätzlichem Hilfsverhalten wie zum Beispiel dem Extra-Rollenverhalten beziehungsweise dem Organisations-Bürger-Verhalten (Blader & Tyler, 2009; Kane, Magnusen & Perrewé, 2012; Van Dick, Grojean, Christ, & Wieseke, 2006). Dies lässt sich darauf zurückführen, dass das im Ermessen des Individuums stehende Verhalten, wie das Extra-Rollenverhalten, eher mit Einstellungen und Werten zusammenhängt als mit externen Belohnungen (Tyler & Blader, 2000).

Soziale Identität offenbarte sich einerseits als ein Prädiktor der wahrgenommenen Deprivation, andererseits auch als ein Moderator des Zusammenhangs von wahrgenommener Deprivation und kollektiven Handlungen; die untersuchten Personen gingen stärker gegen die wahrgenommene Deprivation vor, wenn sie sich mit der Gruppe identifizierte (für Details siehe Brown, 2000).

Auch bei der Frage der Ressourcenverteilung wie in Studien zu sozialen Dilemmata (Brewer & Kramer, 1986) fand man einen Beleg des Einflusses von Gruppenzugehörigkeit auf Entscheidungen in der *Allmende-Problematik* (engl. *tragedy of the commons*), das heißt in dem experimentellem Spiel um die der Allgemeinheit gehörenden, frei verfügbaren, aber begrenzten Ressourcen, deren Bestand erhalten bleiben kann, wenn von den Individuen weniger als kurzfristig möglich beansprucht wird. Bei Bewusstmachung einer gemeinsamen Identität, im Sinne einer geteilten Gruppenzugehörigkeit, wurde das eigene Interesse, das heißt egoistisch so viel es geht von der frei verfügbaren Ressource für sich allein zu nutzen, dem Interesse der Gruppen beziehungsweise des Gemeinwohls untergeordnet.

Dies geschieht allerdings nur dann besonders auffällig, wenn das Schwinden der Ressource sehr deutlich wurde. Dennoch konnte die Zurückstellung der eigenen Gewinnmaximierung beobachtet werden. Die Selbst-Zügelung nahm sogar zu bei größeren Gruppen, trotz des Glaubens weniger beeinflussen zu können bei einer hohen Mitgliederanzahl. Dies legt nahe, dass die Testpersonen wahrscheinlicher

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

aufgrund einer Bewusstheit eines kollektiven Verlustes handeln, als aufgrund einer Risikodiffusion; Die Betonung einer kollektiven Identität prägte in diesem Fall das Verhalten stärker als die Betonung der individuellen Identität.

Dass Zuneigung zu einer Gruppe sich auf die Bereitschaft zu kooperieren positiv auswirkt, konnte auch mit neueren, teils objektiveren Verfahren, zum Beispiel der Videoaufnahme von Gruppeninteraktionen zum Messen des erreichten Levels der Gruppenzugehörigkeit, durch Aspektauflistungsprotokolle und durch implizite Messung nachgewiesen werden (Arora, Peterson, Krantz, Hardisty, & Reddy, 2012).

Auch besteht ein Zusammenhang der sozialen Identität mit prozeduraler Gerechtigkeit innerhalb des Unternehmens:

Van Knippenberg, Martin und Tyler (2006) wiesen nach, dass mit der Höhe der Identifizierung mit einer Organisation der Fokus der MitarbeiterInnen bei Veränderungsprozessen wechselt von einer Orientierung an Ergebnissen der Veränderungen – zum Beispiel Gehalt, Ausgaben – hin zu einer Prozessorientierung – zum Beispiel Mitspracherecht, Teilnahmemöglichkeit, welche vom Konzept der prozeduralen Gerechtigkeit umfasst werden. Auf diese wird im *Abschnitt 2.5* eingegangen.

Die einschlägigen Ergebnisse von Van Prooijen, Van den Bos und Wilke (2004) zeigten ebenfalls die vorteilhafte Wirkung der Identifikation mit der Gruppe auf Urteile über die prozedurale Gerechtigkeit: Die Stärke der Identifikation beeinflusst die Reaktionen auf die Ausprägungen von prozeduraler Gerechtigkeit. Sie argumentierten jedoch, dass die Zugehörigkeit nicht auf eine identifizierbare Gruppe beschränkt sei, sondern eher dem Bedürfnis des Dazugehörens zuzuordnen ist. Für weitere Zusammenhänge siehe Übersichten bei Riketta (2005) sowie Ashforth, Harrison und Corley (2008).

Gerechte Umgangsweisen beeinflussen die Häufigkeit vom Organisations-Bürger-Verhalten und dem Extra-Rollenverhalten, weil man sich als Folge von Ungerechtigkeit im Umgang, sich weniger mit der Gruppe beziehungsweise dem Gruppenrepräsentanten identifiziert (Restubog, Hornsey, Bordia, & Esposito, 2008).

Dieser Zusammenhang wird auch vorhergesagt vom Group-Value-Modell beziehungsweise dem *relationalen Modell der prozeduralen Gerechtigkeit*, welches im *Abschnitt 2.6* genauer vorgestellt wird.

Die soziale Identität wurde meistens mit dem Aspekt Respekt gemessen. Später kam auch der Aspekt Stolz hinzu, wobei Stolz bei den Studien mehr in Verbindung stand mit Mitarbeiterfluktuation, der Compliance – im Sinne von Unterlassung unerwünschter Verhaltensweisen – und der Ehrerbietung (engl. *deference*); Die Respekt-Items hingegen eher mit dem Rollen- und Extrarollen-Verhalten verbunden waren (Tyler & Blader, 2000). Im Fragebogen der vorliegenden Arbeit wurden beide Aspekte berücksichtigt.

Zur genaueren Klärung der Wirkungen von Gerechtigkeit in Gruppen wird der Begriff Gerechtigkeit noch genauer differenziert.

2.5 Gerechtigkeitstheorien

Die Relevanz von der wahrgenommenen Gerechtigkeit und deren förderliche Wirkung auf unternehmensrelevante Faktoren wurde nachgewiesen für zum Beispiel Jobzufriedenheit, Kündigungsintention, Bewertung der Vorgesetzten, organisationales Commitment, Ergebniszufriedenheit und Organisations-Bürger-Verhalten (für Zusammenfassungen siehe Cohen-Charash & Spector, 2001; sowie Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & NG, 2001).

Bevor die Auswirkungen von sozialer Identität auf den Zusammenhang von wahrgenommener Gerechtigkeit auf Commitment und Extra-Rollenverhalten dargestellt werden, sind noch die Unterschiede der prozeduralen und distributiven Gerechtigkeit im folgenden *Abschnitt 2.5* dargestellt und ihre Relevanz im Unternehmenskontext erläutert.

2.5.1 Generelle Definition der Gerechtigkeit

Objektive Gerechtigkeit ist ein seit langer Zeit analysiertes Thema, speziell der Rechtswissenschaft, Philosophie und Religion. Eine komplette Übersicht über Gerechtigkeitskonzepte und Theorien würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, der Fokus liegt daher auf der subjektiv wahrgenommenen Gerechtigkeit, wie sie meist in der Psychologie erforscht wird. Es ist trotz der intensiven Erforschung und unterschiedlichen Auffassungen dieser Thematik in der Psychologie überraschend, wie selten der Begriff definiert wird, was schon Biefer (2007) feststellte.

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Platon definierte Gerechtigkeit als „das was gegeben ist, wenn jeder das Seine tut und erhält“ (Martens & Schnädelbach, 1998, S. 313); Dessen Konzept findet sich wieder in dem berühmten ersten Satz des römischen Rechts in Iustinians Institutiones (I,1):

„Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuens. Iuris prudentia est divinarum atque humanarum rerum notitia, iusti atque iniusti scientia.“

Den verschiedenen Gerechtigkeitsarten gemeinsam ist das Prinzip der Angemessenheit, die anhand von Konventionen und Standards beurteilt wird, wobei diese unterschiedlich interpretiert werden können je nach theoretischem Ansatz, weshalb auch über Gerechtigkeit in den konkreten Situationen weiterhin weniger Einigkeit besteht als in abstrakteren Modellen (Brockhaus, 2013).

Die Beurteilung der Angemessenheit zum Beispiel von Verteilungs-Ergebnissen ist hierbei davon abhängig, welche Bewertungskriterien verwendet werden. Somit kann dasselbe Vorgehen und dasselbe Verteilungs-Ergebnis unterschiedlich wahrgenommen und beurteilt werden. Die Aussagekraft von Studien zur Gerechtigkeit ist somit weniger allgemein zu interpretieren beziehungsweise weniger generalisierbar als die Abstraktheit des Begriffs vermuten lässt und macht die Differenzierungen des Gemeinten notwendig.

Gerechtigkeit in Organisationen ist nach Colquitt et al. (2001) meist untersucht worden unter dem Aspekt der Verteilungs- oder Allokationsgerechtigkeit und in zweiter Linie die prozedurale Gerechtigkeit und deren Einfluss auf die Bewertung der Verteilungs- oder Allokationsgerechtigkeit. Da die Forschungsergebnisse und das Gerechtigkeitsverständnis oft Bezug nehmen auf distributive Gerechtigkeit sowie die prozedurale Gerechtigkeit, werden beide im Folgenden näher erläutert.

Neben der hier behandelten distributiven und prozeduralen Gerechtigkeit wurden in der Forschung auch weitere Gerechtigkeitsarten konzeptionalisiert wie die interpersonelle/interaktionale und die informationale Gerechtigkeit. Je nach Konzeptdefinition der allgemeineren organisationalen Gerechtigkeit werden die ersten drei oder alle vier zusammengefasst. Es existieren noch weitere Konzepte, wie die retributive und die restaurative Gerechtigkeit, welche hier aber nicht weiter berücksichtigt werden.

2.5.3 Von der Verteilungsgerechtigkeit zur Verfahrensgerechtigkeit

Einer der ersten Ansätze stammt von Adams (1965) mit seiner Equity-Theorie. Er nahm an, dass Unzufriedenheit häufig auf Ungerechtigkeit der Ressourcenverteilung zurückführbar sei und diese Verteilung bewertet werde anhand des Verhältnisses von erbrachter Leistung und erhaltenen Ressourcen, die den Vergleich mit Anderen einschließen. Weil es mit der Theorie nicht übereinstimmende Studienergebnisse gab, wurden weitere Prinzipien der Gerechtigkeitsbeurteilung formuliert (Deutsch, 1975):

- i. Das Equity-Prinzip (= Leistungsprinzip)
- ii. Das Prinzip der Gleichwertigkeit jeden Beitrags (equality)
- iii. Das Prinzip der Verteilung nach Bedürfnis.

Die Beurteilung der Gerechtigkeit sei beim Equality-Prinzip, im Unterschied zum Equity-Prinzip, abhängig davon, dass alle die gleiche Art und Menge an Ressourcen erhalten und keine Person mehr oder weniger erhält aufgrund von Leistungsunterschieden. Beim dritten Prinzip gilt die Verteilung erst als gerecht, wenn die bedürftigsten Personen die meisten Ressourcen erhalten.

Die Dominanz eines Prinzips bestimmt auch emotionale Reaktionen auf gleiche beziehungsweise ungleiche Ressourcenverteilung; Dass dies nicht nur bei Menschen vorkommt zeigen Studien wie zum Beispiel die von Brosnan und de Waal (2003).

Leventhal (1977) machte darauf aufmerksam, dass ein solches Fairness-Konzept zu eindimensional sei, wenn Fairness beschränkt werde auf die angemessene Entlohnung. Auch kommentierte er, dass der Einfluss der wahrgenommenen Fairness auf das soziale Verhalten seiner Meinung nach von der Equity-Theorie überbewertet werde sowie die Prozeduren außer Acht gelassen werden. Leventhal (1977) war der Ansicht, dass die distributive Gerechtigkeit angemessener mit einem multidimensionalen Konzept zu beschreiben ist und die Gerechtigkeits-Kriterien das Bedürfnis-Prinzip und das Equality-Prinzip berücksichtigen sollten.

Es wurde versucht jene Studienergebnisse, die von den Annahmen der Equity Theorie abweichen, zurückzuführen auf eine Equity-Sensibilität (Huseman, Hatfield, & Miles, 1987) und auch auf Persönlichkeitszüge (Colquitt, Scott, Judge, & Shaw,

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

2006), wobei letztere dann doch mehr Varianz aufklären konnten als die Sensibilität für Equity. Nach der Theorie von Leventhal (1976) spielt das Equity-Prinzip meist die wesentlichste Rolle in jenen Organisationen, in welchen ökonomische Prinzipien als Leitbild gelten. Einige Gründe für die Dominanz des Equity-Prinzips im Organisationskontext sind nach Leventhal (1976):

1. Dass diejenigen Rezipienten am meisten Zugang zu essentiellen Ressourcen haben, deren Verhalten am nützlichsten ist, wodurch sie dann ihre Tätigkeiten weiterhin effektiv ausführen können und weiterhin große Beiträge leisten können.
2. Es eine starke Verstärkerqualität für diejenigen ist, deren Verhalten am nützlichsten und vorteilhaftesten ist und daher die Tendenz effektiv zu arbeiten und weiterhin Mitglied der Gruppe/Organisation zu sein gestärkt wird.
3. Dass diejenigen am wenigsten belohnt werden, deren Verhalten am wenigsten nützlich ist und sich daher im Idealfall deren Verhalten ändert zu mehr Aufwand und Performanz. Sollte sich dies nicht einstellen, werden diese Personen eher aus Unzufriedenheit ihre Mitgliedschaft beenden. Dadurch erhöht die Gruppe die generelle Leistungsfähigkeit/Performanz.
4. Es zeige den RezipientInnen, dass sie ihre Entlohnungen erhöhen können, sofern sie härter arbeiten und ihre Performanz erhöhen.

Die Wirkung von Prozeduren auf die wahrgenommene Gerechtigkeit fokussierter zu untersuchen, wurde zum einen bedingt durch die Studie von Mannix, Neale und Northcraft (1995), welche die Unterschiede der Dominanz des Equity-Prinzips erklärten anhand der jeweiligen Struktur des Unternehmens-Kontextes, zum anderen bedingt durch die Ergebnisse von Cook und Parcel (1977), wo der Erhalt objektiv größerer Mengen an Ressourcen ebenso Unzufriedenheit erzeugen vermochte, wenn die Prozesse als unfair wahrgenommen wurden.

2.5.4 Prozedurale Gerechtigkeit

Der wichtigste Beitrag für die Konzeptionalisierung der prozeduralen Gerechtigkeit war der von Thibaut und Walker im Jahre 1975 mit ihren Studien über Konfliktsituationen im juristischen Kontext.

Sie untersuchten die subjektiv wahrgenommene Gerechtigkeit und deren Beeinflussbarkeit durch Unterschiede des inquisitorischen europäischen Rechtssystems mit dem adversarischen, US-amerikanischen System. Prozedurale Gerechtigkeit in ihrem Kontext hing davon ab, ob es eine Möglichkeit gab, seine Meinung zu äußern (engl. *voice*) und somit Einfluss auf die Entscheidungsfindung zu haben – direkt durch Mitsprache oder indirekt durch Einflussmöglichkeit. Dieser Einfluss sei umso relevanter, wenn die Entscheidung einer dritten Partei überlassen wird. Dies wurde fortan als Fairer-Prozess-Effekt beschrieben. Die Beurteilung eines Prozesses als fair, wurde gekoppelt an die Möglichkeit, Kontrolle auf das Ergebnis ausüben zu können. Daher erhielt das Modell auch den Namen: *Kontrollmodell der prozeduralen Gerechtigkeit* oder auch *the social-exchange model of procedural justice*. Die Erweiterung des Kontextes dieser Forschung auf die Arbeitswelt folgte in weiteren Studien wie zum Beispiel der von Leventhal (1977, für eine Übersicht siehe Colquitt et al., 2001), welcher die Ausblendung prozeduraler Aspekte in der Equity-Theorie geleiteten Forschung kritisierte. Er postulierte sechs Regeln, die seiner Meinung nach relevant sind für prozedurale Gerechtigkeit:

1. Die Prozeduren sollten konsistent bleiben bezüglich aller Personen und über die Zeit hinweg,
2. Ein Entscheidungsträger sollte unvoreingenommen von eigenen Präferenzen und Glaube sein,
3. Es sollten präzise Informationen gesammelt werden von den am besten informierten Quellen,
4. Korrekturen sollten möglich bleiben,
5. Die von einer Entscheidung betroffenen Personen sollten einen Einfluss auf diese haben und eine Möglichkeit haben, ihre Meinungen mitzuteilen, auch anhand von einer angemessenen Anzahl an RepräsentantInnen,
6. Es sollten ethische Standards eingehalten werden.

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Nach Leventhals Theorie von 1977 spielt Konsistenz eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung von Gerechtigkeit. Diese nicht aus empirischen Daten abgeleiteten Regeln sind aufgrund ihrer Allgemeinheit empirisch schwer zu bestätigen.

In einer Studie von Greenberg (1986a) zeigten sich jedoch unerwartet einige Prinzipien Leventhals, obwohl das offene Antwortformat, das heißt keine Antwort-Vorgaben, verwendet wurde. So zeigten sich Konsistenz (engl. *consistent application of standards*), Korrekturmöglichkeit (engl. *ability to change or rebut evaluations*) und sehr ähnlich: Präzision der Information, welche man dem Faktor „familiarity of the rater with the ratees work“ zuordnen könnte.

Dennoch sei die gesamte Bandbreite der prozeduralen Gerechtigkeit nicht erfasst (Lind & Tyler, 1988) und daher ist Leventhals Theorie weniger einflussreich (Blader & Tyler, 2003, S. 748) gewesen als andere Konzepte der prozeduralen Gerechtigkeit wie das Kontroll-Modell der prozeduralen Gerechtigkeit von Thibaut und Walker (1975) und das relationale Modell der prozeduralen Gerechtigkeit von Lind und Tyler (1988). Auf letzteres wird in *Abschnitt 2.6* genauer eingegangen.

Dass die Kontrolle der Ergebnisse nicht der alleinige Grund ist für die Wichtigkeit prozeduraler Gerechtigkeit, zeigte auch Tyler (1988), dessen Studie über Erfahrungen mit RepräsentantInnen des Justizsystems erweitert wurde um Interaktionen mit der Polizei oder dem Gericht ohne vorhandenen Konflikt.

Während sich die Beurteilungen von Fairness nicht unterschieden bei Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften, so unterschieden sich diese Beurteilungen jedoch anhand der verwendeten Kriterien. Diese waren wiederum abhängig von der Art der Interaktion mit den Autoritäten, wobei nicht wie erwartet die Konsistenz mit anderen Ergebnissen am entscheidendsten war, sondern ethisches Verhalten – das heißt Höflichkeit und die Beachtung der Rechte der Personen – Ehrlichkeit und Bemühung um Fairness. Die geringere Relevanz der Konsistenz der Ergebnisse scheint dadurch bedingt zu sein, dass es keine Konfliktsituationen gab und diese Personen daher keine Kontrollmöglichkeiten über die Prozesse und Entscheidungen betonten.

Auch im interkulturellen Vergleich konnten diese Effekte der prozeduralen Gerechtigkeit wieder gefunden werden, wenn auch deren Stärke sich unterschied (Shao, Rupp, Skalicki, & Jones, 2013).

Einen weiteren Hinweis auf die Grenzen der Anwendbarkeit eines Modells der distributiven Gerechtigkeit und der Annahme der bloßen Gewinnmaximierung als Ziel der Gruppenmitglieder zeigte die Studie von Henrich et al. (2001), in der 15 Gesellschaften auf 5 verschiedenen Kontinenten untersucht wurden und die in experimentellen Spielen sich konsistent abweichend von den Modellannahmen verhielten. Das Verhalten war nicht unabhängig von ihrem sozialen Kontext, so waren die Gesellschaftsmitglieder sich der Konsequenzen bewusst, da ihnen langfristige Interaktionen mit den Involvierten bevorstanden.

Ein Modell, das die langfristigen sozialen Interaktionen bei der Bewertung von Gerechtigkeit berücksichtigt, ist das Group-Value-Modell von Lind und Tyler, welches nun im *Abschnitt 2.6* genauer vorgestellt wird, bevor die Hypothesen dieser Arbeit vorgestellt werden.

2.6. Das Group-Value-Modell

Die „Theorie des sozialen Austauschs“ ist trotz ihrer Nützlichkeit bei der Erklärung vieler Studien nicht in der Lage, einige Studienergebnisse zu erklären wie zum Beispiel die von Lind und Tyler (1988) genannten Fälle, in denen VersuchsteilnehmerInnen trotz der Klarheit kein positives Ergebnis mehr erreichen zu können, jene Gruppe mit hoher prozeduraler Gerechtigkeit, in Form von Mitbestimmung, die unvorteilhaften Verteilungs-Ergebnisse fairer bewerteten als die Gruppe mit wenig Mitspracherecht; Zweitens: Die vorhandenen Gruppenzugehörigkeits-Effekte, nicht durch bloße Maximierung des eigenen Gewinns erklärt werden konnten, weil trotz der in der Studie langfristig erreichbaren Belohnungen Ungewissheit über Gruppenfortbestand in der Zukunft bestand, und drittens Ergebnisse, in welchen schlechter Umgang der Gruppenautorität mit den MitarbeiterInnen die wahrgenommene Gerechtigkeit der Verteilungs-Ergebnisse verringert hatte (für Details siehe Lind & Tyler, 1988, Kapitel 10).

Um diese Erklärungslücken zu schließen, postulierten Lind und Tyler (1988) ein alternatives Modell, welches sie das Group-Value-Modell beziehungsweise das relationale Modell der prozeduralen Gerechtigkeit nannten. Ihrem Modell nach legen

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Gruppenmitglieder Wert auf drei Variablen, die sich nicht auf die Kontrolle der Entscheidungsergebnisse beziehen:

1. Die Neutralität in Entscheidungen sowie Beurteilungen.
2. Die Status-Anerkennung durch Gruppenmitglieder.
3. Die Vertrauenswürdigkeit beziehungsweise Vertrauen in das Wohlwollen der Autorität.

Hierbei ist ihren Ergebnissen nach die Statusanerkennung und Vertrauenswürdigkeit wichtiger als die Neutralität für die Fairnessbeurteilung (Lind & Tyler, 1988). Die Beurteilung der Fairness als auch die Bevorzugung von Prozeduren sei abhängiger von diesen drei Faktoren als von Möglichkeiten das Ergebnis zu kontrollieren in Situationen ohne Konflikt.

Diese drei Faktoren gewinnen auch dadurch Relevanz, dass eine Gruppenmitgliedschaft Zugang zu Ressourcen ermöglicht wie zum Beispiel zu Wissen, Nahrung und finanzielle Mittel, wobei die Gefahr besteht, diese zu verlieren, wenn die Gruppe das Mitglied verletzt, vernachlässigt oder diskriminiert. Gerechte Behandlungen als auch die als gerecht wahrgenommenen Prozeduren und Entscheidungen gelten als symbolische Indizien für die Gruppenmitglieder, wie sehr sie in einer Gruppe respektiert werden.

Das Group-Value-Modell baut auf der Theorie der sozialen Identität auf, nimmt daher auch an, dass Gruppenzugehörigkeit und die vom Subjekt und der Gesellschaft diesen Gruppen zugeschriebenen wertgeladenen Eigenschaften das Selbstwertgefühl beeinflussen.

Doch unterscheidet es sich von der Theorie der sozialen Identität, dass es sich primär fokussiert auf das Verhalten innerhalb von Gruppen statt auf Verhalten zwischen Gruppen.

Die in fairen Prozeduren enthaltenen symbolischen Indizien über den Respekt und den eigenen Status und seine Wirkung auf das Selbstwertgefühl, ist der Theorie des Group-Value-Modells nach aber von der persönlichen Wichtigkeit der Gruppenzugehörigkeit abhängig, in anderen Worten: dem Stolz, der Gruppe zuzugehören. Je wichtiger eine Gruppenmitgliedschaft ist, wie zum Beispiel einem

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Unternehmen anzugehören, desto eher legt man Wert auf Wertschätzung von anderen Gruppenmitgliedern (Tyler, 1989).

Vorteilhafte Konsequenzen von fairen Prozeduren in Gruppen, mit welchen man sich identifiziert berichteten Smith, Tyler, Huo, Ortiz und Lind (1998). Sie zeigten die moderierende Wirkung der Identifizierung mit der Gruppe auf den Zusammenhang von Behandlungsqualität durch Vorgesetzte und Akzeptanz der Gruppenregeln. Einen ähnlichen Effekt fanden Hartner, Rechberger, Kirchler und Schabmann (2008), in deren Studie ein als fair empfundener Umgang die Motivation zur Steuer-Compliance erhöhte und dieser Effekt von der Identifizierung mit der Steuern einfordernden Nation mediiert wurde.

Die Identifikation mediierte auch die Wirkung von respektvollem Umgang auf die Bereitschaft, Hilfsverhalten zu zeigen für die eigene Gruppe (Simon & Stürmer, 2003).

Faire Prozeduren sind langfristig gesehen auch ein Indikator dafür, ob die Gruppe für das Individuum eine Mitgliedschaft wert ist (Smith & Tyler, 1997).

Musante, Gilbert und Thibaut (1983) fanden selbst bei Personen einer Gruppe, die an einer Diskussion teilnehmen durften, welche allerdings keinen Einfluss auf die Entscheidung hat, dass Personen diese Entscheidungen als fairer wahrnahmen. Diese als Faire-Kontrolle-Effekt bezeichnete Wirkung ist jedoch abhängig von der wahrgenommenen Rücksichtnahme auf die Meinungsäußerung der Personen mit Mitspracherecht (Tyler, 1987a).

Während einzelne Ergebnisse eher die kurzfristige Zufriedenheit beeinflussen, (für Details siehe Lind & Tyler, 1988) spielt bei der Wirkung der prozeduralen Gerechtigkeit auf die Evaluation von Institutionen und Vorgesetzten die langfristige Perspektive eine dominante Rolle.

Das Group-Value-Modell nimmt außerdem an, dass erstens eine Beziehung zur Gruppe und Autorität auf längere Zeit angestrebt wird und somit die eigenen kurzfristigen Interessen unter die Gruppeninteressen gestellt werden können.

Belege für die Relevanz der drei relationalen Aspekte des Group-Value-Modells fanden Tyler und Blader (2000), bei denen die Ergebnis-Präferenz und Kontrolle über Entscheidungen sowie die distributive Gerechtigkeit geringeren Vorhersagewert in Regressionsmodellen hatten als prozedurale Gerechtigkeit. Die wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit wurde zusätzlich von der

Kapitel 2: Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

Identifizierung mit der Gruppe beeinflusst. Komplexer wird das Zusammenspiel, wenn man berücksichtigt, dass der relativ robust aufgetretene Fairer-Prozess-Effekt (der Effekt von fairen Prozeduren auf Reaktionen bei Verteilungsergebnissen) – welcher immer allgemeinere Definitionen fand, je häufiger er in verschiedenen Kontexten auftrat (Biefer, 2007) – nicht immer konsistent auftauchte, wie zum Beispiel bei Brockner und Wiesenfeld (1996). Darüber hinaus zeigten sich auch komplette Umkehrungen des Effekts (für Details siehe Biefer, 2007). Ein Faktor, der die Wirkung des fair process effects einschränken kann und die Identität betrifft, wurde von Skitka (2002) als *moralische Mandate* postuliert in ihrem *value protection model*. Diese moralischen Mandate sind vom Individuum entwickelte ethische Einstellungen über angemessenes Verhalten, welche Teil ihrer persönlichen Identität sind. Wenn eine Entscheidung einer Person bei den betroffenen Individuen gegen deren moralische Mandate verstößt, spielt die objektive Fairness der Prozeduren kaum mehr eine Rolle bei der Beurteilung der Fairness.

Dieser Zusammenhang ähnelt der von Leventhal (1977) genannten sechsten Regel über ethische Angemessenheit, welche die Bewertung der Fairness einer Prozedur mitbestimmt.

Dies untersuchten auch allgemeiner Mayer, Greenbaum, Kuenzi und Shteynberg (2009). Sie sahen die moralische Identität nicht nur als Teil der persönlichen, sondern auch der sozialen Identität und fanden in ihren Ergebnissen, dass bereits die Gefährdung der persönlichen oder der sozialen Identität durch Entscheidungen ausreichend ist, um die Wirkung der Fairness von Prozeduren zu verringern.

Somit scheint die Bereitschaft auch die Gruppenziele den eigenen Zielen temporär überzuordnen unwahrscheinlicher, wenn die soziale Identität gefährdet beziehungsweise gering ausgeprägt ist, weil eine Abnahme der Identifikation mit der Gruppe, aufgrund von als nicht angemessen bewertete Entscheidungen, die Bereitschaft in ihr zu bleiben sinkt und die Relevanz der prozeduralen Fairness sinkt.

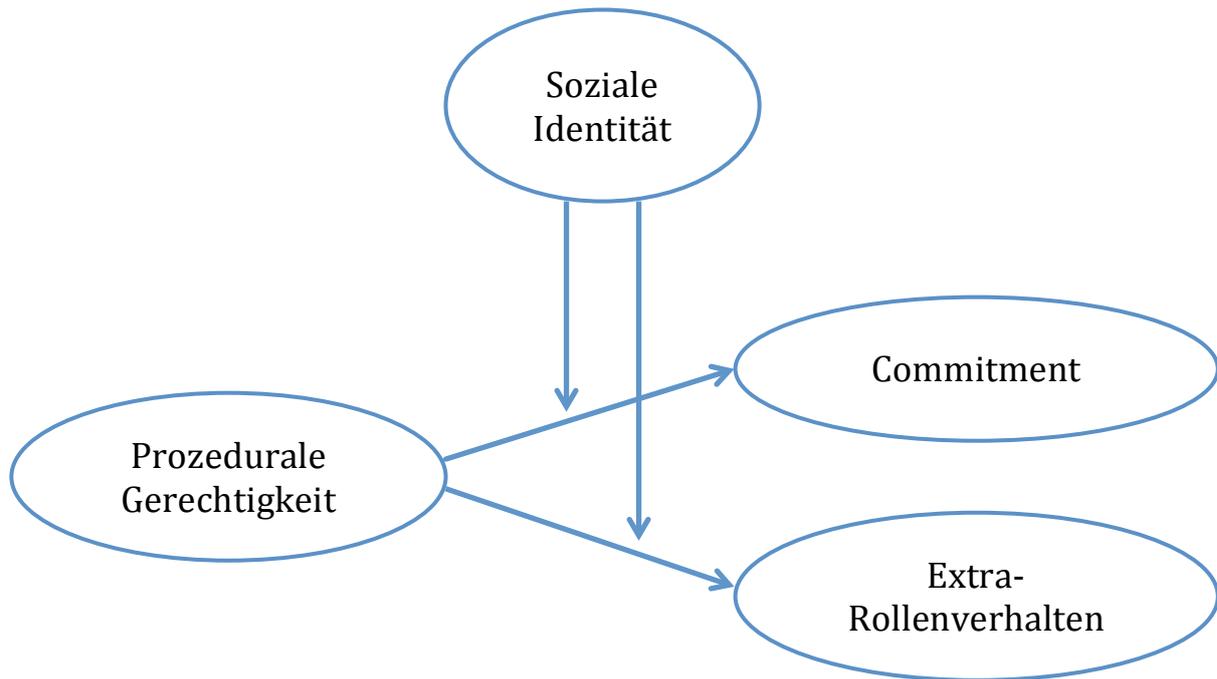
Ziel der vorliegenden Arbeit ist es nun diese Zusammenhänge in einem Organisationskontext zu untersuchen mit der Compliance im Sinne von Einstellung, als Commitment, und im Sinne von Verhalten, in Form des Extra-Rollenverhaltens.

3. Forschungsfrage

Aufbauend auf den Studien zum Group-Value-Modell ist die Fragestellung dieser Arbeit, ob der Zusammenhang von den durch faire Prozeduren geförderten Commitmentarten, nach Allen und Meyer (1990), und dem Hilfsverhalten, im Sinne von Extra-Rollenverhalten, von der Identifizierung mit dem Unternehmen moderiert wird.

3.1 Hypothesen:

- H1a.
 - Wenn man sich stark mit der Organisation identifiziert, dann wirkt sich wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit positiv auf den Verhaltensaspekt der Compliance aus.
- H1b.
 - Wenn man sich nicht stark mit der Organisation identifiziert, dann wirkt sich wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit nicht auf den Verhaltensaspekt der Compliance aus.
- H2a.
 - Wenn man sich stark mit der Organisation identifiziert, dann wirkt sich wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit positiv auf das Commitment aus.
- H2b.
 - Wenn man sich nicht stark mit der Organisation identifiziert, dann wirkt sich wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit nicht auf das Commitment aus.



4. Methodik

Als nächstes wird der verwendete Fragebogen genauer beschrieben in *Abschnitt 4.1* und anschließend die Stichprobengewinnung in *Abschnitt 4.2* und deren Beschreibung in *Abschnitt 4.3*. Daran anschließend folgt die Teststärkenbestimmung in *Abschnitt 4.4* und die Ausreißeranalysen in *Abschnitt 4.5*.

4.1 Messinstrumente

4.1.1 Der Fragebogen

Als Erhebungsinstrument wurde der Fragebogen von Rupp, Krauss, Marliany, Czvitkovits, Pohl und Joppen aus dem Jahre 2012 verwendet, welcher Items enthält für alle in dieser Studie relevanten Dimensionen des Commitments von Allen und Meyer (1990), von Tyler und Blader (2000) des hier verwendeten Konzepts des Extra-Rollenverhaltens, der prozeduralen Gerechtigkeit und der sozialen Identität. Zusätzlich enthalten sind Fragen zur inneren Kündigung, zur Sabotage, zu dem

eigenen Verhältnis zu Hierarchien, zum Vertrauen gegenüber Vorgesetzten, MitarbeiterInnen und in das Unternehmen, die im Ermessen liegende und die verbindliche Kooperation (mandatory und discretionary cooperation), wahrgenommene legitime Macht sowie Macht durch Zwangsausübung (*coercive power*) der Vorgesetzten und die der Organisation (für Details siehe zum Beispiel Krauss, 2013). Jener Fragebogen reduzierte die Itemanzahl der Skalen auf 76 mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse, um die zeitliche Zumutbarkeit zu erhöhen. Für diese Arbeit wurden diese 76 Items ergänzt mit 16 soziodemografischen Fragen bestehend aus teilweise halboffenen und offenen Fragen. Aufgrund der Befragung von Einzelpersonen verschiedener Unternehmen statt eines einzelnen wurden die Fragen angepasst und statt Organisation der Begriff Unternehmen verwendet, um Missverständnisse mit der Tätigkeit des Organisierens zu verhindern.

Der Begriff Gerechtigkeit und Fairness wird zwar oft synonym verwendet, wie auch in dieser Arbeit, doch im hier verwendeten Fragebogen wurde bewusst nur der Begriff Fairness in den Formulierungen der Items genutzt, da die Autoren Van den Bos und Lind (2002, S. 8) darauf hinwiesen, dass ihrem Urteil nach viele befragte Personen den Begriff Fairness leichter zu beurteilen fanden als den Begriff Gerechtigkeit (beziehungsweise „justice“), scheinbar deshalb, weil Fairness weniger abstrakt und eher die Subjektivität statt moralischer Prinzipien in der Konnotation vorhanden ist als beim Begriff Gerechtigkeit.

Da auch Hilfsverhalten kaum als Extra-Rollenverhalten in jenen Berufen anzusehen ist, bei dem derartige Verhaltensweisen vorgeschrieben sind beziehungsweise erwartet werden (Van Dyne & LePine, 1998), wurden in der vorliegenden Arbeit die Berufsbereiche, kategorisiert in 24 Bereiche nach dem Arbeitsmarktservice Österreich [AMS Österreich Berufsbereiche, (November 2012)], miterhoben.

Die standardmäßig verwendeten soziodemografischen Fragen des Sosci-Panels der Universität Wien¹ – Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss u.a. – wurden erweitert, um auf die Unterschiede der Unternehmen genauer eingehen zu können. So wurde zusätzlich gefragt nach: der Anzahl der bisherigen Arbeitsjahre, den noch geplanten Arbeitsjahren im Unternehmen, dem Arbeitsbereich (24 Bereiche nach der Klassifikation des Arbeitsmarktservices Österreich), dem Innehaben einer

¹ <https://www.soscisurvey.de/panel/researchers.php>

Kapitel 4: Methodik

Führungsposition, der Menge an Wochenstunden, der Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs im Unternehmen, dem Geschlecht des/der Vorgesetzten, ob das Unternehmen staatlich/staatsnah oder privatwirtschaftlich ist sowie ob es sich um ein Non-Profit-Unternehmen handelt.

Als Antwortformat wurde eine siebenstufige Likert-Skala gewählt, welche Werte umfasste von minus drei bis plus drei und eine neutrale Antwort erlaubte, um Reaktanz zu vermeiden.

Die soziale Identität wurde mit fünf Items über Stolz und Respekt gemessen („Ich bin stolz, in diesem Unternehmen zu arbeiten“ und „Meine Arbeit wird von anderen im Unternehmen geschätzt“).

Das Extra-Rollenverhalten anhand von vier Fragen zu Hilfeleistungen, die über das erforderliche Maß hinausgehen und nicht erzwingbar sind („Ich widme mich freiwillig Aufgaben, die nicht von mir gefordert werden, aber dieser Organisation helfen“ und „Ich helfe meinem Vorgesetzten, auch wenn dieser mich nicht dazu aufgefordert hat“).

Das affektive Commitment mit fünf Fragen zu Verbundenheitsgefühlen zum Unternehmen („Ich habe kein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu diesem Unternehmen“ und „Ich glaube, dass ich mich einem anderen Unternehmen ebenso verbunden fühlen könnte wie dem jetzigen“); Das fortsetzungsbezogene Commitment mit vier Fragen zu Folgen der eigenen Kündigung und Job-Alternativen („Ich bin der Meinung, dass ich zu wenige andere Möglichkeiten habe, um dieses Unternehmen zu verlassen“ und „Wenn ich das Unternehmen jetzt verlassen wollte, wäre dies für mich mit großen Problemen verbunden“); Das Normative Commitment mittels vier Fragen zum Verpflichtungsempfinden der TeilnehmerInnen im Unternehmen zu bleiben („Ich fühle mich moralisch verpflichtet, weiter für dieses Unternehmen zu arbeiten“ und „Wenn ich ein besseres Jobangebot eines anderen Unternehmens erhielte, würde ich es falsch finden, das jetzige zu verlassen“). Und die prozedurale Gerechtigkeit mit sechs Fragen zur erlebten Fairness („Die Regeln und Verfahren des Unternehmens sind für jeden gleich fair“ und „Das Unternehmen hält getroffene Entscheidungen und Zusagen ein“)

Zur Meidung der Antwortverzerrung aufgrund sozialer Erwünschtheit wurde der Fragebogen anonym belassen. Auch die inkludierte Verlosung von Gutscheinen blieb

anonym, da für die freiwillige Teilnahme zusätzlich eine Email an eine Extra-E-Mailadresse versandt werden müsste.

4.2 Stichproben-Gewinnung

Es folgen die Darstellungen der Versuche einer Stichprobengewinnung mit Hilfe einer Organisation in *Unterabschnitt 4.2.1* und der Stichprobengewinnung anhand von Personen, die unterschiedliche Unternehmen angehören in *Unterabschnitt 4.2.2*.

4.2.1 Akquiseversuch/-Verlauf einer Organisationen

Angestrebt wurde die Partizipation eines Unternehmens mit mindestens 200 MitarbeiterInnen. Die Akquise fand von Mitte Juni bis Anfang Oktober 2012 statt. Über 260 Firmen in Österreich, Deutschland und auch einige in Norwegen wurden kontaktiert via E-Mail und/oder Telefonaten sowie durch persönliche Kontakte. Trotz mehrerer interessierter Personen aus den zuständigen Bereichen wie der Personalabteilung, wurde stets eine Absage gegeben. Die häufigsten Gründe für eine Absage waren die fehlende Bereitschaft, MitarbeiterInnen zu befragen und dadurch Arbeitszeit zu verlieren, generelle Unterlassung von Befragungen im Unternehmen und dass bereits Befragungen durchgeführt wurde und diese nur einmal jährlich stattfinden. Erfahrungen aus den Gesprächen legten auch nahe, dass es inhaltlich für sie weniger relevant sei, ob sich Personen mit dem Unternehmen identifizieren, da es sehr viele Veränderungen im Personalbereich gab und weiterhin geben werde, dass dauerhafte Anstellung teilweise gar nicht erst das Ziel zu sein schien, da man die schlecht arbeitenden Personen einfach loswerden würde. Auch etwas Angst in Abläufe sehen zu lassen wurde deutlich bei einigen Unternehmen. Bedenken wurden mitgeteilt, dass die versicherte Anonymität nicht eingehalten werde, sofern es ihre Vorgesetzten durchführen würden, da die IP-Adressen heimlich dennoch miterhoben werden könnten.

4.2.2 Die Akquise von Personen aus unterschiedlichen Unternehmen

Weil sich kein Unternehmen gewinnen ließ nach vier Monaten vergeblicher und enttäuschender Suche, wurde als Alternative die Befragung von Einzelpersonen als

gewählt. Dafür wurde der Fragebogen um spezifische soziodemografische Fragen erweitert, um die Unterschiede der Unternehmen besser zu berücksichtigen. Die Fragebögen wurden als Papier- und auch als Onlineversion erstellt, beide unterschieden sich weder in den Fragen noch im generellen Design. Die Onlineversion wurde mit folgendem Link aufgerufen:

https://www.soscisurvey.de/FB_zu_CIwFC/?q=FB_Final

Die Erhebung fand von Mitte Oktober 2012 bis Ende Januar 2013 statt.

4.3 Beschreibung der Stichprobe

Zunächst folgt die Beschreibung der Gesamtstichprobe und der für die Analysen verwendeten gekürzten Version in Unterabschnitt 4.3.2. Darauf folgen die Zusammenfassung der soziodemografischen Daten in Unterabschnitt 4.3.3 und die offenen Anmerkungen aus den Fragebögen in Unterabschnitt 4.3.4.

4.3.1 Gesamtstichprobe

Insgesamt gab es 235 zurückgekommene Fragebögen, wovon 10 Papierversionen waren. Alle anderen 225 wurden online ausgefüllt. Dank einer Blockadeoption in der Onlineversion den Fragebogen erst dann weiter ausfüllen zu können, sobald alle Fragen auf einer Seite beantwortet waren, konnten fehlende Daten verhindert werden. Nur bei einigen Fragen der Papierversionen wurden keine Antworten gegeben, da das Ausfüllen leider nicht in meiner Gegenwart geschehen konnte. Dies fiel aber kaum ins Gewicht, da fast alles ohne Lücken ausgefüllt wurde.

4.3.2 Die zur Analyse verwendete Stichprobe

Von den anfänglichen 235 wurden drei von der Analyse ausgeschlossen, da die Personen sich schon in Rente befanden zum Erhebungszeitpunkt und diese nicht der Zielgruppe angehörten. Zudem wurden auch Bedenken geäußert, ob es noch angemessen ist, wenn sie schon Jahre nicht mehr im Unternehmen tätig gewesen sind. Weitere Personen, die aus der Analyse ausgeschlossen wurden:

Eine Person, die angab schwarz zu arbeiten. Ein zum zweiten Mal ausgefüllter Fragebogen derselben Person, welcher beim zweiten Ausfüllen sich auf ein erst seit kurzem begonnenes Praktikum bezog. Zusätzlich auch drei PraktikantInnen, da

einerseits nicht erkenntlich wurde aus den Angaben, was sie ebenso wie Angestellte an Arbeitserfordernissen ausführten und weil PraktikantInnen oft nebensächliche Aufgaben übernehmen. Deren Absicht wieder im Unternehmen nach dem Praktikum zu arbeiten, ist auch nicht die Regel oder angegeben. Zusätzliche Investitionen an Zeit, Energie und Geld werden daher auch oft gemieden, gerade dann wenn es ein unbezahltes Praktikum ist, es von kurzer Dauer ist und/oder es sich um ein Pflichtpraktikum handelt. Dadurch unterscheidet sich ihre Bindung zum Unternehmen stärker von regulär angestellten Personen und würde die Daten weniger aussagekräftig machen hinsichtlich ihrer Verallgemeinerbarkeit.

Ausgeschlossen wurde auch eine Person, die ein freiwilliges ökologisches Jahr absolvierte, weil sie keine langfristige Anstellung hat. Auch wenn Fortbildungen in Form von Seminartagen angeboten oder vorgeschrieben werden, sind diese für alle TeilnehmerInnen gedacht und es ist daher fraglich, ob dies das normative Commitment erhöhen würde, da sie allen angeboten oder vorgeschrieben werden und keine großartige Investition in die MitarbeiterInnen ist, da diese auch, zwar unterschiedlich, aber gering bezahlt werden.

Neben zehn Personen, die angaben selbstständig zu sein, gaben vier Personen an, dies nicht zu sein, aber trotzdem anmerkten (feste) freie DienstnehmerInnen zu sein oder einfach einen Werkvertrag zu haben. Aus Unklarheit über deren Verhältnis zu einem oder mehreren Unternehmen und wie viel diese in sie investiert haben sowie um nicht die Kategorie „selbstständig“ uneindeutiger werden zu lassen, wurden diese Personen aus den Berechnungen ausgeschlossen.

Ein ehrenamtlich Arbeitender wurde herausgenommen, da die Investitionen anderer, meist immaterieller Art sind als bei einem Job, bei dem Unangenehmes gegen Lohn getauscht wird und bei ehrenamtlicher Tätigkeit die Tätigkeit meist schon ein Gewinn für die ehrenamtlich arbeitende Person darstellt.

Die Ergebnisse nach der Löschung der obigen Fälle änderten sich kaum, nur der Interaktionseffekt im Modell mit dem normativen Commitment wurde signifikant. Nach Durchführung von 232 Moderatoranalysen (ohne die drei Rentner) mit dem normativen Commitment stellte sich heraus, dass das Ausschließen von mehr als 25% aller Personen das Modell mit dem normativen Commitment verbessert hätte und dies somit keine bloße Anpassung der Daten an die gewünschten Ergebnisse darstellt. Trotz Löschung dieser Personen blieben 220 übrig. Sehr wenige

Probanden haben die Ergebnisse so stark beeinflusst wie die für diese Analysen ausgeschlossenen freien Dienstnehmer und Praktikanten.

4.3.3 Zusammenfassung der soziodemografischen Daten

Etwas mehr als die Hälfte 61.4% (135) der Personen waren weiblichen Geschlechts. 50.9% (120) der befragten Personen studierten, von denen 88 im Bereich Psychologie studierten, 13 im Bereich Wirtschaft, fünf auf Lehramt oder Bildungswissenschaft, drei im technischen Bereich, drei Rechtswissenschaften, drei Sprachwissenschaften, drei Naturwissenschaften, eine Person Philosophie, eine Produktdesign und eine Person Medizin. Eine Angabe war nicht eindeutig interpretierbar aufgrund einer unverständlichen Abkürzung. Sieben Personen studierten mehr als 1 Fach.

Selbstständig waren nur 4.5% (10). Angestellt waren den Angaben nach 69.5% (153). In einer Ausbildung waren 5.5% (12).

Die häufigsten Arbeitsbereiche waren dem prozentualen Anteil nach: „Soziales, Erziehung und Bildung“ (52), „Büro, Wirtschaft und Recht“ (38), „Handel, Verkauf und Werbung“ (32) „Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“ (22), sowie „Gesundheit und Medizin“ (12), „Hotel und Gastgewerbe“ (10). „Informationstechnologie“ (9). „Medien, Kunst und Kultur“ (7), „Maschinen, KFZ und Metall“ (6), „Reise, Freizeit und Sport“ (5), „Elektro und Elektronik“ (5). „Verkehr, Transport und Zustelldienste“ (3), „Lebensmittel“ (3), „Hilfsberufe und Aushilfskräfte“ (3), „Grafik, Foto und Papier“ (2), Jeweils einmal kamen vor: „Bau, Baunebengewerbe und Holz“, „Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau“, „Glas und Keramik und Stein“, „Reinigung und Haushalt“, „Sicherheitsdienste“ und „Textil, Mode und Leder“. Keine Person gab an in der Berufsgruppe „Umwelt“, „Körper- und Schönheitspflege“ oder „Garten-, Land- und Forstwirtschaftsbereich“ zu arbeiten.

Das Alter hatte einen Mittelwert von 32.46 mit einer Standardabweichung von 11.46. Die Altersspannweite reichte von 17 bis 67 Jahre, mit der prozentual größten Menge im Bereich von 20 bis 35.

Bei den Wochenstunden waren die häufigsten Angaben 40 mit 16.8% (37), gefolgt von 20 Stunden mit 14.5% (32), und an dritter Stelle 10 Stunden mit 10% (22). Der Rest war annähernd normalverteilt mit einem Gefälle zwischen 30 und 40 Wochenstunden. Die einzelnen Unterschiede lagen im einstelligen Bereich. Das

Kapitel 4: Methodik

Einkommen hatte einen Mittelwert von 4.30 ($SD = 2.07$), demnach die Kategorie „1000€ bis 1500€“. Der Median war „1000€ bis 1500€“. Das häufigste Einkommen war „500 bis 1000€“ mit 23.2% (51), gefolgt von „1000 bis 1500€“ mit 19.1% (42). An dritter Stelle war „250€ bis 500€“ mit 16.8% (37). „2000 bis 3000€“ war am vierthäufigsten mit 13.2% (29), gefolgt von „1500 bis 2000€“ mit 11.4% (25). „3000 bis 4000€“ war an sechster Stelle mit 6.4% (14). Die restlichen 6.8% der Angaben waren in den Bereichen „unter 250€“ und „4000 bis 5000€“ sowie „5000€ und mehr“. 3.2% (7) wollten auf diese Frage nicht antworten.

Von den Befragten waren zum Befragungszeitpunkt 86.4% (190) nicht in einer Führungsposition und das Geschlecht der Vorgesetzten war bei 49.5% (109) Personen männlich, bei 34.1% (75) weiblich; 16.4% (36) hatten männliche und weibliche Vorgesetzte.

Aufstiegschancen gab es den Angaben nach nur bei knapp der Hälfte mit 42.7% (94). In der Stichprobe waren 45.5% (100) ÖsterreicherInnen, 41.8% (92) Deutsche, zwei Chinesen und 24 aus Europäischen Ländern, wovon zwei angaben zwei Nationalitäten anzugehören. Zwei weitere Personen gaben die Nationalität nicht an und eine dritte Person gab nur „EU“ an.

Zwei Drittel der TeilnehmerInnen arbeiteten in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen (136/201), fast ein Drittel (59/201) in einem staatlichen und sechs in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen mit staatlichen Anteilen, 19 Personen hatten nichts angegeben. In einem Non-Profit-Unternehmen arbeiteten insgesamt 23.6% (52) der Befragten.

48.2% (106) der Personen hatten eine Höhere Schule mit Matura als Abschluss angegeben, 38.6% (85) einen Universitätsabschluss und 5% (11) einen Doktoratsabschluss. Lehre mit Berufsschule 3.6% (8), Fach-/Handelsschule ohne Matura 2.7% (6), nur Pflichtschule beziehungsweise Grundschule 1.4% (3).

Bei den bereits geleisteten Dienstjahren waren ebenso der Großteil 0-5 Jahre mit 73.6%. 5.5-10 Jahre machten 13.7% aus, 11-18 Jahre insgesamt 6.5% und die restlichen Jahre bis 40 insgesamt 6.7%.

Geplante Arbeitsjahre wurde etwas später hinzugefügt, sodass für 12 Personen die Daten fehlten. Diese Variable hatte eine Spannweite von 0 bis 50 Jahre mit einen Mittelwert von 4.59 ($SD = .50$).

Dieser niedrige Wert ist bedingt durch den überwiegenden Anteil von 80.3% bei 0 bis 5 Jahren. Insgesamt 8.2% wollten nicht länger im derzeitigen Unternehmen bleiben. 6-10 Jahre insgesamt 9.5 %, 11-20 insgesamt 4.5%, 21-30 insgesamt 2.9% und die restlichen von 33 bis 50 nur 2% (siehe auch Tabelle C 1).

4.3.4 Offene Anmerkungen aus dem Datensatz

Insgesamt gab es 39 offene Anmerkungen. Jeweils eine Person kommentierte, dass:

- der Begriff Non-Profit-Unternehmen genauer hätte erklärt werden sollen.
- ihr Verbundenheitsgefühl sich bei ihr bezog auf ihre zwei Vorgesetzte, nicht aber ihren Chef.
- das eigene Commitment bewusst niedrig ausgeprägt war wie auch daher ihre Angaben
- sie im Familienunternehmen arbeitet.
- die „geplanten Arbeitsjahre“ in Monaten anzugeben besser sei, wenn unter 12 Monate geplant ist.
- Geschlechtsangabe der eigenen Person die Annahme impliziert sei, dass es nur ein „entweder-oder“, statt ein ganzes Spektrum gäbe.
- sie auch gerne „weiß ich nicht“ als Antwortmöglichkeit gehabt hätte

Das aus den Berechnungen Ausschließen derjenigen Person, die absichtlich geringes Commitment angab, und jener Person, die sich nur den Vorgesetzten, nicht aber ihrem Chef verbunden fühlte, veränderte die Ergebnisse so geringfügig, dass sie im Datensatz blieben. Vorgeschlagen wurde von zwei Personen eine zusätzliche Frage zu der MitarbeiterInnen-Anzahl beziehungsweise Größe des Betriebes.

Drei Personen äußerten sich abgeneigt über die Verwendung von negativ formulierten Fragen und doppelten Verneinungen. Die negativen Formulierungen waren jedoch für eine bewusste Auseinandersetzung mit der Frage gewählt worden. Somit ist etwas Reaktanz in die Antworttendenz dieser Personen eingeflossen.

Nach einer Kritik auch mehrere Vorgesetzte haben zu können, wurde dies spätestens ab Fragebogen Nr. 28 als Option hinzugefügt.

4.4 Teststärkeanalysen

Da nach J. Cohen, Cohen, West und Aiken (2003, S. 297) selten große Interaktionseffekte in Studien gefunden werden, wurde in dieser Arbeit auch kein großer Effekt erwartet. Die Teststärken-Berechnung erfolgte mit dem Program G*Power (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009). Die post hoc Analyse der erreichten Teststärke für $N = 220$ $p = .05$ ergab beim affektiven Commitment .10, beim fortsetzungsbezogenen Commitment .73, beim normativen Commitment .62 und beim Extra-Rollenverhalten .79.

Weil jede weitere zusätzlich inkludierte unabhängige Variable die Teststärke stark reduziert hätte, was nach Bortz und Döring (2006, S. 634) in multipler Regression sehr schnell passieren kann – da auch die Höhe der durchschnittlichen Multikollinearität und der durchschnittlichen Validität der Variablen dazu beiträgt – wurden die Einflüsse der soziodemografischen Daten separat zur Exploration berechnet und folgen in *Abschnitt 5.4*. Die Teststärken liegen unter denen der Modelle mit den soziodemografischen Variablen. Das Modell mit soziodemografischen Variablen hatte beim affektivem Commitment: .05, beim fortsetzungsbezogenen Commitment .32, beim normativen Commitment .55 und beim Extra-Rollenverhalten .62.

Alle soziodemografischen Variablen wurden auf ihre Suppressionen nach der Definition von Conger (1974) untersucht, aufgrund von dessen Vorzügen anderen Suppressions-Definitionen gegenüber, wie es Maassen und Bakker (2001) darlegten. Es blieben nur die größten Suppressoren im jeweiligen Modell, um dadurch eine Überanpassung des Modells mit nicht signifikanten unabhängigen Variablen relativ aufzuwiegen. Variablen mit nicht repräsentativen Gruppengrößen und zu geringer inkrementeller Varianzaufklärung wurden aus dem Modell ausgeschlossen.

Die Gefahr vorhandene Moderatorwirkung nicht zu finden, konnte reduziert werden, dank der hier verwendeten Johnson-Neyman-Methode, welche die Signifikanz-Regionen des konditionellen Effektes von der prozeduralen Gerechtigkeit auf die abhängigen Variablen zu allen Wertausprägungen des Moderators, soziale Identität, angibt; Diese Methode hat den Vorteil auch dann signifikante Regionen aufspüren zu können, wenn ein Moderatoreffekt im Gesamtmodell nicht mehr signifikant ausfallen sollte, im Gegensatz zur „Punkt-Auswahl-Methode“ (engl. *pick-a-point-approach*), bei dem einige wenige, arbiträre

Werte des Moderators ausgewählt werden zum Testen des Effektes, selbst dann wenn dabei diese Werte nicht mehr Teil der Daten sind. Meistens werden dafür lediglich drei Werte ausgewählt: der Mittelwert plus/minus eine Standardabweichung. Die etwas weniger beschränkte Wahl von fünf Perzentilen ist jedoch ebenso arbiträr (für Details siehe Hayes, 2013). In dieser Studie wurden nur die nicht-simultanen Signifikanz-Regionen der Johnson-Neyman-Methode verwendet, da keine genauen Vergleiche mehrerer Werte untereinander angestrebt waren, sondern die Richtungen der Effekte. Darüber hinaus wären dann die Konfidenzintervalle breiter und Signifikanz-Regionen kleiner, was die Nützlichkeit der Ergebnisse reduzieren könnte, sofern nicht ein höherer Wert, wie zum Beispiel $\alpha = .10$ verwendet wird. Ein weiterer Grund für den Verzicht ist die noch bestehende Uneinigkeit bezüglich der besten Methode für die Bestimmung der simultanen Signifikanz-Regionen (Bauer & Curran, 2005, S. 382-383).

4.5 Ausreißeranalysen

Es gab nicht mehr als fünf Prozent standardisierter Residuen bei allen acht linearen Modellen, die den Grenzwert von 1.96 überschritten und nur zwei Fälle über 3.29 und dies nur bei den zwei Modellen mit Extra-Rollenverhalten als abhängige Variable. Ebenso waren nur fünf Prozent der studentisierten ausgeschlossenen Residuen zum Vorschein gekommen und nur einer von ihnen war signifikant, und zwar im Extra-Rollenverhalten-Modell nach der von Beckman und Cook (1983, zitiert nach Cohen et al., 2003) empfohlenen Bonferroni-Korrektur des Alphalevels ($\alpha/n = .00023$, $df = 216$) beim Modell ohne soziodemografische Variablen mit dem kritischen t -Wert von (einseitig) = ± 3.558 .² Dieser Fall hatte jedoch keinen verzerrenden Einfluss auf die Regressionsgerade, und weniger Einfluss als sechs andere und halb so viel wie die zwei einflussreichsten Fälle.

Insgesamt waren auch keine Wertunterschiede relevanter Größe bei den Hebelwerten vorhanden. Die groben Grenzwerte von Belsley, Kuh und Welsch (1980) für Hebelwerte lassen nach Cohen et al. (2003) in großen Stichproben zu viele Fälle die fünf Prozent Grenze überschreiten. Hier wurden mit zwischen 15 bis 25 Fällen in den Modellen mehr als fünf Prozent der Fälle identifiziert; Deren

² Berechnet mittels <http://www.danielsoper.com/statcalc3/calc.aspx?id=10>

Ausschluss führte zu keiner starken Veränderung der Modell-Werte und daher wurden die Fälle im Modell belassen.

DFFITs-Werte, welche den an die Stichprobengröße angepassten Grenzwert nach Chatterjee und Hadi (1988), berechnet nach der Formel $(2 \cdot \sqrt{(k+1)/(n-k-1)})$, überschritten, waren nur im Modell mit dem Extra-Rollenverhalten vier Fälle (Grenzwert = 0.272), jedoch kein einziger Fall bei den Modellen mit dem Extra-Rollenverhalten mit den soziodemografischen Daten (Grenzwert = 0.363). Bei Berücksichtigung der soziodemografischen Variablen waren nur beim fortsetzungsbezogenen Commitment drei Fälle über dem Grenzwert (Grenzwert = 0.414). Die Unterschiede bei Ausschluss dieser Werte waren aber nicht substantiell genug, um die Modell-Werte substantiell zu verändern.

Ähnliche Ergebnisse bei den Cook-Distanzen: Es gab keine Fälle, die über dem Grenzwert von 1.0 oder den F-Werten bei $\alpha = .50$ lagen. Jedoch zeigten sich beim konservativen Grenzwert von Fox (1991) mit $D_i > 4/(n-k-1) = 0.019$ über fünf Prozent, maximal um die sieben Prozent, die den kritischen Wert überschritten bei den Modellen ohne soziodemografische Variablen. Über dem Grenzwert lagen bei den Modellen mit dem normativen Commitment insgesamt unter fünf Prozent der Daten. Bei allen Modellen mit soziodemografischen Variablen waren nie mehr als fünf Prozent vorhanden, jedoch beim Modell mit dem Extra-Rollenverhalten gab es einen Fall und beim Modell mit dem fortsetzungsbezogenem Commitment waren es vier Fälle über dem Grenzwert. Auch hier führte das Ausschließen dieser Fälle zu keinen großen Veränderungen, was verdeutlichte, dass das Überschreiten der groben Grenzwerte für Ausreißer bei verschiedenen Maßen weniger relevant ist, als das auf substanzielle Größenunterschiede der Werte zu achten (Cohen et al., 2003, S. 397-398).

Beim Regressionsmodell mit sozialer Identität als unabhängige Variable und Extra-Rollenverhalten als abhängige Variable, war den Statistiken nach ein nichtlineares Modell signifikant besser, doch ergab das Ausschließen der potentiellen Ausreißer nie mehr als zwei Prozent Reduktion des Unterschieds von der Varianzaufklärung des kubischen und linearen Modells. Ihr Ausschluss führte zu keiner Besserung der Linearitätsdiagnose beim Modell mit dem Extra-Rollenverhalten als Kriterium im RESET-Test, jedoch wurde der Harvey-Collier-Test signifikant.

Graphische Untersuchungen zeigten auch nach Ausschluss von den einflussreichsten weit entfernten Fällen, dass die kubische ebenso möglich bleibt wie die lineare Form sowie für die Erhaltung einer Überlegenheit des linearen Modells zu viele Fälle gelöscht werden müssten, ohne ersichtlichen Grund. Um zu testen, ob statt Ausreißer eine nichtlineare Beziehung im Modell mit Extra-Rollenverhalten besteht, wurden Daten-Transformationen nach Box-Cox vorgenommen mittels Potenzierung des Extra-Rollenverhaltens um 1.75, entsprechend der Regelsammlung von Mosteller und Tukey (1977). Die Transformationen hatten nur geringe Auswirkung gezeigt. Die nichtlineare Regression blieb statt mit dem viereinhalb Prozent Unterschied nur um zwei Prozent besser in der Varianzaufklärung als ein lineares Modell. Diese geringe Wirkung lässt sich erklären mit der von Hair, Black, Babin und Anderson (2010, S. 79) für eine Lineartransformation aufgestellten Nützlichkeits-Regel, welche besagt, dass erst dann eine Transformation eine erkennbare Wirkung zeigt, wenn der Mittelwert einer Variable geteilt durch ihre Standardabweichung einen Wert unter vier ergibt. In dieser Studie war es 4.10, was die geringe Nützlichkeit des Nichtlinearen Modells für diese Daten bestätigt.

5. Ergebnisse

Zunächst folgt die explorative Hauptkomponentenanalyse des verwendeten Fragebogens in *Abschnitt 5.1*. Die Voraussetzungsprüfungen sind im *Abschnitt 5.2* zu finden. Im *Abschnitt 5.3* werden die Moderatoranalysen dargestellt und im *Abschnitt 5.4* die Einflüsse der erhobenen soziodemografischen Daten.

5.1 Hauptkomponenten- und Reliabilitätsanalysen

Zur Klärung der Ergebnisse wurde erneut eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt für alle Items des affektiven Commitments, fortsetzungsbezogenen Commitments, normativen Commitments, Extra-Rollenverhaltens, prozeduraler Gerechtigkeit und der sozialen Identität. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium belegte die Stichproben-Eignung mit einem gutem Wert, KMO = .810 (Field, 2013). Alle einzelnen KMO-Werte waren über .544 – was über dem akzeptablen Wert von .5 liegt (Field, 2013). Die Werte des Bartlett's Test auf Sphärizität – $\chi^2(378) = 2945.95$, $p < .001$ – zeigten ausreichende Größe der Items für die Hauptkomponentenanalyse. Eine anfängliche Analyse wurde gestartet zum Errechnen der Eigenwerte für jede Komponente der Daten. Sieben hatten einen Eigenwert nach Kaisers Kriterium mit über 1, und in ihrer Gesamtheit erklärten sie 65.59% der Varianz. Der Screeplot zeigte zwei Knicks. Einen nach vier und einen nach sieben Komponenten. Aufgrund von sechs Variablen und deutlichen Unterschieden von fünf Komponenten, scheinen sieben angemessener, wie es auch nach dem Kaiser-Kriterium naheliegend ist. Die Tabelle 1, die Mustermatrix, und die Tabelle 2, die Strukturmatrix, zeigen die Komponentenladungen nach der Rotation. Die Komponenten spiegeln zum großen Teil die angenommenen Konzepte wieder. Der Grenzwert der Ladungen für diese Stichprobengröße wurde aus Stevens (2009) Tabelle interpoliert und ergab .35. Da die Interpolation des Grenzwertes jedoch ohne Kenntnis der Berechnung von der Tabelle aus Stevens (2009) nicht sicher zu beurteilen ist, lässt sich eher der nächste Grenzwert bei $N = 200$ mit .364 annehmen und das von ihm empfohlene Minimum von über .4 für die Relevanz der Faktorladungen.

Die Items des affektiven Commitments laden insgesamt auf drei Komponenten (eins, sechs und sieben), wobei die Items Nr. 3 sowie Nr. 1 sogar auf zwei Komponenten

laden. Mehrfache signifikante und relevante Ladungen haben auch die Items der sozialen Identität auf insgesamt zwei Komponenten (eins und sechs). Die Items des affektiven Commitments und jene der sozialen Identität teilen somit Ladungen auf zwei Komponenten. Die Variablen fortsetzungsbezogenes Commitment, normatives Commitment, Extra-Rollenverhalten und prozedurale Gerechtigkeit laden hingegen nur auf einer separaten Komponente signifikant mit Werten über .4; Bei der Vorgabe von sechs Faktoren bei der Extraktion wird das vierte Item des affektiven Commitments ausgelassen, welches den höchsten Ladungswert besitzt bei jener Komponente, die mit den meisten Items der sozialen Identität geteilt wird. Das Problem der hohen Ladung von Items des affektives Commitments und der soziale Identität auf einer gemeinsamen Komponente spiegelt sich auch wieder in der Determinante der Matrix mit 0.000000747, was unter dem empfohlenen Wert liegt und auch der χ^2 -Wert nach Haitovskys Formel nicht signifikant ausfällt. (.000155998499751, $df = 378$). Somit scheint Korrelation zwischen dem Prädiktor soziale Identität und dem affektiven Commitment ein Problem zu sein für die Regressionsanalysen, selbst wenn diese für die Hauptkomponentenanalyse nicht problematisch ist (Field, 2013). Die von Allen und Meyer (1990) angenommene Dreiteilung des Commitments konnte repliziert werden. Die Unterschiede zwischen dem affektiven Commitment und der sozialen Identität sind zwar theoretisch gegeben, doch sollten diese differenzierter konzeptionalisiert werden.

Tabelle 1

Mustermatrix der Hauptkomponentenanalyse für die sechs Haupt-Variablen dieser Studie nach Ladungsgröße sortiert (N = 220)

	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Affektives Commitment	.70	.02	.02	.25	-.01	.00	.09
04							
Soziale Identität 05	.66	-.08	.08	.01	-.12	-.16	.16
Soziale Identität 01	.66	.04	-.01	.12	-.21	-.10	-.07

(fortgesetzt)

Kapitel 5: Ergebnisse

Tabelle 1 (fortgesetzt)	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Soziale Identität 04	.57	-.04	.25	-.05	.03	-.37	.17
Affektives Commitment 03	.49	-.04	.09	.14	-.04	-.09	.42
Fortsetzungsbezogenes Commitment 04	-.06	.90	.00	.00	.00	.00	-.09
Fortsetzungsbezogenes Commitment 03	-.08	.89	.04	-.04	-.05	.05	-.09
Fortsetzungsbezogenes Commitment 02	.03	.78	.04	-.04	.00	.09	.05
Fortsetzungsbezogenes Commitment 01	.062	.62	-.06	.02	.03	-.13	.10
Prozedurale Gerechtigkeit 06	-.12	-.03	.89	-.01	.02	-.01	.07
Prozedurale Gerechtigkeit 04	-.03	.03	.85	.09	-.01	-.11	-.04
Prozedurale Gerechtigkeit 01	-.09	.02	.85	.08	-.04	-.08	.07
Prozedurale Gerechtigkeit 05	-.08	-.03	.84	.08	-.05	-.02	.04
Prozedurale Gerechtigkeit 02	.27	-.08	.59	-.10	.04	.12	-.06
Prozedurale Gerechtigkeit 03	.35	.02	.56	.03	.04	.06	-.18
Extra-Rollenverhalten 02	-.05	.02	.058	.82	-.06	-.02	.00
Extra-Rollenverhalten 03	-.11	.02	.243	.79	-.05	-.01	.05
Extra-Rollenverhalten 01	.16	.01	.040	.73	.02	.03	.08
Extra-Rollenverhalten 04	.11	-.10	-.11	.70	.10	-.03	-.06
Normatives Commitment 01	-.30	-.03	-.03	.06	-.82	-.16	.11
Normatives Commitment 02	.22	.05	.03	-.14	-.75	-.06	-.13
Normatives Commitment 04	.19	.13	-.10	.26	-.61	.15	-.04
Normatives Commitment 03	.18	-.04	.17	-.17	-.56	.20	.12
Soziale Identität 03	.22	-.03	.01	.00	-.03	-.77	.11

(fortgesetzt)

Kapitel 5: Ergebnisse

Tabelle 1 (fortgesetzt)

	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Soziale Identität 02	.12	-.01	.14	.09	.02	-.76	.05
Affektives Commitment 02	-.10	-.09	.04	.08	-.14	-.06	.74
Affektives Commitment 05	.03	.05	-.05	.01	.07	-.15	.70
Affektives Commitment 01	.20	.07	.04	-.03	.02	.46	.60
Eigenwerte	6.93	3.05	2.44	1.90	1.49	1.35	1.21
% der Varianz	24.74	10.88	8.71	6.80	5.33	4.81	4.32
α	-	.81	.88	.81	.69	-	-

Faktorladungen sind ab .4 fett gedruckt

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung.

a. Die Rotation ist in 15 Iterationen konvergiert.

Tabelle 2

Strukturmatrix der Hauptkomponentenanalyse für die sechs Haupt-Variablen dieser Studie nach Ladungsgröße sortiert (N = 220)

Strukturmatrix

	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Affektives Commitment 04	.77	.01	.30	.40	-.18	-.13	.29
Soziale Identität 05	.77	-.10	.36	.23	-.28	-.27	.36
Soziale Identität 01	.71	.05	.24	.27	-.34	-.18	.14
Soziale Identität 04	.70	-.13	.48	.22	-.13	-.46	.36
Affektives Commitment 03	.65	-.07	.35	.35	-.21	-.24	.58
Fortsetzungsbezogenes Commitment 04	-.08	.90	-.17	-.06	-.09	.14	-.11
Fortsetzungsbezogenes Commitment 03	-.08	.90	-.14	-.10	-.14	.19	-.12

(fortgesetzt)

Kapitel 5: Ergebnisse

Tabelle 2 (fortgesetzt)	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Fortsetzungsbezogenes Commitment 02	.04	.79	-.08	-.07	-.12	.19	.03
Fortsetzungsbezogenes Commitment 01	.08	.61	-.11	.04	-.07	-.07	.12
Prozedurale Gerechtigkeit 04	.26	-.11	.86	.24	-.13	-.21	.10
Prozedurale Gerechtigkeit 06	.17	-.17	.86	.13	-.08	-.11	.16
Prozedurale Gerechtigkeit 01	.22	-.12	.86	.24	-.16	-.18	.19
Prozedurale Gerechtigkeit 05	.22	-.16	.84	.23	-.16	-.13	.16
Prozedurale Gerechtigkeit 02	.41	-.16	.65	.01	-.07	.05	.05
Prozedurale Gerechtigkeit 03	.48	-.07	.64	.15	-.09	-.02	-.03
Extra-Rollenverhalten 02	.14	-.02	.19	.83	-.13	-.20	.16
Extra-Rollenverhalten 03	.14	-.04	.35	.82	-.13	-.21	.21
Extra-Rollenverhalten 01	.32	-.03	.22	.77	-.08	-.16	.25
Extra-Rollenverhalten 04	.18	-.12	.04	.69	.06	-.19	.07
Normatives Commitment 01	-.10	.06	.04	.12	-.78	-.17	.18
Normatives Commitment 02	.32	.14	.16	-.04	-.78	-.04	.00
Normatives Commitment 04	.30	.24	.05	.28	-.66	.09	.10
Normatives Commitment 03	.32	.04	.28	-.08	-.61	.17	.20
Soziale Identität 02	.25	-.14	.28	.32	-.05	-.81	.20
Soziale Identität 03	.32	-.13	.18	.24	-.09	-.80	.25
Affektives Commitment 02	.13	-.09	.17	.24	-.22	-.18	.77
Affektives Commitment 05	.18	.02	.06	.16	-.03	-.23	.71

(fortgesetzt)

Kapitel 5: Ergebnisse

Tabelle 2 (fortgesetzt)	Komponente						
	1	2	3	4	5	6	7
Affektives Commitment 01	.30	.12	.12	.02	-.10	.38	.59
Eigenwerte	6.93	3.05	2.44	1.90	1.49	1.35	1.21
% der Varianz	24.74	10.88	8.71	6.8	5.33	4.81	4.32
α	-	.81	.88	.81	.69	-	-

Faktorladungen sind ab .4 fett gedruckt

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Oblimin mit Kaiser-Normalisierung.

Die Reliabilitätsanalyse ergab für die separate Analyse bei den Items des affektiven Commitments einen Wert von: .70. Für die Items der sozialen Identität war es: .79. Die Reliabilität des Interaktionsterms (Bohrstedt & Marwell, 1978; Busemeyer & Jones, 1983) lässt sich berechnen anhand der Multiplikation der Reliabilitäten beider zentrierten Variablen miteinander. In dieser Arbeit ergab sich mit prozedurale Gerechtigkeit (.88) * soziale Identität (.79) = .69 als Reliabilität des Moderators. Die Item-Korrelations-Analyse zeigte bei den Items vom affektiven Commitment Korrelationen zwischen .23 und .53 mit vier Itemkorrelationen unter .3; jene des fortsetzungsbezogenen Commitments zwischen .32 und .83 korrelierten. Jene vom normativen Commitments zwischen .23 und .46, wobei nur zwei Items unter .3 lagen. Die Items vom Extra-Rollenverhalten: zwischen .38 und .61; Jene zur Messung der prozeduralen Gerechtigkeit von .33 bis .78; Die der sozialen Identität zwischen .28 und .75, wobei der niedrige Wert mit .28 nur bei Item 1 mit dem Item 2 vorlag. Die Korrelationen der Items befinden sich im Anhang. Die Stichprobengröße scheint ausreichend groß zu sein für das Auffinden der Faktoren, anhand der Empfehlungen von MacCallum, Widaman, Zhang und Hong (1999), da es nur eine Kommunalität von unter .5 gab, die restlichen zwischen .51 und .83 lagen, die durchschnittliche Kommunalität .66 betrug und das Verhältnis von sechs/sieben Komponenten zu 28 Variablen, dem von mindestens drei je Komponente entsprach.

5.2 Voraussetzungs-Prüfungen

Für die aussagekräftigen Moderatoranalysen mittels Regressionsverfahren müssten die Voraussetzungen der Regression erfüllt sein.

1. Bei der Testung der Linearität der Zusammenhänge war nur im Modell mit dem Extra-Rollenverhalten ein nichtlineares Modell statistisch signifikant im RESET-Test (RESET = 5.12, $df1 = 2$, $df2 = 214$, $p = .007$), nicht jedoch im Rainbow-Test (Rain = 1.22, $df1 = 110$, $df2 = 106$, $p = .154$) und dem Harvey-Collier-Test (HC = 0.96, $df = 215$, $p = .337$). Dieser Widerspruch ist mit großer Wahrscheinlichkeit bedingt durch die unterschiedlichen Testprinzipien. Der Rainbow-Test belegt mit dem nicht-signifikanten Ergebnis, dass ein lineares Modell die mittleren 50% der Daten gut repräsentieren kann, selbst wenn es im oberen und unteren 25% Bereich weniger linear ist. Das Regressionsmodell zeigte einen leicht nicht linearen Trend, der sich durch den wenig linearen Zusammenhang von sozialer Identität und dem Extra-Rollenverhalten erklären zu lassen scheint. Die Annahme des Rainbow-Tests ist möglicherweise sinnvoller, da die Daten ungleichmäßig dicht verteilt sind, das heißt eine klare Linearität oder Nichtlinearität grafisch nicht eindeutig ersichtlich war. Zwar gab es viele Ausreißer, deren Entfernung jedoch nicht das lineare oder das nichtlineare Modell verbesserte, da sie in hoher Anzahl die ganze Punktwolke in ihrer Form mitprägten. Ein quadratisches Modell erklärte exakt genauso viel Varianz wie das lineare, jedoch steigt die Varianzaufklärung beim kubischen Modell an um viereinhalb Prozent (von $R^2 = .102$ auf $R^2 = .147$). Bei allen Modellen mit den soziodemografischen Variablen konnte Linearität angenommen werden. Viele Linearitätstests legten für die soziodemografischen Variablen eine nichtlineare Beziehung zum Extra-Rollenverhalten nahe, doch wurden keine Transformationen nötig, da bei den letzten Endes berücksichtigten Variablen die Linearität der Beziehung angenommen werden konnte.

2. Die Homogenität der Regressions-Steigungskoeffizienten bei multipler Regression soll ermöglicht werden durch fehlende Interaktion der unabhängigen Variablen, es sei denn wie in dieser Arbeit, dass ein Interaktionsterm in das Modell mit integriert wird. Für die explorativen Untersuchungen wurden keine weiteren Interaktionsterme gebildet, weil die Teststärke durch Interaktionsterme höherer Ordnung drastischer abnimmt und diese Moderatoreffekte umso schwieriger bei gleichbleibender Stichprobengröße aufzufinden sind (McClelland & Judd, 1993, S. 385-386). Dies bleibt für zukünftige Forschung mit größeren Stichproben oder Experimental-Studien zu untersuchen.

3. Die Voraussetzung der Variablenart als quantitativ oder kategorial dichotom und dass die abhängigen Variablen kontinuierlich, quantitativ und ungebunden sind, ist gegeben, da die Items – bis auf die der soziodemografischen Daten – mit dem siebenstufigen Antwortformat zwar Ordinalniveau besitzen, sie jedoch zusammengefasst werden zu einer Skala mit komplexerer Bedeutung und dadurch metrische Verteilung angenommen werden kann (Carifio & Perla, 2007).

4. Es liegt keine perfekte Multikollinearität vor, da die Werte nicht .8 überschreiten. Der GVIF Wert entspricht bei diesen Daten mit nur einer Spalte an Daten je Variable dem VIF-Wert (Fox, 1997). Die VIF-Werte sind mit 1.26 weit unter 10 und die Toleranzwerte weit über .2 (Toleranzwert: .79) und der durchschnittliche VIF-Wert liegt mit .89 nahe bei 1, und daher ist keine problematische Multikollinearität der unabhängigen Variablen vorhanden (Field, 2013). Bei den Modellen mit soziodemografischen Variablen waren die Ergebnisse ähnlich. Beim Modell mit Extra-Rollenverhalten als abhängige Variable war kein Toleranzwert unter .73 und die VIF-Werte nicht über 1.37. Beim Modell mit normativen Commitment war kein Toleranzwert unter .40 und kein VIF-Wert war über 2.53. Beim Modell mit fortsetzungsbezogenen Commitment war kein Toleranzwert unter .44 und kein VIF-Wert über 2.26 und beim Modell mit affektiven Commitment kein Toleranzwert unter .41 und kein VIF-Wert über 2.47.

5. Alle für die Hypothesen relevanten Variablen wurden berücksichtigt und die Variablen, die mit den unabhängigen Variablen korrelieren wurden auf ihre Nützlichkeit geprüft und dem Modell hinzugefügt, sofern ihre inkrementelle Varianzaufklärung über zwei Prozent betrug oder sie sich als ausreichend großer Suppressor nach Conger (1974) erwiesen. Die Berücksichtigung von den soziodemografischen Variablen wurde jedoch aus explorativen Gründen – auch um die Teststärke ausreichend hoch zu lassen – separat berechnet, wie bereits in *Abschnitt 4.4* erklärt wurde. Diese Analysen folgen in *Abschnitt 5.4*.

6. Homoskedastizität war gegeben, außer beim Modell mit normativen Commitment als abhängige Variable, bei welchem grafisch deutlich eine lineare Heteroskedastizität der Residuen zu erkennen war. Überprüfung auf signifikante Heteroskedastizität mit statistischen Tests bestätigte dies beim normativen Commitment (Studentisierter Breusch-Pagan-Test: $BP = 6.66$, $df = 2$, $p = .036$). Beim normalen Regressionsmodell von sozialer Identität auf das Extra-Rollenverhalten

gab es neben dem signifikantem RESET-Test, der eine mögliche Fehlspezifikation des Modells andeutete, auch eine Heteroskedastizität nach dem studentisierten Breusch-Pagan-Test ($BP = 6.30$, $df = 1$, $p = .012$), welche jedoch im Gesamtmodell mit Interaktionsterm verschwand. Bei allen Modellen mit soziodemografischen Variablen war grafisch Heteroskedastizität gegeben, weshalb bei allen heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler mit dem HC3-Schätzer berechnet wurden, welcher implementiert ist in der hier verwendeten SPSS-Erweiterung PROCESS (Version 2.11)³ von Hayes (2013). Die Angabe der inkrementellen Varianzaufklärung des Moderators bei diesen Modellen ist daher nicht möglich.

7. Unabhängigkeit der Fehler kann angenommen werden. Die Durbin-Watson-Werte vom normativen Commitment (1.9), fortsetzungsbezogenem Commitment (1.91), dem Extra-Rollenverhalten (2.03) und dem affektiven Commitment (2.08) zeigten statistisch keine signifikante Autokorrelation auf, da sie zwischen den Tabellenwerten⁴ der D-Grenze (mit $N = 220$, $k = 4$, $\alpha = .05$) = 1.81 und 4-D-Grenze ($N = 220$, $k = 4$, $\alpha = .05$) = 2.19 Werten liegen (Cohen et al., 2003). Die Unabhängigkeit der Fehler ist damit statistisch gegeben. Bei den Modellen mit soziodemografischen Daten lagen die Werte vom Modell mit affektivem Commitment (2.1), fortsetzungsbezogenem Commitment (2.09), normativen Commitment (1.91) (mit der Obergrenze von $D = 1.86$, bei $N = 220$, $k = 9$, $\alpha = .05$) innerhalb der D-Grenze = 1.86 sowie der 4-D-Grenze = 2.15. Beim Extra-Rollenverhalten (2.1) (mit $N = 220$, $k = 7$, $\alpha = .05$) lag der Wert ebenso zwischen der D-Grenze = 1.84 und der 4-D-Grenze = 2.17. Daher kann angenommen werden, dass in diesen Modellen auch keine signifikante Autokorrelation vorliegt.

8. Die Normalverteilung der Residuen: Die P-P-Plots als auch die Q-Q-Plots des Modells zeigten kaum Abweichungen von der Diagonalen und aufgrund der Stichprobengröße von 220 Personen und dem zentralen Grenzwertsatz kann die Normalverteilung der Residuen angenommen werden. Nur einige Ausreißer waren beim fortsetzungsbezogenen Commitment, normativen Commitment und dem Extra-Rollenverhalten am unteren breiten KI-Bereich-Ende der Diagonalen sichtbar, welche das Konfidenzintervall etwas verließen. Bei den soziodemografischen Variablen konnte auch die Normalverteilung der Residuen angenommen werden.

³ Abgerufen von <http://afhayes.com/spss-sas-and-mplus-macros-and-code.html>

⁴ Tabellenwerte aus: <http://www.stanford.edu/~clint/bench/dwcrit.htm>

9. Bei den abhängigen Variablen war die Unabhängigkeit der Werte untereinander gegeben, weil jeder Wert von einer anderen Entität stammte.

10. Eine Normalverteilung der abhängigen Variablen kann bei der vorliegenden Stichprobengröße von $N = 220$ zwar angenommen werden, diese wurde aber dennoch statistisch und grafisch überprüft, wobei die Statistiken alle aufgrund der Abhängigkeit von der Stichprobengröße nicht signifikant ausfielen, obwohl grafisch eine Normalverteilung angezeigt wird.

5.3 Moderatoranalysen

Zur Analyse des moderierenden Einflusses der sozialen Identität wurde eine multiple Regression mit einem Interaktionsterm (soziale Identität multipliziert mit prozeduraler Gerechtigkeit) berechnet für jede der vier Compliance-Variablen, das heißt für die drei Commitment-Arten und das Extra-Rollenverhalten. Die vier Moderatoranalysen wurden ursprünglich mittels SPSS-Erweiterung MODPROBE von Hayes und Matthes (2009) berechnet. Da Hayes im Jahr 2013 noch eine neuere SPSS-Erweiterung namens PROCESS veröffentlichte, mit Integration von weiteren Rechenoperationen, ist am Ende diese Erweiterung für alle Berechnungen vorgezogen worden mit der Version 2.11 (für Details siehe Hayes, 2013). Das Antwortformat aller Variablen umfasste Werte von minus drei bis plus drei, was in den Daten repräsentiert wurde als Werte von eins bis sieben. Vor den Moderatoranalysen wurden die unabhängigen Variablen prozedurale Gerechtigkeit und soziale Identität von der SPSS-Erweiterung PROCESS zentriert, das heißt ihr Stichproben-Mittelwert wurde von jeweiligen Variablen-Wert subtrahiert, zwecks Reduktion der nicht essentiellen Multikollinearität bedingt durch den Interaktionsterm wie Cohen, et al. (2003) empfehlen. Echambadi und Hess (2007) widerlegten zwar, dass dadurch (essentielle) Multikollinearität wirklich reduziert wird, aber konstatierten, dass es aus interpretativen Gründen genutzt werden kann. Cohen et al. (2003, S.267) empfehlen das Zentrieren, sofern die verwendeten Skalen keinen für die Fragestellung und Daten sinnvollen Nullpunkt haben. Ein komplettes Fehlen von gerechten Prozeduren würde auch sehr unwahrscheinlich in Kauf genommen werden von ArbeitnehmerInnen beziehungsweise zum baldigen Aufgeben des Arbeitsplatzes führen. Auch eine komplett fehlende Identifizierung mit

einem Beruf, den man für einige Zeit ausgeführt hat, ist auch sehr unwahrscheinlich, es sei denn man beabsichtigt sehr bald zu kündigen. Bei den folgenden Ergebnissen werden nur nicht-standardisierte Regressionskoeffizienten und angepasste R^2 -Werte nach der Formel von Stein berichtet. Aufgrund der Heteroskedastizitäten und daher verwendeten HC3-Methode, um heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler zu erhalten, wurde die inkrementelle Varianzaufklärung durch den Moderator beim Modell mit normativen Commitment und den Modellen mit den soziodemografischen Variablen nicht von PROCESS berechnet, dafür aber weiterhin die Johnson-Neyman-Signifikanz-Region(en). Alle Tests wurden mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von $\alpha = .05$ durchgeführt.

Das Modell mit affektivem Commitment:

Die Berechnungen zeigten, dass das Gesamtmodell mit affektiven Commitment als abhängige Variable signifikant war mit $R = .60$, $R^2 = .36$, adjusted R^2 (nach Stein) = .34, $F(3, 216) = 40.53$, $p < .001$. Jedoch war nur der Prädiktor soziale Identität signifikant, $b = 0.61$, 95% KI [0.48, 0.75], $t = 9.08$, $p < .001$ (siehe Tabelle 3), nicht die prozedurale Gerechtigkeit oder der Interaktionseffekt.

Tabelle 3

Moderierte Regression für das affektive Commitment

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	4.02 [3.88, 4.16]	0.07	56.21	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	0.06 [-0.05, 0.17]	0.06	1.06	$p = .292$
Soziale Identität (zentriert)	0.61 [0.48, 0.75]	0.07	9.08	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	-0.03 [-0.11, 0.05]	0.04	-0.67	$p = .501$

Anmerkungen: $R^2 = .36$. $N = 220$.

Das Modell mit fortsetzungsbezogenem Commitment:

Bei der Regression mit der abhängigen Variable fortsetzungsbezogenes Commitment ist das Gesamtmodell signifikant, $R = .24$, $R^2 = .06$, adjusted R^2 (nach Stein) = .03, $F(3, 216) = 4.48$, $p = .004$, $sr^2 = .03$ (siehe Tabelle 4). Es gab einen signifikanten Interaktionseffekt, $b = -0.18$, 95% KI [-0.31, -0.04], $t = -2.55$, $p = .012$. Auch war die prozedurale Gerechtigkeit ein signifikanter Prädiktor, $b = -0.19$, 95% KI [-0.37, -0.01], $t = -2.05$, $p = .042$. Die soziale Identität war hingegen nicht signifikant, $b = -0.13$, 95% KI [-0.34, 0.09], $t = -1.14$, $p = .256$.

Die Untersuchung der konditionellen Effekte zeigte, dass der Moderator-Wert, welcher den Beginn der Johnson-Neyman-Signifikanz-Region definiert, -0.04 Standardabweichungen unter dem Mittelwert beträgt. Unter diesem Wert lagen 39.55% der Daten und 60.45% darüber (siehe *Abbildung 1*). Bei Ausprägungen der sozialen Identität zwischen -0.04 Standardabweichungen unter und 1.76 über dem Mittelwert, fand sich ein signifikanter negativer Zusammenhang vom Anstieg der prozeduralen Gerechtigkeit auf das fortsetzungsbezogenem Commitment; das heißt bei Werten der sozialen Identität in diesem Bereich der Anstieg einer Einheit von prozeduraler Gerechtigkeit zu einer Abnahme des fortsetzungsbezogenen Commitments führte.

Der erste signifikante konditionelle Effekt von anfänglich $b = -0.18$, 95% KI [-0.36, 0.00], $t = -1.97$, $p = .050$ beim Wert der sozialen Identität von -0.04 Standardabweichungen unter dem Mittelwert, stieg an auf $b = -0.50$, 95% KI [-0.81, -0.19], $t = -3.16$, $p = .002$, beim Wert 1.76 Standardabweichungen über dem Mittelwert der sozialen Identität. Das bedeutet, dass beim Anstieg prozeduraler Gerechtigkeit das fortsetzungsbezogene Commitment umso stärker abnimmt, je mehr sich Personen, ab durchschnittlicher Ausprägung, mit dem Unternehmen identifizieren. Somit sind die bereits geleisteten Investitionen oder die Sorge um alternative Arbeitsplätze immer irrelevanter werdend für die Entscheidung, ob man im Unternehmen bleibt oder nicht.

Bei Werten der sozialen Identität unter -0.04 Standardabweichungen unter dem Mittelwert gab es keinen konditionellen Effekt der prozeduralen Gerechtigkeit auf das fortsetzungsbezogene Commitment.

Tabelle 4

Moderierte Regression für das fortsetzungsbezogene Commitment

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	3.65 [3.42, 3.88]	0.12	31.31	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	-0.19 [-0.37, -0.01]	0.09	-2.05	$p = .042$
Soziale Identität (zentriert)	-0.13 [-0.34, 0.09]	0.11	-1.14	$p = .256$
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	-0.18 [-0.31, -0.04]	0.07	-2.55	$p = .012$

Anmerkungen: $R^2 = .06$. R^2 -Anstieg durch Moderator = .03, $N = 220$.

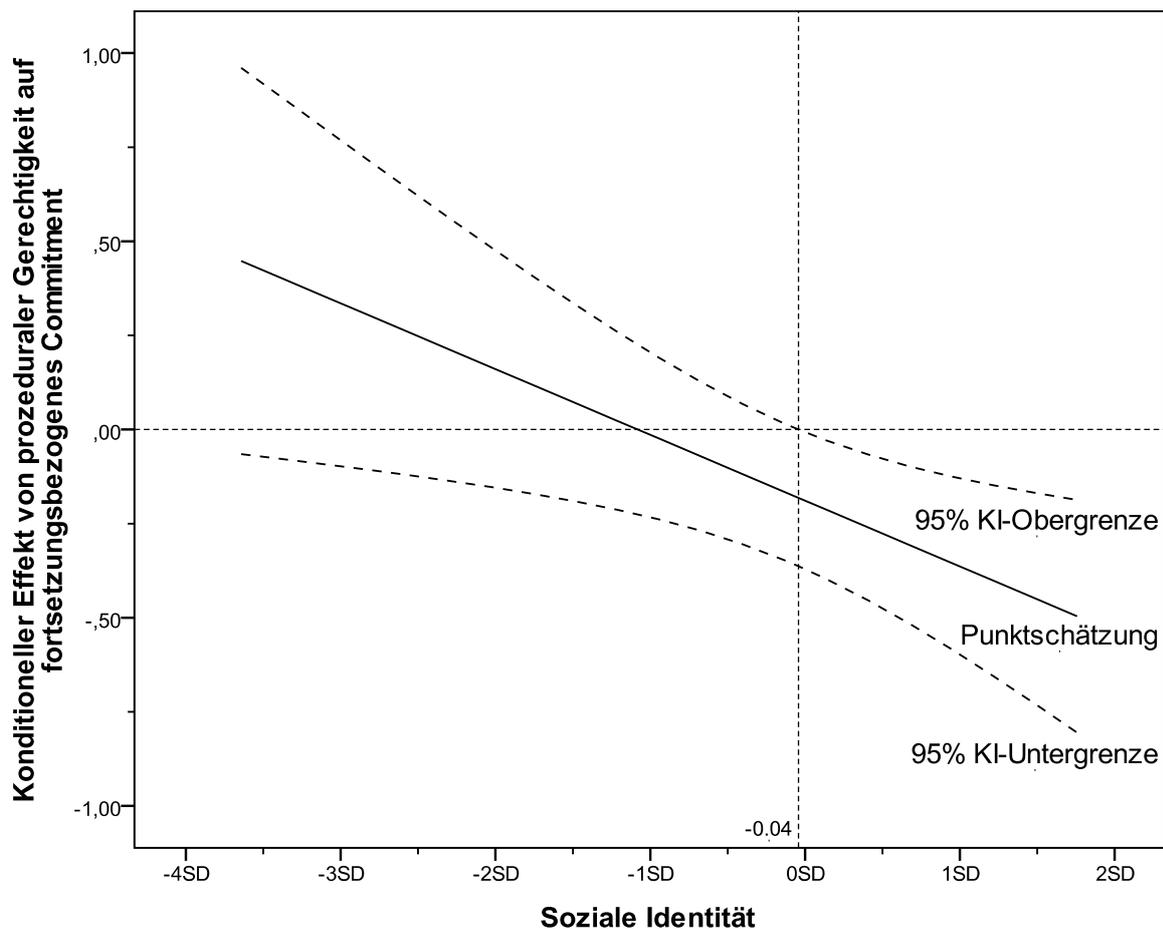


Abbildung 1. Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das fortsetzungsbezogene Commitment als Funktion der sozialen Identität.

Das Modell mit normativem Commitment:

Das Gesamtmodell mit normativem Commitment war signifikant, $p < .001$, $R = .35$, $R^2 = .12$, adjusted R^2 (nach Stein) = .09, $F(3, 216) = 25.91$. Die inkrementelle Varianzaufklärung durch den Moderator war von SPSS nicht berechnet worden, aufgrund der Verwendung von heteroskedastizitäts-konsistenter Standardfehler (HC3). Signifikant waren die soziale Identität, $b = 0.28$, 95% KI [0.12, 0.44], $t = 3.49$, $p < .001$, und der Interaktionseffekt, $b = -0.11$, 95% KI [-0.20, -0.03], $t = -2.57$, $p = .011$, nicht aber die prozedurale Gerechtigkeit (siehe Tabelle 5).

Bei den konditionellen Effekten zeigte sich, dass es bei niedriger Ausprägung der sozialen Identität einen signifikanten, positiven Zusammenhang gab zwischen der prozeduralen Gerechtigkeit und dem normativen Commitment. Signifikant waren die konditionellen Effekte von prozeduraler Gerechtigkeit auf das normative Commitment ab -0.82 Standardabweichungen unter dem Mittelwert der sozialen Identität abwärts (siehe *Abbildung 2*).

20.46% der Daten dieser Studie waren unterhalb, 79.55% über diesem Wert liegend. Der signifikante konditionelle Effekt von anfänglich $b = 0.14$, 95% KI [0.00, 0.28], $t = 1.97$, $p = .050$ beim Wert der sozialen Identität von -0.82, stieg an auf $b = 0.45$, 95% KI [0.12, 0.79], $t = 2.65$, $p = .009$, bei dem Wert der sozialen Identität von -3.64.

Je weniger man sich mit dem Unternehmen identifiziert, desto größer ist der Effekt der prozeduralen Gerechtigkeit auf das normative Commitment, das heißt ein Anstieg von prozeduraler Gerechtigkeit fördert das Gefühl der Verpflichtung im Unternehmen zu bleiben, wenn man sich sehr wenig damit identifiziert. Die Stärke dieses Effekts sinkt jedoch bei zunehmender Identifizierung und ist nicht mehr signifikant ab 0.82 Standardabweichungen unter der durchschnittlichen Identifizierungsausprägung.

Tabelle 5

Moderierte Regression für das normative Commitment

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	2.81 [2.64, 2.98]	0.09	32.24	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	0.05 [-0.07, 0.17]	0.06	0.82	$p = .413$
Soziale Identität (zentriert)	0.28 [0.12, 0.44]	0.08	3.49	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	-0.11 [-0.20, -0.03]	0.04	-2.57	$p = .011$

Anmerkungen: $R^2 = .12$. R^2 -Anstieg durch Moderator unklar wegen der HC3. $N = 220$.

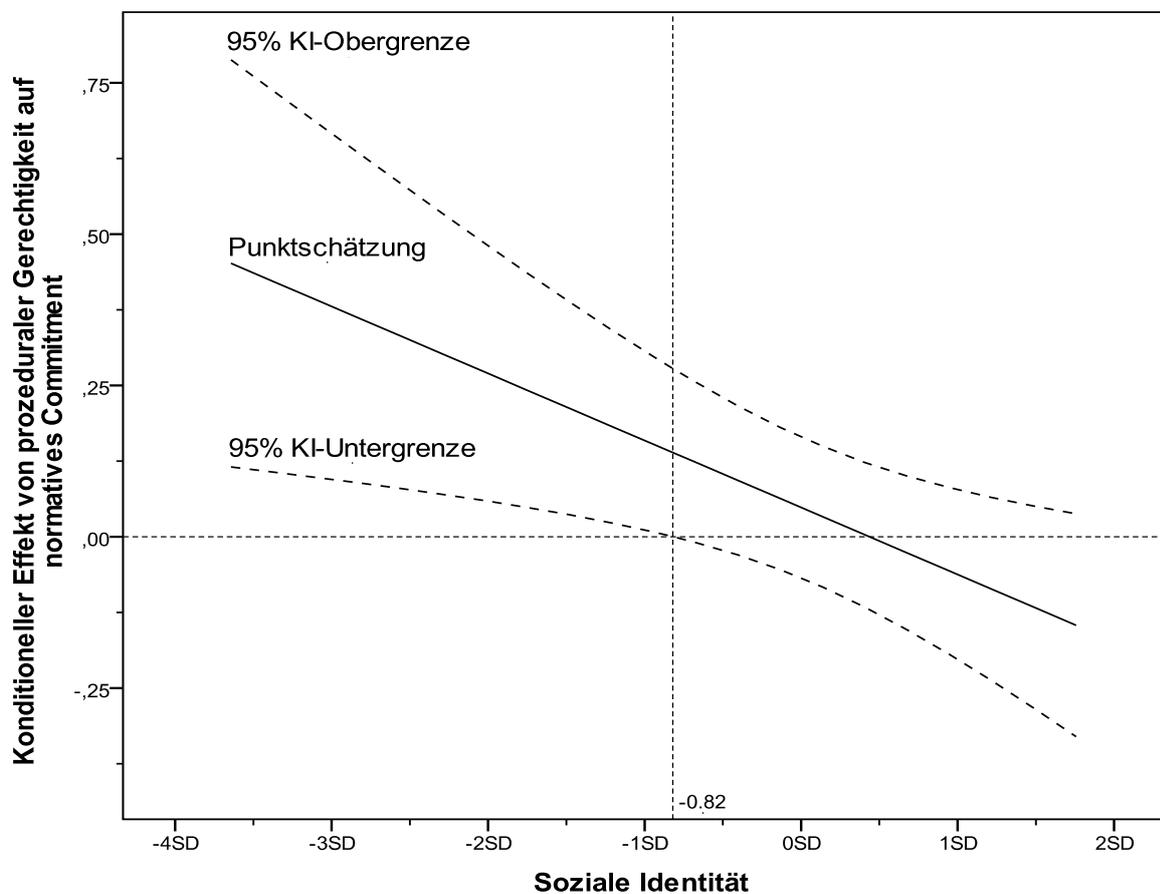


Abbildung 2. Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das normative Commitment als Funktion der sozialen Identität.

Das Modell mit Extra-Rollenverhalten:

Bei der Variable Extra-Rollenverhalten war das generelle Regressionsmodell mit dem Extra-Rollenverhalten signifikant, $R = .45$, $R^2 = .20$, adjusted R^2 (nach Stein) = $.17$, $F(3, 216) = 18.03$, $p < .001$, $sr^2 = .03$. Demnach stieg wie bei den zwei Modellen zuvor das R^2 durch den Moderator um 0.3% an.

Soziale Identität war ein signifikanter Prädiktor für das Extra-Rollenverhalten, $b = 0.35$, 95% KI [0.19, 0.51], $t = 4.38$, $p < .001$ und auch der Interaktionseffekt war signifikant, $b = -0.14$, 95% KI [-0.24, -0.04], $t = -2.74$, $p = .007$. Die prozedurale Gerechtigkeit hingegen war es nicht (siehe Tabelle 6). Signifikant waren die konditionellen Effekte von prozeduraler Gerechtigkeit auf das Extra-Rollenverhalten nur ab -0.01 Standardabweichungen unter dem Mittelwert der sozialen Identität abwärts (siehe *Abbildung 3*).

46.36% der Daten dieser Studie waren unterhalb, 53.64% über diesem Wert liegend. Der signifikante konditionelle Effekt von anfänglich $b = 0.13$, 95% KI [0.00, 0.26], $t = 1.97$, $p = .050$ beim Wert der sozialen Identität von -0.01, stieg an auf $b = 0.63$, 95% KI [0.26, 1.00], $t = 3.32$, $p = .001$ bei dem Wert der sozialen Identität von -3.64.

Demnach fördert ein Anstieg von prozeduraler Gerechtigkeit die Häufigkeit des Extra-Rollenverhaltens bei geringer Identifikation mit dem Unternehmen. Dieser Effekt nimmt jedoch ab, je mehr man sich mit dem Unternehmen identifiziert und verliert seine Signifikanz ab 0.27 Standardabweichungen über dem Mittelwert der Ausprägungen der sozialen Identität (siehe *Abbildung 3*).

Tabelle 6

Moderierte Regression für das Extra-Rollenverhalten

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Konstante	5.38 [5.21, 5.54]	0.08	63.27	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	0.13 [0.00, 0.26]	0.07	1.95	$p = .052$
Soziale Identität (zentriert)	0.35 [0.19, 0.51]	0.08	4.38	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	-0.14 [-0.24, -0.04]	0.05	-2.74	$p = .007$

Anmerkungen: $R^2 = .20$. R^2 -Anstieg durch Moderator = .03. $N = 220$.

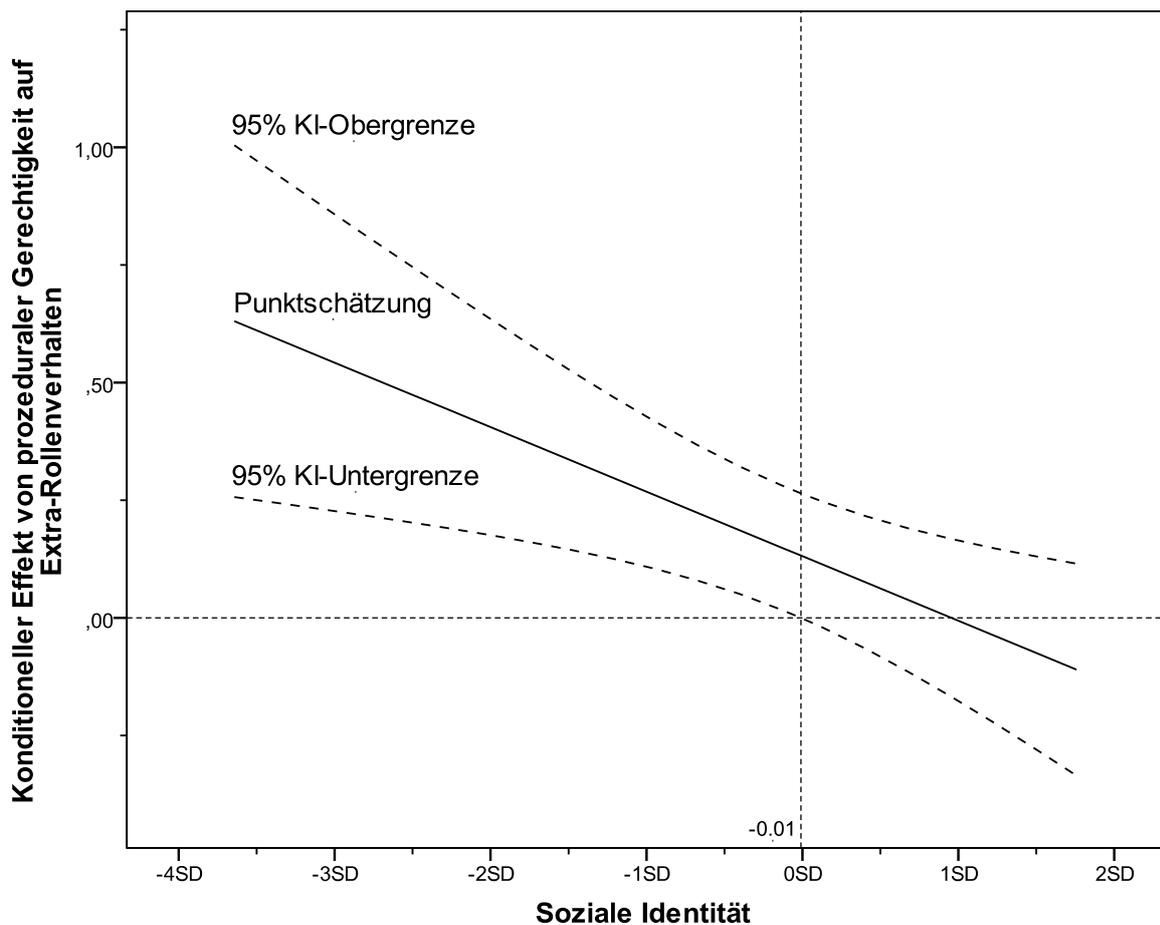


Abbildung 3. Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das Extra-Rollenverhalten als Funktion der sozialen Identität.

5.4 Der Einfluss soziodemografischer Variablen

Weitere explorative Regressionsanalysen wurden verwendet, um den Einfluss bestimmter Unternehmensmerkmale zu eruieren. Der höchste erreichte Bildungsabschluss, die 24 Berufsgruppen und das Einkommensniveau wurden aus den Modellen herausgenommen, da die hohe Anzahl an Dummy-Variablen hätte die Schätzer zu ineffizient werden lassen und weil die inkrementelle Varianzaufklärung dieser Variablen zu gering ausfiel bei ein bis fünf Prozent für eine Dummy-Gruppe mit derart vielen Kategorien. Auch waren die Gruppengrößen-Unterschiede nicht repräsentativ für aussagekräftige Schlussfolgerungen über Gruppenunterschiede aller Kategorien. Die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ist somit eingeschränkt auf die hier häufigsten Einkommens-, Berufs- und auch Bildungsabschluss-Gruppen (siehe *Unterabschnitt 4.3.3* und Tabelle C1). Die Variablen wurden bezüglich ihrer Suppressionen nach Conger (1974) von Anteilen der prozeduralen Gerechtigkeit und der sozialen Identität untersucht berechnet und entsprechend berücksichtigt.

Das Modell mit affektivem Commitment und soziodemografischen Variablen:

Das Gesamtmodell war signifikant mit $R = .62$, $R^2 = .39$, adjusted R^2 (nach Stein) = .36, $F(8, 210) = 13.78$, $p < .001$. Die Variablen „Alter“, „Wochenstunden“, „Student“, „in Ausbildung“ und „Dienstjahre“ wirkten als Suppressoren (nach Conger, 1974). „Dienstjahre“ war ein Suppressor der prozeduralen Gerechtigkeit als auch der sozialen Identität, wenngleich etwas schwächer. Auch als Prädiktoren erwiesen sich die Suppressoren „Student“, $b = -0.36$, 95% KI [-0.70, -0.02], $t = 2.10$, $p = .037$ und „Wochenstunden“, $b = 0.01$, 95% KI [0.00, 0.03], $t = 1.98$, $p = .049$ (siehe Tabelle 7). Der Moderatoreffekt beim affektiven Commitment blieb auch weiterhin nicht signifikant und die Suppressionen waren nicht stark genug ihn signifikant werden zu lassen.

Tabelle 7

Moderierte Regression für das affektive Commitment mit soziodemografischen Variablen

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	3.13 [2.38, 3.87]	0.38	8.28	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	0.09 [-0.03, 0.21]	0.06	1.47	$p = .142$
Soziale Identität (zentriert)	0.62 [0.46, 0.79]	0.08	7.40	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	0.00 [-0.10, 0.10]	0.05	-0.01	$p = .993$
In Ausbildung	-0.35 [-0.87, -0.17]	0.26	-1.34	$p = .181$
Alter	0.01 [-0.01, 0.03]	0.01	0.83	$p = .405$
Student	0.36 [0.02, 0.70]	0.17	2.10	$p = .037$
Wochenstunden	0.01 [0.00, 0.03]	0.01	1.98	$p = .049$
Dienstjahre	0.02 [-0.01, 0.04]	0.01	1.05	$p = .297$

Anmerkungen: $R^2 = .39$. $N = 219$. Es wurden heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler verwendet (HC3).

Das Modell mit fortsetzungsbezogene Commitment und soziodemografischen Variablen:

Das Gesamtmodell mit fortsetzungsbezogenem Commitment und den soziodemografischen Variablen war wieder signifikant mit $R = .45$, $R^2 = .20$, adjusted R^2 (nach Stein) = .13, $F(8, 198) = 5.90$, $p < .001$. Soziale Identität war auch wieder ein Prädiktor, $b = -0.26$, 95% KI [-0.50, -0.01], $t = -2.07$, $p = .040$ (siehe Tabelle 8). „Alter“, „Student“, „angestellt“, „Wochenstunden“ und „geplante Arbeitsjahre“ waren Suppressoren der sozialen Identität. Die Variablen „angestellt“ und „geplante Arbeitsjahre“ waren zusätzlich auch Suppressoren der prozeduralen Gerechtigkeit. Auch als Prädiktoren wirkten im Gesamtmodell die Variablen „angestellt“, $b = 0.51$, 95% KI [0.03, 0.99], $t = 2.08$, $p = .039$ sowie „Alter“, $b = 0.04$, 95% KI [0.01, 0.06], $t = 3.00$, $p = .003$. Der Moderatoreffekt ist im Gesamtmodell nicht mehr signifikant. Die Johnson-Neyman-Signifikanz-Region ist jedoch weiterhin vorhanden und nur etwas kleiner geworden (vergleiche *Abbildungen 1* und *4*), was bedingt zu sein scheint durch die abnehmende Teststärke und den signifikanten Prädiktor „Alter“ sowie die Variable „angestellt“. Demnach wurde entweder durch die größere Anzahl von unabhängigen Variablen im Modell der Interaktionseffekt zu ineffizient geschätzt oder durch die signifikanten Prädiktoren „Alter“ und „angestellt“ als geringer offenbart, als er es war, wenn er ohne diese Variablen geschätzt wurde. Der Moderator-Wert, welcher den Beginn der Johnson-Neyman-Signifikanz-Region definiert, wechselte von -0.04 Standardabweichungen über dem Mittelwert der sozialen Identität beim Modell ohne soziodemografische Variablen, zu 0.60, beim Modell mit diesen Variablen. Von den Daten lagen 69.08% unterhalb und 30.92% über diesem Wert. Der signifikante konditionelle Effekt von anfänglich $b = -0.21$, 95% KI [-0.41, 0.00], $t = -1.97$, $p = .050$ beim Wert der sozialen Identität von 0.60, stieg an auf $b = -0.34$, 95% KI [-0.68, 0.00], $t = -1.98$, $p = .049$, bei dem Wert der sozialen Identität von 1.74. Ab 0.6 Standardabweichungen über der durchschnittlichen Identifizierung mit dem Unternehmen lässt der Anstieg von prozeduraler Gerechtigkeit das fortsetzungsbezogene Commitment sinken. Je mehr man sich mit dem Unternehmen identifiziert, desto intensiver ist diese Reduktion.

Tabelle 8

Moderierte Regression für das fortsetzungsbezogene Commitment mit soziodemografischen Daten

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	2.63 [1.71, 3.54]	0.46	5.67	<i>p</i> < .001
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	-0.14 [-0.33, 0.05]	0.10	-1.41	<i>p</i> = .162
Soziale Identität (zentriert)	-0.26 [-0.50, -0.01]	0.12	-2.07	<i>p</i> = .040
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	-0.12 [-0.29, 0.06]	0.09	-1.33	<i>p</i> = .185
Alter	0.04 [0.01, 0.06]	0.01	3.00	<i>p</i> = .003
Student	-0.24 [-0.80, 0.32]	0.28	-0.86	<i>p</i> = .392
Angestellt	0.51 [0.03, 0.99]	0.24	2.08	<i>p</i> = .039
Wochenstunden	-0.01 [-0.03, 0.01]	0.01	-0.94	<i>p</i> = .349
Geplante Arbeitsjahre	0.02 [-0.01, 0.06]	0.02	1.37	<i>p</i> = .172

Anmerkungen: $R^2 = .20$. $N = 207$. Keine Angabe des R^2 -Anstiegs durch den Moderator, weil heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler (HC3) verwendet wurden.

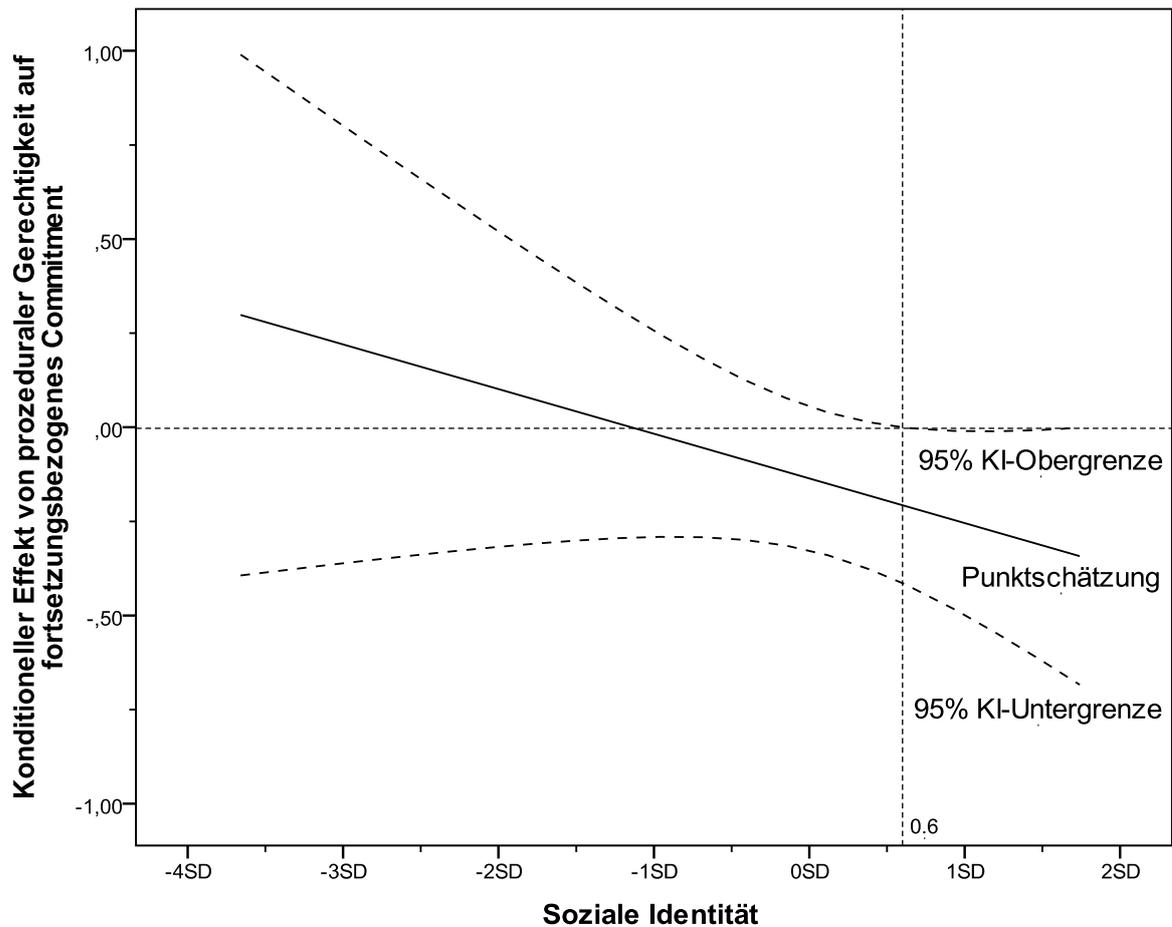


Abbildung 4. Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das fortsetzungsbezogene Commitment als Funktion der sozialen Identität mit den soziodemografischen Variablen als Kovariaten.

Das Modell mit normativen Commitment und soziodemografischen Variablen:

Das Modell mit normativen Commitment und soziodemografischen Variablen war erneut signifikant im Gesamtmodell, $R = .39$, $R^2 = .15$, adjusted R^2 (nach Stein) = .12, $F(8, 210) = 9.96$, $p < .001$. Signifikant blieben die soziale Identität, $b = 0.29$, 95% KI [0.11, 0.46], $t = 3.28$, $p = .001$; und der Moderatoreffekt, $b = -0.11$, 95% KI [-.20, -.03], $t = -2.57$, $p = .011$ (siehe Tabelle 9). „Non-Profit-Unternehmen“ war ein Suppressor der sozialen Identität. Die Variablen „Student“ , „Alter“, „Wochenstunden“ und „Dienstjahre“ waren Suppressoren der prozeduralen Gerechtigkeit. „Dienstjahre“ und „Alter“ waren zusätzlich auch Suppressoren der sozialen Identität, wenn auch geringer ausgeprägt. Die Variable „Student“ erwies sich auch als Prädiktor, $b = -0.46$, 95% KI [-0.89, -0.02], $t = -2.06$, $p = .041$. Auch in diesem Modell verkleinerte oder verschob sich die Johnson-Neyman-Signifikanz-Region. Die konditionellen Effekte der prozeduralen Gerechtigkeit auf das normative Commitment waren signifikant

bei einem Moderator-Wert von -0.76 Standardabweichungen unter dem Mittelwert. Insgesamt 20.09% der Daten lagen unter und 79.91% über diesem Wert (siehe *Abbildung 5*). Die Suppressionen waren beim Modell mit normativen Commitment insgesamt geringer als in den anderen Modellen. Der signifikante konditionelle Effekt von anfänglich $b = 0.14$, 95% KI [0.00, 0.28], $t = 1.97$, $p = .050$, beim Wert der sozialen Identität von -0.76, stieg an auf $b = 0.46$, 95% KI [0.13, 0.80], $t = 2.71$, $p = .007$, bei dem Wert der sozialen Identität von -3.66. Bei geringer Identifizierung mit dem Unternehmen bis zu eine Standardabweichung unter der durchschnittlichen Identifizierung lässt der Anstieg der prozeduralen Gerechtigkeit das normative Commitment häufiger werden. Dieser Effekt nimmt jedoch ab, je mehr man sich mit dem Unternehmen identifiziert.

Tabelle 9

Moderierte Regression für das normative Commitment mit soziodemografischen Variablen.

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	3.07 [2.46, 3.67]	0.31	9.96	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	0.05 [-0.07, 0.18]	0.06	0.85	$p = .394$
Soziale Identität (zentriert)	0.29 [0.11, 0.46]	0.09	3.28	$p = .001$
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	-0.11 [-.20, -.03]	0.04	- 2.57	$p = .011$
Student	-0.46 [-0.89, -0.02]	0.22	-2.06	$p = .041$

(fortgesetzt)

Kapitel 5: Ergebnisse

Tabelle 9 (fortgesetzt)	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Wochenstunden	0.00 [-0.02, 0.01]	0.01	-0.58	<i>p</i> = .562
Alter	-0.01 [-0.03, 0.01]	0.01	-0.80	<i>p</i> = .427
Dienstjahre	0.00 [-0.03, 0.03]	0.02	0.28	<i>p</i> = .781
Non-Profit-Unternehmen	-0.29 [-0.68, 0.10]	0.20	-1.49	<i>p</i> = .138

Anmerkungen: $R^2 = .15$. $N = 219$. Keine Angabe des R^2 -Anstiegs durch den Moderator, weil heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler (HC3) verwendet wurden.

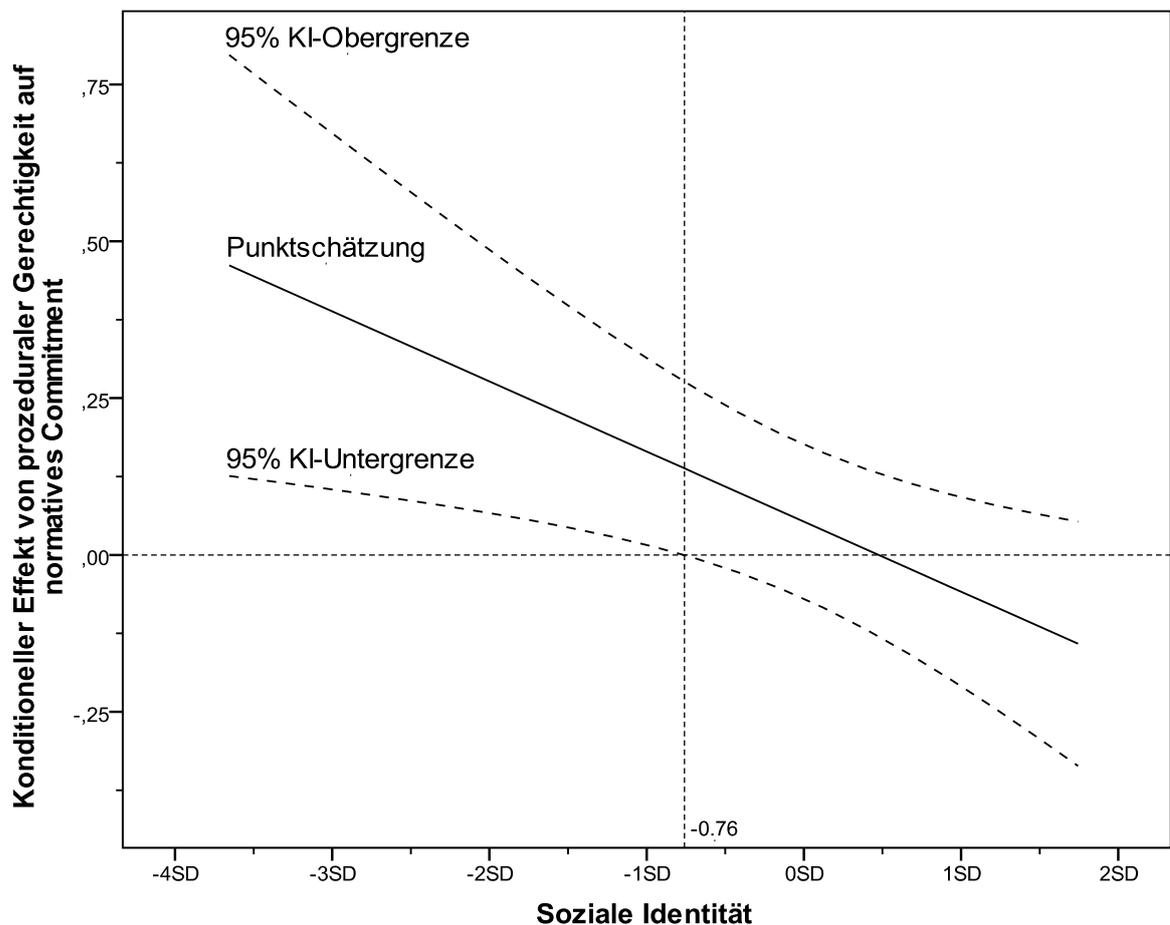


Abbildung 5. Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das normative Commitment als Funktion der sozialen Identität mit den soziodemografischen Variablen als Kovariaten.

Das Modell mit Extra-Rollenverhalten und soziodemografischen Variablen:

Das Modell mit Extra-Rollenverhalten war signifikant auch bei Berücksichtigung soziodemografischer Variablen, $R = .51$, $R^2 = .26$, *adjusted R²* (nach Stein) = .22, $F(6, 213) = 11.21$, $p < .001$. Immer noch signifikant waren soziale Identität, $b = 0.32$, 95% KI [0.14, 0.51], $t = 3.51$, $p = .001$ und der Moderator, $b = -.11$, 95% KI [-0.22, -0.01], $t = -2.07$, $p = .039$. Auch die prozedurale Gerechtigkeit war dank der Suppressoren signifikant geworden, $b = 0.16$, 95% KI [0.03, 0.30], $t = 2.40$, $p = .017$ (siehe Tabelle 10). „Student“ und „Dienstjahre“ agierten als Suppressoren der prozeduralen Gerechtigkeit, „Dienstjahre“ auch bei sozialer Identität. Als Prädiktoren erwiesen sich „Student“, $b = -0.38$, 95% KI [-0.70, -0.06], $t = -2.34$, $p = .020$ sowie „angestellt“, $b = 0.43$, 95% KI [0.07, 0.78], $t = 2.38$, $p = .018$. Der Moderator-Wert, welcher den Beginn der Johnson-Neyman-Signifikanz-Region definiert war: 0.25 Standardabweichungen über dem Mittelwert. 54.09% der Daten lagen unter und 45.91% über diesem Wert (siehe *Abbildung 6*). Der signifikante konditionelle Effekt von anfänglich $b = 0.13$, 95% KI [.00, .27], $t = 1.97$, $p = .050$ beim Wert der sozialen Identität von 0.25, stieg an auf $b = 0.56$, 95% KI [0.15, 0.98], $t = 2.69$, $p = .008$, beim Wert der sozialen Identität von -3.64. Bei geringer bis mittlerer Identifizierung lässt der Anstieg der prozeduralen Gerechtigkeit das Extra-Rollenverhalten häufiger werden. Dieser Effekt sinkt bei zunehmender Identifizierung.

Tabelle 10

Moderierte Regression für das Extra-Rollenverhalten mit soziodemografischen Variablen.

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Konstante	5.23 [4.83, 5.64]	0.21	25.47	$p < .001$
Prozedurale Gerechtigkeit (zentriert)	0.16 [0.03, 0.30]	0.07	2.40	$p = .017$
Soziale Identität (zentriert)	0.32 [0.14, 0.51]	0.09	3.51	$p = .001$

(fortgesetzt)

Kapitel 5: Ergebnisse

Tabelle 10
(fortgesetzt)

	<i>b</i>	<i>SE B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Prozedurale Gerechtigkeit × Soziale Identität	-0.11 [-0.22, -0.01]	0.05	-2.07	<i>p</i> = .039
Student	-0.38 [-0.70, -0.06]	0.16	-2.34	<i>p</i> = .020
Angestellt	0.43 [0.07, 0.78]	0.18	2.38	<i>p</i> = .018
Dienstjahre	0.01 [-0.01, 0.03]	0.01	0.76	<i>p</i> = .448

Anmerkungen: $R^2 = .26$. $N = 220$. Keine Angabe des R^2 -Anstiegs durch den Moderator, weil heteroskedastizitäts-konsistente Standardfehler (HC3) verwendet wurden.

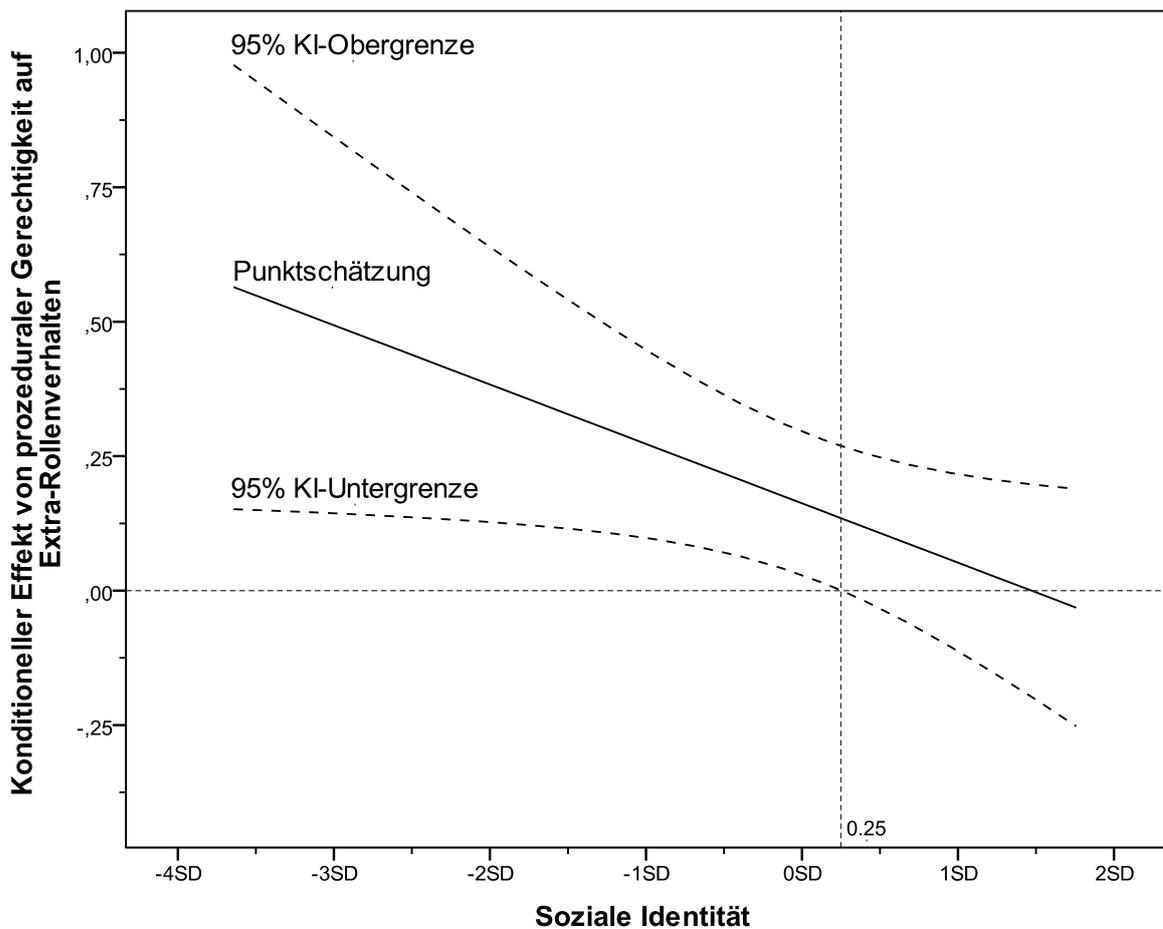


Abbildung 6. Konditioneller Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit auf das Extra-Rollenverhalten als Funktion der sozialen Identität mit den soziodemografischen Variablen als Kovariaten.

6. Diskussion und Ausblick

Ziel dieser Studie war die Untersuchung des moderierenden Einflusses von sozialer Identität auf den oft in der Forschung gefundenen Zusammenhang zwischen wahrgenommener prozeduraler Gerechtigkeit mit unternehmensförderlichen Einstellungen und Verhaltensweisen. Als Kriteriums-Variablen wurden in dieser Arbeit das Extra-Rollenverhalten – als Verhaltensaspekt der Compliance – und drei Commitment-Arten – als Einstellungsaspekte der Compliance – im Unternehmenskontext untersucht.

Entgegen der Hypothese 1a gab es keinen signifikanten konditionellen Effekt bei hoher Ausprägung der sozialen Identität auf das Extra-Rollenverhalten.

Auch Hypothese 1b wurde nicht bestätigt, da es einen nicht erwarteten konditionellen Effekt auf das Extra-Rollenverhalten gab bei niedriger Identifizierung und auch bis 0.27 beziehungsweise 0.25 – wenn soziodemografische Variablen im Modell – Standardabweichungen über dem Mittelwert der sozialen Identität. Dieser Effekt nahm ab, je mehr man sich mit dem Unternehmen identifizierte.

Ähnliches ergab sich auch für die Hypothesen 2a und 2b bezüglich des konditionellen Effektes auf das normative Commitment: Hypothese 2a wurde nicht bestätigt, weil es keinen signifikanten Effekt auf das normative Commitment gab bei hoher Ausprägung der sozialen Identität. Hypothese 2b bezüglich des normativen Commitments wurde widerlegt, weil es bei niedrigen Ausprägungen bis -0.76 beziehungsweise -0.82 – wenn soziodemografische Variablen berücksichtigt wurden – Standardabweichungen unterhalb des Mittelwertes der Identifizierung mit dem Unternehmen einen signifikanten konditionellen Effekt gab, der wiederum abnahm, je stärker die Identifizierung ausgeprägt war.

Hypothesen 2a und 2b wurden beim affektiven Commitment nicht bestätigt, weil der Moderatoreffekt nicht signifikant war.

Hypothese 2b wurde bestätigt beim Modell mit fortsetzungsbezogenen Commitment. Es gab keinen signifikanten konditionellen Effekt auf das fortsetzungsbezogene Commitment bei niedriger Ausprägung der sozialen Identität. Hypothese 2a wurde beim fortsetzungsbezogenen Commitment teilweise bestätigt: es gab ab -0.04 Standardabweichungen unter beziehungsweise 0.6 (wenn soziodemografische Variablen berücksichtigt wurden) Standardabweichungen über

Kapitel 6: Diskussion

dem Mittelwert der sozialen Identität aufwärts einen signifikanten konditionellen Effekt, jedoch statt eines positiven einen negativen Effekt: beim Anstieg der prozeduralen Gerechtigkeit nimmt das fortsetzungsbezogene Commitment ab. Das heißt es spielt für die befragten Personen bei der Entscheidung, in einem Unternehmen zu bleiben, immer weniger eine Rolle, ob sie einen anderen Arbeitsplatz finden und bekommen beziehungsweise es sinken ihre Sorgen um ihre Investitionen im Unternehmen bei dieser Entscheidung. Womöglich werden die Sorgen aufgewogen, da man beim Anstieg von prozeduraler Gerechtigkeit und Identifizierung mit dem Unternehmen weniger an einen Jobwechsel denkt.

In allen Modellen ohne soziodemografische Variablen – außer bei jenem mit dem fortsetzungsbezogenen Commitment als Kriterium – und bei den Modellen mit soziodemografischen Variablen – alle außer jenes mit Extra-Rollenverhalten – war die prozedurale Gerechtigkeit kein signifikanter Prädiktor, was jedoch nach Hayes (2013, S. 223) nicht bedeutet, dass der Effekt dieses Prädiktors nicht dennoch vom Moderator abhängt, und er daher empfiehlt, trotzdem die Moderatoranalysen zu rechnen. Die fehlende Manipulierbarkeit von den Ausprägungsgraden der prozeduralen Gerechtigkeit trägt auch dazu bei, dass ein signifikanter Effekt nicht gefunden wurde.

Der Interaktionsterm von sozialer Identität und prozeduraler Gerechtigkeit war signifikant bei allen multiplen Regressionen mit normativem Commitment und Extra-Rollenverhalten als Kriterium, das heißt mit und ohne die relevanten soziodemografischen Variablen im Modell.

Der Effekt der sozialen Identität auf den Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit mit dem fortsetzungsbezogenen Commitment war signifikant im Modell ohne die soziodemografischen Variablen. Wenn diese Variablen jedoch berücksichtigt wurden, verlor der Moderatoreffekt im Gesamtmodell seine Signifikanz. Dies ist jedoch fraglich, da die Johnson-Neyman-Signifikanz-Region weiterhin vorhanden war, wenn auch ein wenig kleiner beziehungsweise im Spektrum der beobachteten Daten sich verschob um 0.56 Standardabweichungen vom Mittelwert der sozialen Identität nach oben. Auch die Punktschätzungs-Linie verlief weniger steil, wenn die soziodemografischen Variablen im Modell berücksichtigt wurden (vergleiche *Abbildung 1* und *4*).

Dass der Moderatoreffekt im Gesamtmodell beim Modell mit fortsetzungsbezogenem Commitment und den soziodemografischen Variablen nicht signifikant ausfiel, kann durch die geringere Teststärke erklärt werden und durch die ineffizientere Schätzung der Koeffizienten durch das Ansteigen der Standardfehler bei einer höheren Anzahl von nicht signifikanten unabhängigen Variablen im Modell beziehungsweise bei einer Überanpassung des Modells. Eine Folge von Überanpassung ist das Erhöhen der Wahrscheinlichkeiten von Fehlern erster und zweiter Art (Cohen et al., 2003, S. 186). Auf der anderen Seite können Suppressoren – welche nach Empfehlungen von Pandey und Elliot (2010, S. 8) im Modell bleiben sollten, da sie helfen, die Regressionsgewichte besser zu schätzen – zum Reduzieren der Wahrscheinlichkeit eines Fehlers zweiter Art beitragen. Die Suppressionen sind möglicherweise zu gering gewesen, um Folgen einer Überanpassung auszugleichen.

Der Moderatoreffekt bei den Modellen mit dem Kriterium affektives Commitment war nicht signifikant und es war auch keine Johnson-Neyman-Signifikanz-Region vorhanden. Diese fehlende Moderatorwirkung auf das affektive Commitment ist mit großer Wahrscheinlichkeit auf die hohe Korrelation dieser Skala mit jener der sozialen Identität zurückzuführen, wie sich in der Hauptkomponentenanalyse zeigte. Diese Ähnlichkeit beziehungsweise Überschneidung der Definitionen zeigte sich auch bei den verwandten Konzepten attitudinal commitment und organizational identification (Brown, 2000). Eine bessere Abgrenzung dieser Konzepte erscheint notwendig.

Ein deutlicher antagonistischer beziehungsweise interferierender Effekt der Interaktion von sozialer Identität und prozeduraler Gerechtigkeit zeigte sich im Modell mit dem Extra-Rollenverhalten bei Berücksichtigung der relevanten soziodemografischen Variablen. Demnach kompensieren sich die Wirkungen der sozialen Identität und die der prozeduralen Gerechtigkeit auf das Extra-Rollenverhalten beziehungsweise es wirken beide schwächer auf das Kriterium. Alternativ könnte auch eine (teilweise) „entweder-oder“-Beziehung der beiden bestehen (Cohen et al., 2003, S. 286). Das heißt entweder erhöht sich die Häufigkeit vom Extra-Rollenverhalten aufgrund des Anstiegs der prozeduralen Gerechtigkeit im Unternehmen, während eine Stärkung der Identifizierung mit dem Unternehmen kaum Wirkung auf den Anstieg von Extra-Rollenverhalten hat oder aber umgekehrt:

Kapitel 6: Diskussion

das sich im hohen Maße Identifizieren mit einem Unternehmen fördert das Auftreten vom Extra-Rollenverhalten, lässt aber das Ansteigen der prozeduralen Gerechtigkeit seine Wirkung auf die Häufigkeit von geleisteten Extra-Rollenverhalten einbüßen. Zwei Gründe sind somit vorhanden für eine Erhöhung der Häufigkeit von Extra-Rollenverhalten, aber ein Anstieg beim jeweils zweiten Faktor verliert an Relevanz, sofern der erste Faktor bereits hohen Einfluss ausübt. Der antagonistische Interaktionseffekt wurde auch im Modell ohne die soziodemografischen Variablen angedeutet durch die Koeffizientenvorzeichen, jedoch war die prozedurale Gerechtigkeit erst durch die Suppressoren im Modell signifikant geworden.

Es liegt daher nahe, dass beim Modell mit normativem Commitment als Kriterium auch ein antagonistischer Interaktionseffekt auffindbar ist in zukünftigen Studien, wenn zum Beispiel die Ausprägungsgrade der prozeduralen Gerechtigkeit manipuliert werden können, statt nur abgefragt und/oder wenn eine höhere Teststärke erreicht wird durch eine größere Stichprobe und weitere Suppressoren sowie bei geringerer Interkorrelationen der unabhängigen Variablen.

Die zwei Modelle mit fortsetzungsbezogenem Commitment als Kriterium deuten auf eine synergetische Interaktion hin, also einen sich gegenseitig verstärkenden Effekt der sozialen Identität und prozeduralen Gerechtigkeit, da alle drei Effekte ein negatives Vorzeichen hatten. Abgesehen davon, dass die prozedurale Gerechtigkeit in beiden Modellen nicht signifikant war, wurde kein signifikanter Moderatoreffekt bei Berücksichtigung der soziodemografischen Variablen gefunden. Es ist anzunehmen, dass das Fehlen von signifikanten Effekten dieser beiden Variablen beim Modell mit soziodemografischen Variablen bedingt ist durch das Ansteigen der Wahrscheinlichkeiten eines Fehlers erster und zweiter Art. Ob der synergetische Effekt in größeren Stichproben auffindbar ist, bleibt abzusehen.

Die relativ geringere Reliabilität für die Komponente, auf der die Items des normativen Commitments laden ($\alpha = .687$), verhinderte nicht das Auffinden eines Interaktionseffektes im Regressionsmodell mit normativen Commitment trotz der sinkenden Teststärke bei Moderatoranalysen, da auch die Reliabilität des Moderators, in dieser Arbeit 69% betragend, stets niedriger ist als die Reliabilitäten der beiden Prädiktoren, die durch Multiplikation miteinander den Interaktionsterm bilden (McClelland & Judd, 1993).

Die Teststärken bei den Modellen mit den soziodemografischen Variablen waren nur für das normative Commitment und das Extra-Rollenverhalten über .50 und somit ausreichend hoch für überzufällige Ergebnisse.

Die hier gefundenen kleinen Effekte der sozialen Identität von .03 sind nicht gleichzusetzen mit geringer Relevanz in der Praxis, da nach Cohen et al. (2003, S. 297) in Beobachtungsstudien in den Sozialwissenschaften meist nur kleine bis mittelgroße, selten große Effekte gefunden werden und dies wohl bedingt ist durch fehlende Manipulierbarkeit der Ausprägungen der untersuchten Variablen, wie es in Experimenten möglich ist, und dadurch niedrigere Effektivität haben signifikante Moderatoreinflüsse zu finden (McClelland & Judd, 1993).

Limitationen der Studie

Die Untersuchung der in dieser Studie beabsichtigten Zusammenhänge im Unternehmenskontext wurde aufgrund der Zeit- und Ressourcenbegrenzung in Form eines Fragebogens vorgenommen. Dies impliziert das Problem der selbstberichteten Beschreibungen von Verhaltensweisen und Einstellungen.

Gegen die Verwendung von Fragebögen sprechen zwar die Möglichkeiten der Verzerrung durch Antwortbias, zum Beispiel die soziale Erwünschtheit und auch die fehlende eindeutige Interpretierbarkeit der signifikanten Zusammenhänge als kausal. Lind und Tyler (1988) fanden jedoch, dass die Ergebnisse über die prozedurale Gerechtigkeit sich auch in Fragebogenstudien widerspiegeln und daher ein komplett unterschiedliches Ergebnis über die Zusammenhänge eher unwahrscheinlich ist.

Es zeigte sich, dass die Ergebnisse dieser Studie diejenigen der Literatur bestätigen bezüglich des Zusammenhangs von prozeduraler Gerechtigkeit mit gruppenspezifischem Verhalten wie den Commitmentarten – abgesehen vom affektiven Commitment – und mit dem Extra-Rollenverhalten: Die Erhöhung der prozeduralen Gerechtigkeit ließ das normative Commitment und das Extra-Rollenverhalten ansteigen, jedoch nur wenn man sich mittelstark bis wenig mit dem Unternehmen identifizierte. Überraschend ist hingegen, dass ein Anstieg der prozeduralen Gerechtigkeit das fortsetzungsbezogene, kognitive Commitment senkte ab durchschnittlicher bis hoher Ausprägung der sozialen Identität.

Jedoch ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse etwas eingeschränkt aufgrund der überwiegenden Anzahl an StudentInnen in der Stichprobe und der ungleichen

Kapitel 6: Diskussion

Altersverteilung, da fast 80% der Personen zwischen 20 bis 36 Jahre alt waren. Ebenso sind die 24 Berufsbereiche nicht alle repräsentativ enthalten. Die drei häufigsten waren „Soziales, Erziehung und Bildung“, „Büro, Wirtschaft und Recht“, „Handel, Verkauf und Werbung“. Möglicherweise ist dies aber auch konsistent mit den Ergebnissen von Meyer, Allen und Gellatly (1990), die einen Unterschied der Subskalen des fortsetzungsbezogenen Commitments – „geringe Alternativen“ und „persönliche Aufopferungen“ – fanden im Zusammenhang mit dem affektiven Commitment, welches sich hier als der sozialen Identität sehr ähnlich zeigte in der Hauptkomponentenanalyse. In jener Studie hatte das Gefühl gezwungenermaßen an das Unternehmen gebunden zu sein, aufgrund vom Mangel an Alternativen, einen negativen Zusammenhang mit dem affektiven Commitment, also die Sorge um Alternativen sank, je mehr man sich emotional mit dem Unternehmen verbunden fühlte. Sie führten auch an, dass die acht Items für das fortsetzungsbezogene Commitment miteinander korrelierten trotz separater Faktorladungen, weil nicht alle Items uneindeutig der einen oder anderen Subskala zuzuordnen waren. Eventuelle kulturelle beziehungsweise nationale Einflüsse auf die Commitmentarten wurden zwar gefunden, diese waren jedoch relativ klein und bei der geringen Anzahl an Personen zum Beispiel aus China, die jedoch in Deutschland arbeiten, wohl kaum ausschlaggebend und ähnlich den Ergebnissen von Fischer und Mansell (2009).

Für die Modelle mit den explorativen Untersuchungen zu den Einflüssen der soziodemografischen Variablen wurden keine weiteren Interaktionsterme gebildet zwecks Meidung einer weiteren Verringerung der Teststärken.

Außerdem ist einschränkend zu sagen, dass die signifikanten Bereiche bei den Modellen des fortsetzungsbezogenen und normativen Commitments als Kriterium teilweise nur ungefähr 30% der Daten ausmachten.

Da das Spektrum der Ausprägungen der verwendeten Variablen in Studien mit Fragebögen meist geringer ist als in Experimenten, bleibt noch die Möglichkeit, dass sich eine weitere signifikante Region finden lässt beziehungsweise eine breitere Johnson-Neyman-Signifikanz-Region.

Möglicherweise ist auch die Likert-Skala mit diskreten Antwortmöglichkeiten weniger in der Lage, die Moderatoreffekte zu entdecken, wie Russel und Bobko (1992) darlegten. In der Studie von Krieg (1999) wurde zur Meidung eines Bias bei

groben Antwortskalen vorgeschlagen, eine grafische Antwortmöglichkeit vorzugeben, um auch den kognitiven Aufwand für die antwortende Person zu reduzieren bei der genauen Differenzierung der eigenen Antwort zwischen den vielen Abstufungen bei der Antwort. Die siebenstufigen Skalen in dieser Studie verlangten jedoch relativ grobe Differenzierungen. Es besteht noch die Möglichkeit, irrtümlicherweise einen Moderationseffekt zu finden bei der Verwendung eines nichtlinearen Effektes in der Regressionsgleichung, obwohl es nur auf die nichtlineare Beziehung zurückzuführen ist. Weil beim Extra-Rollenverhalten jedoch der Grenzwert nach Hair, Black, Babin und Anderson (2010, S. 79) von unter vier – beim Mittelwert einer Variable geteilt durch ihre Standardabweichung – für eine sinnvolle Datentransformation überschritten wurde, kam eine Transformation und nichtlineare Regression nicht mehr zum Einsatz.

Implikationen und Schlussfolgerungen

Die Identifizierung mit dem Unternehmen erwies sich als Prädiktor für alle abhängigen Variablen, abgesehen vom affektiven Commitment aufgrund von deren konzeptuellen Ähnlichkeit. Dies verdeutlicht, wie relevant es ist für unternehmensförderliche Einstellungen und Verhaltensweisen auf die soziale Identität zu achten. Die Ergebnisse der Modelle mit dem fortsetzungsbezogenen Commitment und deren Johnson-Neyman-Signifikanz-Regionen zeigen auf, dass wenn sich MitarbeiterInnen durchschnittlich bis hoch mit dem Unternehmen identifizieren, der Anstieg der Fairness der Prozeduren dazu führt, dass die MitarbeiterInnen weniger besorgt sind bezüglich ihres eigenen Kündigens, dessen persönlichen Folgen und den möglichen beruflichen Alternativen. Dies mag einerseits liegen an dem relativ jungen Alter und der geringen beruflichen Erfahrung der meisten Personen dieser Stichprobe als auch sich beziehen auf relativ häufig vorhandene Berufsarten, wie zum Beispiel Studentenjobs mit Ähnlichkeit an Stundenlohn und Arbeitsbedingungen. Möglicherweise ist die im verwendeten Fragebogen zwecks besserer zeitlicher Zumutbarkeit genutzte Reduktion der Item-Anzahl bei dem fortsetzungsbezogenen Commitment – von den ursprünglichen acht bei Allen und Meyer (1990) auf vier Items und sich diese mehr auf die Subskala „wenig Alternativen“ beziehen – auch dazu beitragend, dass sich die Items für die befragten Personen weniger auf Verluste von finanziellen und sozialen Investitionen beziehen, als auf die Sorgen einen ähnlichen Beruf zu finden und zu bekommen. Somit führt das Ansteigen der

Kapitel 6: Diskussion

prozeduralen Gerechtigkeit ebenso wie das Ansteigen der Identifizierung mit dem Unternehmen wahrscheinlicher dazu, dass die Sorgen um berufliche Alternativen abnehmen oder weniger relevant werden, statt zu einer Abnahme von Sorgen um persönliche Aufopferungen. Für diese Interpretation spricht auch der bei diesen Variablen vorhandene synergetische Interaktionseffekt und dass der abschwächende Effekt der prozeduralen Gerechtigkeit bedingt ist durch die Identifizierung mit dem Unternehmen ab durchschnittlicher Ausprägung an aufwärts.

Ebenso zu berücksichtigen ist die Tatsache, dass es für viele Studenten entweder erst einmal ein Übergangsjob während des Studiums ist oder es bereits als repräsentativ für ihre zukünftige Arbeitswelt interpretiert wird. Hier wäre hilfreich zu wissen, der wievielte Beruf/die wievielte Tätigkeit es bereits ist.

Mit zunehmendem Alter nimmt das fortsetzungsbezogene Commitment zu, mit Sicherheit durch die zunehmende Sorge, als ältere Person weniger Chancen zu haben. Im Angestellten-Verhältnis zu stehen, lässt das fortsetzungsbezogene Commitment ebenso ansteigen im Vergleich zum nicht angestellt sein – möglicherweise aufgrund der Abhängigkeit von der Beziehung zu den VorgesetztenInnen.

Interessant bleibt, wie sich bei hoher Fluktuationsrate auf dem Arbeitsmarkt beziehungsweise bei der Anforderung, flexibel zu sein für häufiges Wechseln des Arbeitsplatzes und die dadurch bedingten gleichzeitigen oder aufeinanderfolgenden Identifizierungen mit den Unternehmen sich verändern und wie sich dies auf die hier gemessenen Variablen auswirkt.

Bedenkenswert erscheint die Schlussfolgerung, dass bei hoher Identifizierung prozedurale Gerechtigkeit reduziert werden sollte, sofern sie hoch ausgeprägt ist, um das fortsetzungsbezogene Commitment zu erhöhen, weil wenn man sich hoch identifiziert, bleibt man sicherlich nur im Unternehmen aufgrund von Sorgen um das Finden von alternative Arbeitsplätzen, solange die prozedurale Gerechtigkeit nicht zu gering ist, da sonst auch die Identifizierung sich sehr wahrscheinlich reduziert und die individuelle Zumutbarkeitsgrenze überschritten wird und es doch zu Kündigungen kommt. Hierbei wäre hilfreich zu untersuchen, ob die mögliche Bevorzugung bei der Arbeit etwas zu leiden, im Sinne der Definition „harter Arbeit“ und „Disziplin“, welche vom Individuum angestrebt werden können als Indikatoren

ihrer Leistungsfähigkeit und damit verbundenen Stärke des Selbstwertgefühls. Vielleicht besteht auch bei einigen ein Bedürfnis nach (relativer) Bestrafung, um die Angemessenheit der eigenen Verhaltensweisen zu erfahren – aufgrund eines Bedürfnisses nach derartigen negativen Reaktionen/ masochistischen Tendenzen, nach Abwechslung oder nach sehr intensiven Reaktionen –, anstelle nur des Bedürfnisses von Gruppenmitgliedern gemocht zu werden und auch die Wechselwirkung mit der sonst negativen Wirkung von unfairen Behandlungen auf das Selbstkonzept.

Auch denkbar ist eine Bevorzugung von unfairen Prozeduren, solange sie nur die anderen MitarbeiterInnen betreffen, nicht aber einen selbst, so dass zum Beispiel subjektiv das Gefühl der Sicherheit des Arbeitsplatzes erhöht wird oder auch die Beförderungschancen für andere Personen sich reduzieren, nicht aber für die Person selbst. Prüfwert bleibt auch, ob die Hilfestellung durch Gruppenregeln beziehungsweise Orientierungsleitlinien das Selbstwertgefühl verringern kann, wenn jemand zum Beispiel sich definiert durch das Finden und Aufbauen von nützlichen Regeln für Interaktionen und bei kompletter Vorgabe an Regeln diese Person ihren eigenen Zielen nicht gerecht werden kann.

Die höhere Varianzaufklärung von ca. viereinhalb Prozent mit einem nichtlinearen Regressionsmodell deutet möglicherweise hin auf den gefundenen nichtlinearen Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und gruppendienlichen Verhaltensweisen wie in den Studien von Barry und Tyler (2010), bei denen hohe Unfairness ebenso viele Hilfsverhalten verursachte, wahrscheinlich um die Fairness wiederherzustellen, sofern die Unfairness durch anonyme Personen hergestellt wurde.

Von den soziodemografischen Variablen erhöhte das Student sein und angestellt sein die Frequenz des Extra-Rollenverhaltens, was sicherlich zu tun hat mit der Abhängigkeit zu VorgesetztenInnen und erhofften Gegenleistungen in der Zukunft. Student zu sein förderte auch das normative Commitment, weil man das Studium beenden will und eine relativ verlässliche Einnahmequelle angestrebt wird. Ein weiterer Beweggrund könnte sein, dass StudentInnen anstreben, gute ArbeitnehmerInnen zu sein, da in ihrer zukünftigen Arbeitswelt sowohl Vorerfahrung als auch Teamfähigkeit relevant sind.

Kapitel 6: Diskussion

Der Effekt von prozeduraler Gerechtigkeit nimmt zwar ab bei steigender Identifizierung, aber da soziale Identität auch ein signifikanter Prädiktor ist in allen hier berechneten Modellen, führt deren Anstieg auch zu häufigeren Extra-Rollenverhalten und höherem normativen Commitment.

Weitere Faktoren, welche diese Wirkungsmechanismen ebenso moderieren und/oder mediieren können, konnten in dieser Studie aufgrund der Einbußen an Teststärke nicht berücksichtigt werden.

Möglich ist den Ergebnissen dieser Studie nach, dass soziale Identität und prozedurale Gerechtigkeit bei ihren Wirkungen auf das normative Commitment und das Extra-Rollenverhalten an Stärke einbüßen, weil der jeweils andere Faktor unnötiger wird. So ist nicht auszuschließen, dass eine höhere Identifizierung bedingt, negative Aspekte wie Ungerechtigkeit eher zu verdrängen oder zu relativieren, und daher die Loyalität zum Unternehmen ansteigt und die Bereitschaft für zusätzliches Hilfsverhalten zunimmt. Andererseits kann bei hoch ausgeprägter prozeduraler Gerechtigkeit die Identifizierung mit dem Unternehmen weniger Gewicht haben für häufigeres Extra-Rollenverhalten und größeres normatives Commitment, weil die Verbundenheit zum Unternehmen auch bei hoher Gerechtigkeit schon ansteigt und eine Grenze erreicht wird.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auch, dass bei niedrig ausgeprägter Identifizierung mit dem Arbeit gebenden Unternehmen, ein Verstärken des normativen Commitments und eine höhere Frequenz von Extra-Rollenverhalten dennoch erreicht werden können, wenn das Unternehmen dafür sorgt, dass die prozedurale Gerechtigkeit ansteigt beziehungsweise hoch ausgeprägt ist.

7. Literaturverzeichnis

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange [Abstract]. In L. Berkowitz (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Bd. 2, S. 267-299). New York, NY: Academic Press. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Arbeitsmarktservice Österreich (2012). Berufsbereiche. Abgerufen von <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereiche.php>

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Arora, P., Peterson, N. D., Krantz, D. H., Hardisty, D. J., & Reddy, K. S. (2012). To cooperate or not to cooperate: Using new methodologies and frameworks to understand how affiliation influences cooperation in the present and future. *Journal of Economic Psychology*, 33, 842-853. doi: 10.1016/j.joep.2012.02.006

Ashforth, B. E., Harrison, S., & Corley, K. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325-374. doi: 10.1177/0149206308316059

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39. doi: 10.2307/258189

Barry, H., & Tyler, T. R. (2010). Rewarding the fair and repairing the unfair: Both group procedural justice and injustice may motivate group-serving behavior. In E. A. Mannix, M. A. Neale, & E. Mullen (Hrsg.), *Fairness and Groups: Research on Managing Groups and Teams* (Bd. 13, S. 63-94). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1108/S1534-0856(2010)0000013006

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

- Bauer, D. J., & Curran, P. J., (2005). Probing interactions in fixed and multilevel regression: Inferential and graphical techniques. *Multivariate Behavioral Research*, 40, 373–400. doi: 10.1207/s15327906mbr4003_5
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40. doi: 10.1086/222820
- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (1980). *Regression diagnostics: Identifying influential data and sources of collinearity*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Biefer, R. (2007). *Ist das fair? zum Einfluss von Verfahrens- und interaktionaler Gerechtigkeit auf die Bewertung eines Ergebnisses*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Billig, M., & Tajfel, H. (1973): Social categorization and similarity in intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 3, 27-52. doi: 10.1002/ejsp.2420030103
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2003). A four-component model of procedural justice: Defining the meaning of a "fair" process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 747-758. doi: 10.1177/0146167203252811
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes and extra role behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94, 445-464. doi: 10.1037/a0013935
- Bohrnstedt, G. W., & Marwell, G. (1978). The reliability of products of two random variables. *Sociological Methodology*, 9, 254-273. doi: 10.2307/270812
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., & Niehoff, B.P. (2004). The other side of the story: Re-examining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior.

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

Human Resource Management Review, 14, 229-246. doi: 10.1016/j.hrmr.2004.05.004

Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaften*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Brewer, M. B., & Kramer, R. M. (1986). Choice in behavior in social dilemmas – Effects of social identity, group size and decision framing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 543-549. doi: 10.1037/0022-3514.50.3.543

Brockner, J., & Wiesenfeld, B.M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120, 189-208. doi: 10.1037/0033-2909.120.2.189

Brosnan, S.F., & de Waal, F.B.M. (2003). Monkeys reject unequal pay. *Nature*, 425, 297-299. doi:10.1038/nature01963

Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 30, 745-778. doi: 10.1002/1099-0992(200011/12)30:6<745::AID-EJSP24>3.0.CO;2-0

Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546. doi: 10.2307/2391809

Busemeyer, J. R., & Jones, L. E. (1983). Analysis of multiplicative combination rules when the causal variables are measured with error. *Psychological Bulletin*, 93, 549-562. doi: 10.1037/0033-2909.93.3.549

Carifio, J., & Perla, R.J. (2007). Ten common misunderstandings, misconceptions, persistent myths and urban legends about Likert scales and Likert response formats and their antidotes. *Journal of Social Sciences*, 3, 106-116. doi:

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

10.3844/jssp.2007.106.116

Chatterjee, S., & Hadi, A.S. (1988). *Sensitivity analysis in linear regression*. New York, [u.a.]: John Wiley & Sons.

Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., & Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321. doi: 10.1006/obhd.2001.2958

Conger, A. J. (1974). A revised definition for suppressor variables: A guide to their identification and interpretation. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 35-46. doi: 10.1177/001316447403400105

Cook, K. S., & Parcel, T. L. (1977). Equity theory: Directions for future research. *Social Inquiry*, 47 (2), 75-88. doi: 10.1111/j.1475-682X.1977.tb00781.x

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & NG, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445. doi:10.1037//0021-9010.86.3.425

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., & Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 110–127. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.09.001

Culpepper, R. A. (2011). Three-component commitment and turnover: An examination of temporal aspects. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 517-527. doi: 10.1016/j.jvb.2011.03.004

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

Deaux, K. (2001). Social Identity. In J. Worell (Hrsg.), *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender* (Bd. 2, S. 1059-1069). San Diego, CA: Academic Press.

Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need – what determines which value will be used as basis of distributive justice. *Journal of Social Issues*, 31(3), 137-149. doi: 10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x

Echambadi, R., & Hess, J. D. (2007). Mean-centering does not alleviate collinearity problems in moderated multiple regression models. *Marketing Science*, 26, 438-445. doi: 10.1287/mksc.1060.0263

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160. doi: 10.3758/BRM.41.4.1149

Feldman, J. M. (1981). Beyond attribution theory: Cognitive processes in performance appraisal. *Journal of Applied Psychology*, 66, 127-148. doi: 10.1037/0021-9010.66.2.127

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Fischer, R., & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40, 1339-1358. doi:10.1057/jibs.2009.14

Fox, J. (1991). *Regression diagnostics: An introduction*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Fox, J. (1997). *Applied regression analysis, linear models, and related methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

- Gallup. (2013). Pressemitteilung Engagement Index 2013 [Pressemitteilung].
Abgerufen von <http://www.gallup.com/strategicconsulting/168164/pm-gallup-engagement-index-2013.aspx>
- Gerechtigkeit. (2013). In *Brockhaus Enzyklopädie Online*. Abgerufen von
<http://www.brockhaus-enzklopaedie.de/>
- Greenberg, J. (1986a). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 340–342. doi: 10.1037//0021-9010.71.2.340
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hartner, M., Rechberger, S., Kirchler, E., & Schabmann, A. (2008). Procedural justice and tax compliance. *Economic Analysis & Policy*, *38*, 137-152. Abgerufen von http://www.eap-journal.com/vol_38_iss_1.php
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. *Behavior Research Methods*, *41*, 924-936. doi:10.3758/BRM.41.3.924
- Heinrich Heine Universität Düsseldorf. (2013). G*POWER (Version 3.1.7, Shareware) [Computer Software]. Abgerufen von <http://www.pscho.uni-duesseldorf.de/abteilungen/aap/gpower3/download-and-register>
- Henrich, J., Boyd, R., Bowles, S., Camerer, C., Fehr, E., Gintis, H., & McElreath, R. (2001). In search of Homo economicus: Behavioral experiments in 15 small-

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

- scale societies. *American Economic Review*, 91(2), 73–78. doi: 10.1257/aer.91.2.73
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2007). *Social Psychology*. Harlow, UK: Pearson Education Limited.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 17, 555 -573. doi: 10.2307/2393833
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. *The Academy of Management Review*, 12, 222-234. doi: 10.5465/AMR.1987.4307799
- Jaussi, K. S. (2007). Attitudinal Commitment: A three-dimensional construct. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 51-61. doi: 10.1348/096317906X107173
- Kane, R. E., Magnusen, M. J., & Perrewé, P. (2012). Differential effects of identification on extra-role behavior. *Career Development International*, 17, 25-42. doi: 10.1108/13620431211201319
- Krauss, Florian (2013). *An organizational slippery slope framework - The effect of trust and power on cooperation* (Diplomarbeit). Universität Wien: Österreich.
- Krieg, E.F. (1999). Biases induced by coarse measurement scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 749-766. doi: 10.1177/00131649921970125
- Lam, S.S.K., Hui, C., & Law, K.S. (1999). Organizational citizenship behavior: comparing perspectives of supervisors and subordinates across four international samples. *Journal of Applied Psychology*, 84, 594-601. doi: 10.1037/0021-9010.84.4.594

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

- Leventhal, G. S. (1976). Fairness in social relationships. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, & R. C. Carson (Hrsg.), *Contemporary Topics in Social Psychology* (S. 211-240). Morristown, NJ: General Learning Press.
- Leventhal, G. S. (1977). What should be done with equity theory? In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Hrsg.), *Social exchange: Advances in theory and research* (S. 27-55). New York, NY: Plenum Press.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice: critical issues in social justice*. New York, NY: Plenum Press.
- Maassen, G. H., & Bakker A. B. (2001). Suppressor variables in path models: Definitions and interpretations. *Sociological Methods & Research*, 30, 241-270. doi: 10.1177/0049124101030002004
- MacCallum, R.C., Widaman, K.F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 87-99. doi: 10.1037/1082-989X.4.1.84
- Mannix, E. A., Neale, M. A., & Northcraft, G. B. (1995). Equity, equality, or need? The effects of organizational culture on the allocation of benefits and burdens. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63, 276-286. doi: 10.1006/obhd.1995.1079
- Martens, E., & Schnädelbach, H. (1998). *Philosophie. Ein Grundkurs*. (Bd. 1). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Mayer, D. M., Greenbaum, R., Kuenzi, M., & Shteynberg, G. (2009). When does procedural justice matter? A test of the identity violation effect. *Journal of Applied Psychology*, 94, 142-161. doi: 10.1037/a0013108
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114, 376-390. doi: 10.1037//0033-2909.114.2.376

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the „side-bet theory“ of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*, 372-378. doi: 10.1037/0021-9010.69.3.372
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75*, 710-720. doi: 10.1037/0021-9010.75.6.710
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20–52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842
- Mosteller, F., & Tukey, J. W. (1977). *Data analysis and regression: A second course in statistics*. Reading, Mass. [u.a.]: Addison-Wesley.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review, 10*, 115-126. doi: 10.1016/S1053-4822(99)00042-X
- Musante, L., Gilbert, M. A., & Thibaut, J. (1983). The effects of control on perceived fairness of procedures and outcomes. *Journal of Experimental Social Psychology, 19*, 223–238. doi: 10.1016/0022-1031(83)90039-2
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*, 492-499. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.492

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. The Issues in Organization and Management Series. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1990a). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw, & L. L. Cummings, *Research in Organizational Behavior* (Bd. 12, S. 43–72). Greenwich, CT: Elsevier Limited - JAI Press.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97. doi: 10.1207/s15327043hup1002_2
- Pandey und Elliot (2010). Suppressor variables in social work research: ways to identify in multiple regression models. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1, 28–40. doi: 10.5243/jsswr.2010.2
Abgerufen von: <http://www.jstor.org/stable/10.5243/jsswr.2010.2>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563. doi: 10.1177/014920630002600307
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94, 122-141. doi: 10.1037/a0013079
- Porter, L. W., Steers, R. M. , Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. doi: 10.1037/h0037335
- Restubog, S. L. D., Hornsey, M. J., Bordia, P., & Esposito, S. R. (2008). Effects of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour:

- Insights from the group value model. *Journal of Management Studies*, 45, 1377-1400. doi: 10.1111/j.1467-6486.2008.00792.x
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Ritzer, G., & Trice, H. M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47, 475-479. doi: 10.2307/2574537
- Russel, C. J., & Bobko, P. (1992). Moderated regression analysis and Likert scales: Too coarse for comfort. *Journal of Applied Psychology*, 77, 336-342. doi: 10.1037/0021-9010.77.3.336
- Shao, R., Rupp, D. E., Skalicki, D. P., & Jones, K. S. (2013). Employee justice across cultures: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 39, 263-301. doi: 10.1177/0149206311422447
- Simon, B., & Stürmer, S. (2003). Respect for group members: Intragroup determinants of collective identification and group-serving behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 183-193. doi: 10.1177/0146167202239043
- Skitka, L. J. (2002). Do the means always justify the ends, or do the ends sometimes justify the means? A value protection model of justice reasoning. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 588-597. doi: 10.1177/0146167202288003
- Smith, H. J., & Tyler, T. R. (1997). Choosing the right pond: The impact of group membership on self-esteem and group-oriented behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33, 146-170. doi: 10.1006/jesp.1996.1318
- Smith, H. J., Tyler, T. R., Huo, Y. J., Ortiz, D. J., & Lind, E. A. (1998). The self-relevant implications of the group-value model: Group membership, self-worth, and

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

- treatment quality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 34, 470-493. doi: 10.1006/jesp.1998.1360
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5. Aufl.). New York, NY: Routledge - Taylor & Francis Group.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. In D. Abrams, & M. A. Hogg (Hrsg.), *Intergroup relations: Essential readings* (S. 178-187). Abgerufen von <http://wardakhan.org/notes/Original%20Studies/Social%20Psychology/Henri-Tajfel.pdf>
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178. doi: 10.1002/ejsp.2420010202
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Hrsg.), *The social psychology of intergroup relations* (S. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Blackwell.
- Turner, J. C., Brown, R. J., Tajfel, H. (1979). Social-comparison and group interest in ingroup favoritism. *European journal of social psychology*, 9, 187-204. doi: 10.1002/ejsp.2420090207
- Tyler, T. R. (1987a). Conditions leading to value-expressive effects in judgments of procedural justice: A test of four models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 333-344. doi: 10.1037/0022-3514.52.2.333

- Tyler, T. R. (1988). What is procedural justice? Criteria used by citizens to assess the fairness of legal procedures. *Law & Society Review*, 22, 103-136. doi: 10.2307/3053563
- Tyler, T. R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 830-838. doi: 10.1037/0022-3514.57.5.830
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in groups. Procedural justice, social identity and behavioral engagement*. Essays in Social Psychology. Philadelphia, PA: Psychology Press – Taylor & Francis Group.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34, 1-60. doi: 10.1016/S0065-2601(02)80003-X
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283–301. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00520.x
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & McLean Parks, J. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A bridge over muddied waters). In L. L. Cummings & B. M. Staw (Hrsg.), *Research in Organizational Behavior* (Bd. 17, S. 215-285). Greenwich, CT: Elsevier Limited - JAI Press.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108-119. doi: 10.2307/256902
- Van Knippenberg, B., Martin, L., & Tyler, T. (2006). Process-orientation versus outcome-orientation during organizational change: The role of organizational

Kapitel 7: Literaturverzeichnis

identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 685-704. doi: 10.1002/job.391

Van Prooijen, J. W., Van den Bos, K., & Wilke, H. A. M. (2004). Group belongingness and procedural justice: Social inclusion and exclusion by peers affects the psychology of voice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 66-79. doi: 10.1037/0022-3514.87.1.66

Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). In-role or extra-role organizational citizenship behavior: Which are we measuring?. *Human Performance*, 17, 119-135. doi: 10.1207/S15327043HUP1701_6

8. Anhänge

Anhang A: Zusammenfassung/Abstract

Zusammenfassung

Aufbauend auf der Theorie des Group-Value-Modells, wurde untersucht, ob die Identifizierung mit dem Arbeit gebenden Unternehmen als Moderator wirkte auf den Zusammenhang von wahrgenommener prozeduraler Gerechtigkeit mit gruppendienlichen Hilfsverhalten – in Form von Extra-Rollenverhalten – sowie auf dessen Zusammenhang mit der MitarbeiterInnenbindung nach Allen und Meyer (1990) – in Form von affektiven, fortsetzungsbezogenen und normativen Commitment. Für die Untersuchung wurde ein von 220 Personen ausgefüllter Fragebogen verwendet. Explorative Berechnungen für die Einflüsse der soziodemografischen Variablen wurden separat durchgeführt, für den Erhalt der Teststärken; deren Ergebnisse ähnelten jenen ohne diese Variablen. Es gab keinen Moderatoreffekt beim Modell mit dem affektiven Commitment. Der Grund hierfür ist die hohe Überschneidung der Konzept-Definition mit der sozialen Identität. Entgegen den Erwartungen wurde der Zusammenhang von der prozeduralen Gerechtigkeit und dem Extra-Rollenverhalten sowie jener mit dem normativen Commitment von ansteigender Ausprägung der sozialen Identität abgeschwächt und fand sich nicht bei hoher Identifizierung, sondern bei niedriger bis durchschnittlicher Identifizierung beim Extra-Rollenverhalten und bei niedriger bis fast durchschnittlicher Identifizierung beim normativen Commitment. Es gab bei einen antagonistischen Interaktionseffekt: Soziale Identität und prozedurale Gerechtigkeit schwächten sich gegenseitig ab in ihren Wirkungen auf das Kriterium in diesen Modellen. Wie angenommen wirkte sich soziale Identität bei niedriger Ausprägung nicht auf den Zusammenhang von prozeduraler Gerchtigkeit und dem fortsetzungsbezogenen Commitment aus, aber auch entgegen der angenommenen Wirkungsrichtung reduzierte ein Anstieg der Identifizierung und der Anstieg der prozeduralen Gerechtigkeit das fortsetzungsbezogene Commitment, sofern man sich mindestens durchschnittlich identifizierte. Die Interaktion war synergetisch: Je stärker man sich identifizierte, desto mehr sank das fortsetzungsbezogene

Kapitel 8: Anhänge

Commitment, wenn die prozedurale Gerechtigkeit erhöht wurde ab durchschnittlicher Identifizierung. Fast dieselben Ergebnisse fanden sich bei Berücksichtigung der soziodemografischen Variablen, jedoch ging die signifikante Wirkung des Moderators beim fortsetzungsbezogenen Commitment verloren; die Johnson-Neyman-Signifikanzregion blieb aber vorhanden und fast identisch. Es wurden nur kleine Moderatoreffekte gefunden. Implikationen der Ergebnisse werden diskutiert.

Schlüsselwörter: prozedurale Gerechtigkeit, Extra-Rollenverhalten, Commitment, fortsetzungsbezogenes Commitment, affektives Commitment, normatives Commitment, soziale Identität, Organisation, Group-Value-Modell, Moderator-Analyse, Johnson-Neyman Methode

Abstract

The effect of an increase in procedural justice on attitudes and behaviors useful for an organization has been frequently found in research, but with contextual limitations. Building on the group-value model, the effect of social identity was assumed to moderate the effect of procedural justice on affective, continuance and normative commitment (Allen & Meyer, 1990) as well as on extra-role behaviors. A questionnaire was filled out by 220 people, mostly students between 20 and 35 years old and working in various kinds of organizations. As assumed at low identification levels, no conditional effect on continuance commitment was found, but when identification was average and above, although contrary to the hypothesized direction: procedural justice did reduce the continuance commitment. Also contrary to the assumed direction was the conditional effect of procedural justice on extra-role behavior and normative commitment, which were found only for average and less than average values of identification with the organization. No effect of the moderator was found for the affective commitment. To maintain the achieved power, the Influences of the sociodemographic variables were calculated separately in exploratory analyses. It yielded almost similar results. The moderator effect was not significant anymore for the continuance commitment, although the Johnson-Neyman region of significance was still found and almost identical. All moderator effects were of small magnitude. Implications of the findings are discussed.

Keywords: procedural justice, extra-role behavior, commitment, continuance commitment, affective commitment, normative commitment, social identity, organization, group-value model, moderator-analysis, Johnson-Neyman technique

Anhang B: Grafiken

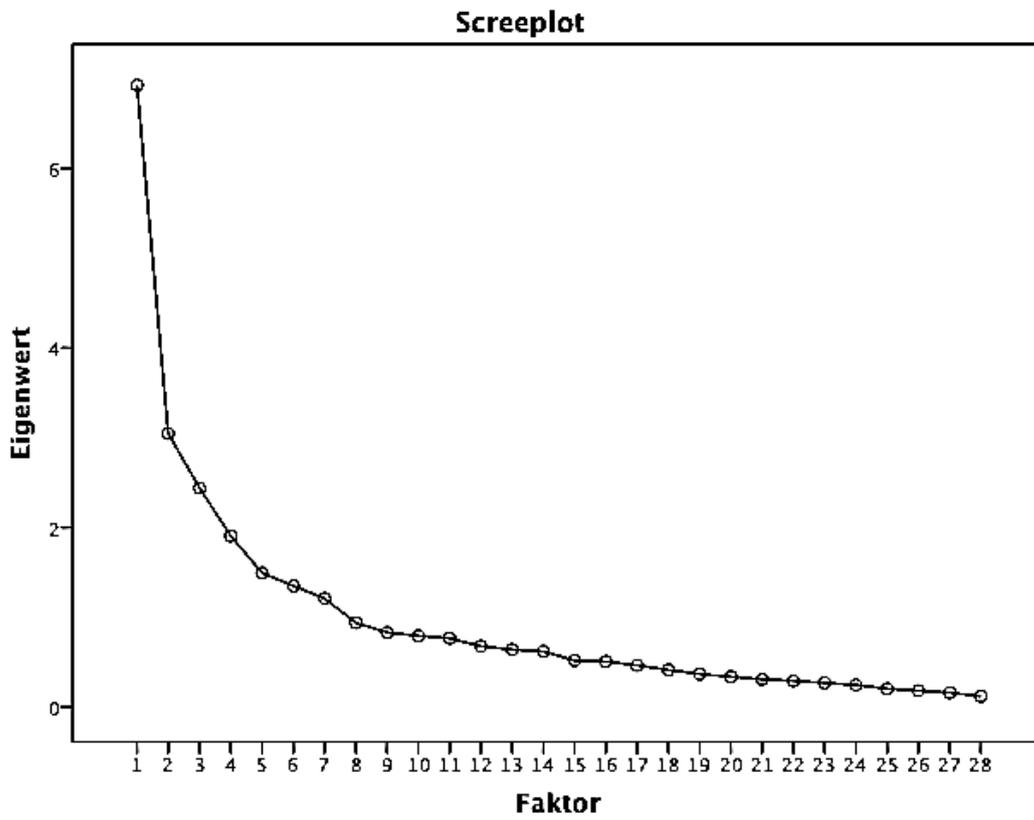


Abbildung B1. Screplot

Anhang C: Soziodemografische Daten**Tabelle C 1***Soziodemografische Daten*

Häufigkeiten	Prozent	Kategorien
		<i>Alter</i>
168	76.4%	17-36 Jahre
27	11.8%	37-50 Jahre
25	10.5%	51-67 Jahre
32.4591 (11.4458)		<i>M (SD)</i>
29		<i>Median</i>
		<i>Angestellt</i>
153	69.5%	Ja
		<i>Aufstiegschancen</i>
125	56.8%	Nein
		<i>Berufsbereiche</i>
52	23.6%	„Soziales, Erziehung und Bildung“
38	17.3%	„Büro, Wirtschaft und Recht“
32	14.5%	„Handel, Verkauf und Werbung“
22	10%	„Wissenschaft, Forschung und Entwicklung“
12	5.5%	„Gesundheit und Medizin“
10	4.5%	„Hotel und Gastgewerbe“
		<i>Bildungsabschluss</i>
106	48.2%	Höhere Schule mit Matura
85	38.6%	Universitätsabschluss
11	5%	Doktoratsabschluss
8	3.6%	Lehre mit Berufsschule
6	2.7%	Fach-/Handelsschule ohne Matura
3	1.4%	nur Pflichtschule bzw. Grundschule
		<i>Dienstjahre</i>
162	73.6%	0-5 Jahre
30	13.7%	5.5-10 Jahre
14	6.5%	11-18 Jahre
5	2.4%	19-25 Jahre

(fortgesetzt)

Tabelle C 1 (fortgesetzt)

Häufigkeiten	Prozent	Kategorien
9	4.3%	29-40 Jahre
5.41 (.50)		M (<i>SD</i>)
3		Median
1		Modus
		<i>Einkommen</i>
51	23.2%	„500 bis 1000€“
42	19.1%	„1000 bis 1500€“
37	16.8%	„250€ bis 500€“
29	13.2%	„2000 bis 3000€“
25	11.4%	„1500 bis 2000€“
14	6.4%	„3000 bis 4000€“
6	2.7%	„unter 250€“
4	1.8%	„4000 bis 5000€“
5	2.3%	„5000€ und mehr“
7	3.2%	wollten auf diese Frage nicht antworten
4 („1000 bis 1500€“)		<i>Median</i>
3 („500 bis 1000€“)		<i>Modus</i>
		<i>In einer Führungsposition</i>
190	86.4%	Nein
		<i>Geplante Arbeitsjahre</i>
167	80.5%	zwischen 0 und 5 Jahren
21	10.2%	6-10 Jahre
10	4.8%	11-20 Jahre
6	3%	21-30 Jahre
4	2%	33-50 Jahre
12	5.5%	ohne Angabe
4.59 (7.27)		M (<i>SD</i>)
2		<i>Median</i>
1		<i>Modus</i>
		<i>Geschlecht</i>
85	38.6%	männlich
135	61.4%	weiblich

(fortgesetzt)

Tabelle C 1 (fortgesetzt)

Häufigkeiten	Prozent	Kategorien
		<i>Geschlecht der Vorgesetzten</i>
109	49.5%	männlich
75	34.1%	weiblich
36	16.4%	beide
		<i>Nationalität</i>
100	45.5%	ÖsterreicherInnen
92	41.8%	Deutsche
24	10.9%	aus Ländern Europas
2	0.9%	Chinesen
2	0.9%	ohne Angabe
52/206	23.6%	<i>Im Non-Profit Unternehmen</i>
		<i>Privatwirtschaftliches vs. staatliches Unternehmen</i>
136 von 201	61.8%	privatwirtschaftlich
59 von 201	26.8%	staatliches
6 von 201	2.7%	teils staatlich, teils privatwirtschaftlich
120	50.9%	<i>StudentInnen</i>
		<i>Wochenstunden</i>
85	38.7%	10-20 Stunden
56	25.8%	32-40 Stunden
33	15.2%	22.5-30 Stunden
28	12.9%	41-50 Stunden
10	4.6%	unter 10 Stunden
6	2.8%	52-60 Stunden
1	0.45 %	> 60 Stunden
10	4.5%	<i>Selbstständig</i>
12	5.5%	<i>In einer Ausbildung</i>

Anmerkung: N = 220.

Anhang D: Item-Korrelationsmatrix

Tabelle D 1

Item-Korrelationsmatrix der Hauptkomponentenanalyse

		Korrelationsmatrix ^a													
		ProzG 01	ProzG 02	ProzG 03	ProzG 04	ProzG 05	ProzG 06	FC 01	FC 02	FC 03	FC 04	NC 01	NC 02	NC 03	NC 04
Korrela- tion	ProzG 01	1,000	,494	,398	,730	,691	,671	-,044	-,089	-,124	-,140	,072	,130	,237	,092
	ProzG 02	,494	1,000	,522	,372	,330	,574	-,046	-,069	-,125	-,183	-,009	,126	,236	,024
	ProzG 03	,398	,522	1,000	,552	,438	,419	-,029	,000	-,106	-,095	,059	,175	,142	,070
	ProzG 04	,730	,372	,552	1,000	,775	,644	-,112	-,095	-,100	-,116	,080	,122	,120	,109
	ProzG 05	,691	,330	,438	,775	1,000	,693	-,093	-,116	-,142	-,170	,055	,131	,198	,133
	ProzG 06	,671	,574	,419	,644	,693	1,000	-,122	-,083	-,149	-,160	,003	,129	,250	-,025
	FC 01	-,044	-,046	-,029	-,112	-,093	-,122	1,000	,323	,379	,405	,096	,037	,058	,139
	FC 02	-,089	-,069	,000	-,095	-,116	-,083	,323	1,000	,626	,591	,027	,160	,108	,165
	FC 03	-,124	-,125	-,106	-,100	-,142	-,149	,379	,626	1,000	,834	,040	,164	,043	,179
	FC 04	-,140	-,183	-,095	-,116	-,170	-,160	,405	,591	,834	1,000	,068	,071	-,013	,192
	NC 01	,072	-,009	,059	,080	,055	,003	,096	,027	,040	,068	1,000	,444	,229	,382
	NC 02	,130	,126	,175	,122	,131	,129	,037	,160	,164	,071	,444	1,000	,459	,337
	NC 03	,237	,236	,142	,120	,198	,250	,058	,108	,043	-,013	,229	,459	1,000	,273
	NC 04	,092	,024	,070	,109	,133	-,025	,139	,165	,179	,192	,382	,337	,273	1,000
	AC 01	,084	,086	,120	,049	,109	,095	,056	,166	,048	,026	,003	,116	,236	,143
	AC 02	,175	,118	,014	,152	,181	,167	,014	-,031	-,111	-,151	,221	,015	,151	,164
	AC 03	,310	,362	,297	,326	,266	,266	,036	-,025	-,135	-,123	,157	,161	,213	,223
	AC 04	,261	,247	,327	,296	,293	,203	,110	-,007	-,096	-,065	,032	,240	,175	,300
	AC 05	,127	-,005	,076	,062	,066	,076	,091	-,020	-,074	-,032	,095	,072	,057	,026
	Sozld 01	,233	,265	,301	,248	,202	,127	,067	,002	,030	-,012	,087	,337	,264	,320
	Sozld 02	,271	,133	,205	,287	,234	,277	-,018	-,125	-,192	-,174	,071	,088	,025	,008
	Sozld 03	,225	,126	,131	,214	,172	,157	,011	-,113	-,197	-,168	,099	,120	,026	,036
	Sozld 04	,434	,303	,363	,460	,434	,347	,039	-,089	-,206	-,178	,042	,179	,216	,143
	Sozld 05	,350	,239	,304	,350	,339	,247	,005	-,073	-,158	-,118	,098	,280	,295	,308
	ERV 01	,232	,094	,175	,251	,226	,175	,002	,013	-,118	-,058	,086	,026	,061	,191
	ERV 02	,230	,075	,191	,205	,188	,171	,036	-,062	-,031	-,068	,105	,044	,029	,215
	ERV 03	,428	,146	,165	,351	,330	,271	,056	-,073	-,103	-,065	,131	,024	,045	,191
	ERV 04	,054	,021	,113	,084	,110	,082	-,017	-,087	-,151	-,117	-,003	-,026	-,068	,070

(fortgesetzt)

Kapitel 8: Anhänge

		Korrelationsmatrix ^a (fortgesetzt)													
		ProzG 01	ProzG 02	ProzG 03	ProzG 04	ProzG 05	ProzG 06	FC 01	FC 02	FC 03	FC 04	NC 01	NC 02	NC 03	NC 04
Signifi- kanz (1- seitig)	ProzG 01		,000	,000	,000	,000	,000	,259	,095	,033	,019	,143	,027	,000	,087
	ProzG 02	,000		,000	,000	,000	,000	,249	,153	,032	,003	,449	,031	,000	,363
	ProzG 03	,000	,000		,000	,000	,000	,336	,497	,059	,080	,193	,005	,017	,149
	ProzG 04	,000	,000	,000		,000	,000	,049	,080	,070	,043	,120	,035	,037	,054
	ProzG 05	,000	,000	,000	,000		,000	,084	,043	,018	,006	,210	,026	,002	,024
	ProzG 06	,000	,000	,000	,000	,000		,035	,111	,013	,009	,483	,028	,000	,355
	FC 01	,259	,249	,336	,049	,084	,035		,000	,000	,000	,079	,295	,196	,020
	FC 02	,095	,153	,497	,080	,043	,111	,000		,000	,000	,344	,009	,055	,007
	FC 03	,033	,032	,059	,070	,018	,013	,000	,000		,000	,276	,007	,262	,004
	FC 04	,019	,003	,080	,043	,006	,009	,000	,000	,000		,159	,149	,423	,002
	NC 01	,143	,449	,193	,120	,210	,483	,079	,344	,276	,159		,000	,000	,000
	NC 02	,027	,031	,005	,035	,026	,028	,295	,009	,007	,149	,000		,000	,000
	NC 03	,000	,000	,017	,037	,002	,000	,196	,055	,262	,423	,000	,000		,000
	NC 04	,087	,363	,149	,054	,024	,355	,020	,007	,004	,002	,000	,000	,000	
	AC 01	,107	,103	,038	,237	,053	,080	,204	,007	,241	,349	,482	,043	,000	,017
	AC 02	,005	,040	,420	,012	,004	,007	,418	,322	,051	,013	,000	,412	,012	,008
	AC 03	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,299	,357	,023	,034	,010	,009	,001	,000
	AC 04	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,052	,458	,078	,169	,319	,000	,005	,000
	AC 05	,030	,471	,130	,179	,167	,130	,090	,385	,137	,320	,079	,144	,200	,353
	SozId 01	,000	,000	,000	,000	,001	,030	,161	,491	,331	,428	,100	,000	,000	,000
	SozId 02	,000	,024	,001	,000	,000	,000	,398	,032	,002	,005	,148	,096	,357	,452
	SozId 03	,000	,032	,026	,001	,005	,010	,434	,047	,002	,006	,071	,038	,350	,297
	SozId 04	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,284	,095	,001	,004	,268	,004	,001	,017
	SozId 05	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,469	,142	,010	,040	,074	,000	,000	,000
	ERV 01	,000	,083	,005	,000	,000	,005	,487	,425	,040	,195	,102	,348	,186	,002
	ERV 02	,000	,133	,002	,001	,003	,006	,299	,179	,321	,157	,060	,259	,333	,001
	ERV 03	,000	,015	,007	,000	,000	,000	,204	,141	,064	,167	,026	,361	,255	,002
	ERV 04	,214	,379	,048	,107	,052	,112	,402	,099	,012	,041	,481	,349	,157	,150

^a. Determinante = 7,474E-007

Kapitel 8: Anhänge

		Korrelationsmatrix ^a (Fortsetzung)														
		AC 01	AC 02	AC 03	AC 04	AC 05	SozId 01	SozId 02	SozId 03	SozId 04	SozId 05	ERV 01	ERV 02	ERV 03	ERV 04	
Korrelation	ProzG 01	,084	,175	,310	,261	,127	,233	,271	,225	,434	,350	,232	,230	,428	,054	
	ProzG 02	,086	,118	,362	,247	-,005	,265	,133	,126	,303	,239	,094	,075	,146	,021	
	ProzG 03	,120	,014	,297	,327	,076	,301	,205	,131	,363	,304	,175	,191	,165	,113	
	ProzG 04	,049	,152	,326	,296	,062	,248	,287	,214	,460	,350	,251	,205	,351	,084	
	ProzG 05	,109	,181	,266	,293	,066	,202	,234	,172	,434	,339	,226	,188	,330	,110	
	ProzG 06	,095	,167	,266	,203	,076	,127	,277	,157	,347	,247	,175	,171	,271	,082	
	FC 01	,056	,014	,036	,110	,091	,067	-,018	,011	,039	,005	,002	,036	,056	-,017	
	FC 02	,166	-,031	-,025	-,007	-,020	,002	-,125	-,113	-,089	-,073	,013	-,062	-,073	-,087	
	FC 03	,048	-,111	-,135	-,096	-,074	,030	-,192	-,197	-,206	-,158	-,118	-,031	-,103	-,151	
	FC 04	,026	-,151	-,123	-,065	-,032	-,012	-,174	-,168	-,178	-,118	-,058	-,068	-,065	-,117	
	NC 01	,003	,221	,157	,032	,095	,087	,071	,099	,042	,098	,086	,105	,131	-,003	
	NC 02	,116	,015	,161	,240	,072	,337	,088	,120	,179	,280	,026	,044	,024	-,026	
	NC 03	,236	,151	,213	,175	,057	,264	,025	,026	,216	,295	,061	,029	,045	-,068	
	NC 04	,143	,164	,223	,300	,026	,320	,008	,036	,143	,308	,191	,215	,191	,070	
	AC 01	1,000	,240	,301	,232	,245	,140	-,068	-,001	,098	,175	,099	,045	,048	-,012	
	AC 02	,240	1,000	,462	,239	,339	,206	,192	,241	,294	,256	,222	,212	,234	,100	
	AC 03	,301	,462	1,000	,525	,338	,497	,340	,372	,568	,587	,348	,279	,336	,255	
	AC 04	,232	,239	,525	1,000	,236	,503	,263	,292	,559	,576	,447	,321	,295	,207	
	AC 05	,245	,339	,338	,236	1,000	,133	,228	,185	,268	,285	,189	,156	,140	,135	
	SozId 01	,140	,206	,497	,503	,133	1,000	,278	,308	,417	,443	,232	,235	,253	,156	
	SozId 02	-,068	,192	,340	,263	,228	,278	1,000	,654	,450	,300	,271	,314	,272	,254	
	SozId 03	-,001	,241	,372	,292	,185	,308	,654	1,000	,478	,351	,239	,243	,232	,177	
	SozId 04	,098	,294	,568	,559	,268	,417	,450	,478	1,000	,753	,339	,154	,255	,171	
	SozId 05	,175	,256	,587	,576	,285	,443	,300	,351	,753	1,000	,356	,134	,245	,185	
	ERV 01	,099	,222	,348	,447	,189	,232	,271	,239	,339	,356	1,000	,558	,598	,381	
	ERV 02	,045	,212	,279	,321	,156	,235	,314	,243	,154	,134	,558	1,000	,605	,456	
	ERV 03	,048	,234	,336	,295	,140	,253	,272	,232	,255	,245	,598	,605	1,000	,451	
	ERV 04	-,012	,100	,255	,207	,135	,156	,254	,177	,171	,185	,381	,456	,451	1,000	
	Signifikanz (1-seitig)	ProzG 01	,107	,005	,000	,000	,030	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,214
		ProzG 02	,103	,040	,000	,000	,471	,000	,024	,032	,000	,000	,083	,133	,015	,379
		ProzG 03	,038	,420	,000	,000	,130	,000	,001	,026	,000	,000	,005	,002	,007	,048
		ProzG 04	,237	,012	,000	,000	,179	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,107
ProzG 05		,053	,004	,000	,000	,167	,001	,000	,005	,000	,000	,000	,003	,000	,052	
ProzG 06		,080	,007	,000	,001	,130	,030	,000	,010	,000	,000	,005	,006	,000	,112	
FC 01		,204	,418	,299	,052	,090	,161	,398	,434	,284	,469	,487	,299	,204	,402	

(fortgesetzt)

Kapitel 8: Anhänge

	Korrelationsmatrix* (Fortsetzung)													
	AC 01	AC 02	AC 03	AC 04	AC 05	SozId 01	SozId 02	SozId 03	SozId 04	SozId 05	ERV 01	ERV 02	ERV 03	ERV 04
FC 02	,007	,322	,357	,458	,385	,491	,032	,047	,095	,142	,425	,179	,141	,099
FC 03	,241	,051	,023	,078	,137	,331	,002	,002	,001	,010	,040	,321	,064	,012
FC 04	,349	,013	,034	,169	,320	,428	,005	,006	,004	,040	,195	,157	,167	,041
NC 01	,482	,000	,010	,319	,079	,100	,148	,071	,268	,074	,102	,060	,026	,481
NC 02	,043	,412	,009	,000	,144	,000	,096	,038	,004	,000	,348	,259	,361	,349
NC 03	,000	,012	,001	,005	,200	,000	,357	,350	,001	,000	,186	,333	,255	,157
NC 04	,017	,008	,000	,000	,353	,000	,452	,297	,017	,000	,002	,001	,002	,150
AC 01		,000	,000	,000	,000	,019	,159	,492	,074	,005	,072	,253	,240	,428
AC 02	,000		,000	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,070
AC 03	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
AC 04	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001
AC 05	,000	,000	,000	,000		,024	,000	,003	,000	,000	,002	,011	,019	,023
SozId 01	,019	,001	,000	,000	,024		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010
SozId 02	,159	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
SozId 03	,492	,000	,000	,000	,003	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,004
SozId 04	,074	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,011	,000	,006
SozId 05	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,024	,000	,003
ERV 01	,072	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
ERV 02	,253	,001	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,011	,024	,000		,000	,000
ERV 03	,240	,000	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
ERV 04	,428	,070	,000	,001	,023	,010	,000	,004	,006	,003	,000	,000	,000	

Anmerkungen: Umgepolt wurden: Items 1,2,3 und 5 des affektiven Commitments und Item 1 des fortsetzungsbezogenen Commitments. Zur besseren Darstellbarkeit wurden folgende Abkürzungen verwendet: AC = affektives Commitment; FC = fortsetzungsbezogenes Commitment; NC = normatives Commitment; ERV = Extra-Rollenverhalten; ProzG = prozedurale Gerechtigkeit; SozId = soziale Identität.

Anhang E: Der Fragebogen

Seite 01



Fragebogen der Diplomarbeit von Wolfram Pohl

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vielen Dank für Ihr Interesse an dieser Studie.

Der folgende Fragebogen beinhaltet hauptsächlich Ankreuzfragen zu Aspekten Ihrer Arbeitseinstellung, Ihres/r Vorgesetzten/in und Ihrem Unternehmen, bei denen Sie auf einer siebenstufigen Antwortskala nur angeben brauchen, wie sehr Sie den Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen.

Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und anonymisiert ausgewertet. Jeglicher Zusammenhang zwischen den gesammelten Daten und Ihrer Person ist für die Auswertung weder von Bedeutung noch nachvollziehbar.

Nachdem ich die erforderliche Menge von 200 Fragebögen aus einem Unternehmen bekommen habe, würde ich mich freuen als Gegenleistung für Ihren Aufwand insgesamt 20 mal 15€ Gutscheine von Amazon unter TeilnehmerInnen zu verlosen. Wenn sie an dieser Verlosung teilnehmen möchten, bitte ich Sie mir eine Bestätigungs-E-Mail zu schicken an die am Ende des Fragebogens angegebene Adresse. Ich versichere Ihnen, dass die allgemeinen Datenschutzbestimmungen eingehalten werden und ihre E-Mailadresse nur einmalig Verwendung findet, um ihnen im Falle des Gewinnens den Gutscheincode von Amazon übermitteln zu können.

Weiter



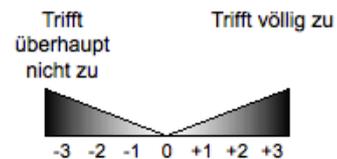
Vorweg einige wichtige Informationen zur Durchführung:

In den nun folgenden Fragen bezieht sich der Begriff „Unternehmen“ auf den Sie momentan beschäftigenden Arbeitgeber. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit beträgt 12 Minuten. Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, bitte ich bei der Beantwortung der Fragen um Offenheit und Ehrlichkeit.

Informationen zum Unternehmen

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen

1. Ihre Einschätzung zum Unternehmen [K002]



- Als Mitarbeiter/in bin ich verpflichtet, nach den Richtlinien/Vorgaben des Unternehmens zu handeln.
- Die im Unternehmen festgelegten Arbeitsabläufe sind effizient.
- Ich stehe hinter unserer Unternehmensphilosophie und gestalte meine Arbeit dementsprechend.
- Für Veränderungen werden von der Unternehmensführung gute Gründe genannt.
- Der Erfolg des Unternehmens ist auch von mir abhängig.

2. Umgang mit Arbeitsleistung im Unternehmen [K004]

- Im Unternehmen wird die Arbeitsweise der Mitarbeiter/innen streng kontrolliert.
- Im Unternehmen werden Fehlleistungen bestraft.
- Die festgelegten Regeln im Unternehmen können mir meine Arbeit erschweren.
- Prinzipiell ist es möglich, vom Unternehmen Sonderzahlungen zu erhalten.
- Die Struktur in diesem Unternehmen ist entscheidend für meine Aufstiegschancen.

Kapitel 8: Anhänge

3. Ihr Verhältnis zum Unternehmen [K007]

- Ich habe Vertrauen zu diesem Unternehmen.
- Die Ziele, die sich dieses Unternehmen setzt, werden auch erreicht.
- Das Unternehmen bildet ein schlagkräftiges Team, das sich wirtschaftlichen Herausforderungen stellen kann.
- Das Unternehmen kümmert sich um seine Mitarbeiter/innen und wird dies auch in Zukunft tun.
- Die Unternehmenspolitik meines Arbeitgebers ist nachvollziehbar.

4. Ihr Verhältnis zu hierarchischen Strukturen [K005]

- Ich fühle mich wohl in klaren Hierarchien.
- Eine klare Hierarchie erleichtert das Arbeiten.

5. Ihr Verhältnis zum Unternehmen [K017]

- Wenn das Unternehmen in der Kritik steht, bin ich persönlich auch betroffen.
- Ich werde von Anderen im Unternehmen als Mitglied der Arbeitsgruppe geschätzt.
- Meine Arbeit wird von anderen im Unternehmen geschätzt.
- Ich arbeite gerne in diesem Unternehmen.
- Ich bin stolz, in diesem Unternehmen zu arbeiten.

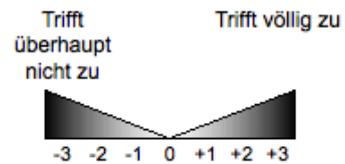
Weiter



Informationen zum/zur Vorgesetzten und KollegInnen

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen

1. Ihr/e Vorgesetzte/r [K001]



- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter ist zu Recht in seiner Position.
- Ich halte viel von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter ist mir mehrfach entgegen gekommen, deswegen fühle ich mich ihm gegenüber verpflichtet.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter weiß am besten, wie meine Arbeit durchzuführen ist.
- Ich kann Anmerkungen/Anweisungen von meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten nachvollziehen.

2. Umgang mit Arbeitsleistung – Vorgesetzte/r [K003]

- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter kontrolliert meine Arbeit streng.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter hat die Möglichkeit, mir meine Arbeit unangenehm zu gestalten.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter kann Einfluss auf meine Gehaltserhöhung nehmen.
- Meine Beförderung wird vor allem von meine Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten mitbestimmt.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter entscheidet über Boni oder Begünstigungen (Sonderzahlungen).

Kapitel 8: Anhänge

3. Ihr Verhältnis zum/zur Vorgesetzten [K006]

- Was meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter verspricht, hält sie/er auch.
- Ich kann mich darauf verlassen, dass meine Vorgesetzte/mein Vorgesetzter ehrlich ist.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter nimmt sich für mich Zeit, wenn ich ein Anliegen habe.
- Ich kann mich auf meine Vorgesetzte/meinen Vorgesetzten verlassen.
- Ich vertraue meiner Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten ebenso, wie sie/er mir vertraut.

4. Fairness [K016]

- Die Entscheidungen meiner Vorgesetzten/meines Vorgesetzten sind fair.
- Die Regeln und Verfahren des Unternehmens sind für jeden gleich fair.
- Das Unternehmen hält getroffene Entscheidungen und Zusagen ein.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter hält getroffene Entscheidungen und Zusagen ein.
- Meine Vorgesetzte/Mein Vorgesetzter nennt mir üblicherweise ehrliche Erklärungen für getroffene Entscheidungen.
- Die Entscheidungen meiner Vorgesetzten/meines Vorgesetzten sind für jeden gleich fair.

5. Ihr Verhältnis zu den KollegInnen [K008]

- Meine Meinungen werden bei den Kolleginnen/Kollegen akzeptiert.
- Ich kann mit meinen Kolleginnen/Kollegen Emotionen teilen.
- Ich vertraue meinen Kolleginnen/Kollegen ebenso, wie sie mir vertrauen.
- Zwischen meinen Kolleginnen/Kollegen und mir besteht eine vertrauensvolle Beziehung.
- Ich weiß, dass ich mich mit Problemen an meine Kolleginnen/Kollegen wenden kann und diese mir bei der Lösung helfen würden.

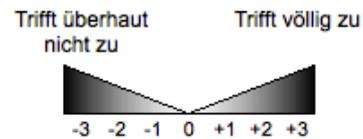
Weiter



Informationen zu Ihrer Einstellung

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen

1. Ihre Bindung zum Unternehmen [K009]



- Ich glaube, dass ich mich einem anderen Unternehmen ebenso verbunden fühlen könnte wie dem jetzigen.
- Ich fühle mich nicht als Teil der Unternehmensfamilie.
- Ich fühle mich dem Unternehmen emotional nicht verbunden.
- Dieses Unternehmen ist von großer persönlicher Bedeutung für mich.
- Ich habe kein starkes Zugehörigkeitsgefühl zu diesem Unternehmen.

Frage [K010]

- Ich mache mir keine Sorgen darüber, zu kündigen, ohne einen neuen Job in Aussicht zu haben.
- Wenn ich das Unternehmen jetzt verlassen wollte, wäre dies für mich mit großen Problemen verbunden.
- Ich bin der Meinung, dass ich zu wenige andere Möglichkeiten habe, um dieses Unternehmen zu verlassen.
- Bei einer Kündigung würde es mir an verfügbaren Alternativen fehlen.

Frage [K011]

- Ich bin der Meinung, dass ein ständiger Arbeitsplatzwechsel von einem Unternehmen zum anderen unmoralisch ist.
- Ich fühle mich moralisch verpflichtet, weiter für dieses Unternehmen zu arbeiten.
- Wenn ich ein besseres Jobangebot eines anderen Unternehmens erhielte, würde ich es falsch finden, das jetzige zu verlassen.
- Mir wurde die Bedeutung von Loyalität zum Verbleib in diesem Unternehmen vermittelt.

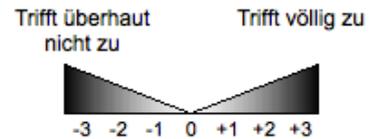
Weiter



Informationen zu Ihrem Verhalten

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen

1. Ihr Verhalten im Unternehmen [K013]



Ich erfülle ausschließlich die Aufgaben, die in meiner Stellenbeschreibung von mir verlangt werden. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich führe nur die Aufgaben aus, die von mir in meiner Position erwartet werden. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich erledige meine Arbeit in ausreichender Art und Weise. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich bemühe mich selten mit vollem Einsatz. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Frage [K012]

Ich widme mich freiwillig Aufgaben, die nicht von mir gefordert werden, aber dieser Organisation helfen. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich mache Vorschläge, die dabei helfen sollen, das Arbeitsumfeld im Unternehmen zu verbessern. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich helfe meinem Vorgesetzten, auch wenn dieser mich nicht dazu aufgefordert hat. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich packe bei anderen Mitarbeiter/innen mit an. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Frage [K014]

Ich nehme Eigentum des Unternehmens unerlaubt mit nach Hause. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich komme unerlaubt zu spät zur Arbeit. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich missachte Anweisungen meines Vorgesetzten. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich arbeite absichtlich langsamer, als ich es eigentlich könnte. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Frage [K015]

Ich habe mich genug für die Arbeit aufreiben lassen. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Früher war ich viel engagierter. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Ich bin froh, wenn ich nach der Arbeit nach Hause gehen kann. -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Weiter



1. Welches Geschlecht haben Sie? [SD01]

- weiblich
- männlich

2. Wie alt sind Sie? [SD02]

Ich bin Jahre

3. Was machen Sie beruflich? (Mehrfachauswahl möglich) [SD10]

In Ausbildung zum/zur

Student/in im Studienfach

Angestellte/r

Selbstständig

Sonstiges:

4. Wie hoch ist ungefähr Ihr monatliches Nettoeinkommen? [SD11]

Gemeint ist der Betrag, der sich aus allen Einkünften zusammensetzt und nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungen übrig bleibt.

5. Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss? [SD15]

Pflichtschule/Grundschule

Lehre mit Berufsschule

Fach-/Handelsschule ohne Matura

Höhere Schule mit Matura

Universität/Fachhochschule/Akademie

Doktoratsstudium

Sonstiges:

Kapitel 8: Anhänge

6. Sind Sie in einer Führungsposition? [SD13]

- Ja
 Nein

7. Haben Sie eine weibliche Vorgesetzte oder einen männlichen Vorgesetzten? [SD16]

- weiblich
 männlich
 männliche und weibliche Vorgesetzte

8. Wie viele Jahre arbeiten Sie bereits in diesem Unternehmen? [SD14]

Seit Jahr(en)

9. Wie lange beabsichtigen Sie noch bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber zu arbeiten? [SD18]

Ich beabsichtige noch Jahre dort weiterzuarbeiten

10. Wie viele Stunden in der Woche arbeiten Sie? [SD19]

Ich arbeite in diesem Unternehmen Stunden in der Woche

11. Gibt es für Sie die Möglichkeit aufzusteigen bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber/Ihrer derzeitigen Arbeitgeberin? [SD20]

- ja
 Nein

12. Welchem Berufsbereich ist Ihre Arbeit zugeordnet? [SD21]

[Bitte auswählen] ▾

13. Welche Nationalität haben Sie? [SD22]

14. Ist das Unternehmen, bei dem Sie arbeiten, staatlich/staatsnah oder privatwirtschaftlich? [SD23]

15. Ist das Unternehmen, bei dem Sie arbeiten, ein Non-Profit-Unternehmen? [SD24]

- Ja
 Nein

16. Möchten Sie zu dieser Befragung noch etwas anmerken? [SD12]

Wenn Ihnen während der Teilnahme an dieser Befragung etwas negativ auffiel, wenn die Fragen an einer Stelle nicht klar waren oder Ihnen die Beantwortung unangenehm war – bitte schreiben Sie uns kurz ein paar Stichworte dazu.

Weiter

Anhang F: Curriculum Vitae

Akademischer Werdegang

- 10 / 2006 – 2014** **Psychologie** an der Universität Wien
(Spezialisierungen: Wirtschaftspsychologie und
Bildungspsychologie)
- 6 / 2009** **Vordiplom** Psychologie an der Universität Wien
- 10 / 2004 – 2 / 2006** **Medienwirtschaft** an der TU Ilmenau, Thüringen
- 9 / 2001 – 7 / 2003** **Abitur** in Englisch, Kunst, Biologie, Philosophie am Corvey-
Gymnasium
- 9 / 2000 – 7 / 2001** **High School Diploma**, Marion High School,
West-Memphis, Arkansas, USA
- 9 / 1999 – 7 / 2000** **Corvey-Gymnasium**
- 9 / 1989 – 7 / 1999** **Helene-Lange-Gymnasium** (bilingual Englisch)
- 9 / 1990 – 8 / 1994** **Grundschule** an der Isebek

Zivildienst

- 9 / 2003 – 6 / 2004** Kinderbetreuung an der Schule Lokstedter Damm für geistig
Behinderte

Praxiserfahrung

- 7 – 8 / 2004** **Assistent der Setaufnahmeleitung** im
Filmteam des NDR Studio Hamburg
- 8 -10/ 2011** **Praktikum in der Psychosomatik** des Johanniter
Krankenhauses in Geesthacht

Anhang G: Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen hat. Alle Ausführungen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, sind als solche gekennzeichnet.

Wien, am _____

Unterschrift: _____