

UNIVERSITÄT TRIER
Fachbereich I – Psychologie



Wozu fair kündigen?

Der Einfluss prozeduraler und interaktionaler Gerechtigkeits-
wahrnehmung während des Personalentlassungsprozesses auf
die Bewältigung des Arbeitsplatzverlustes

Diplomarbeit von

Jutta Bennecke

1. Gutachter: Prof. Dr. Manfred Schmitt, Universität Landau
2. Gutachter: Prof. Dr. Leo Montada, Universität Trier

Trier, im Juli 2004

Danksagung

Zahlreiche Personen haben mich bei der Erstellung meiner Diplomarbeit unterstützt. Ich möchte mich an dieser Stelle sehr sehr herzlich bedanken

bei meinen Betreuern Prof. Dr. Manfred Schmitt und Prof. Dr. Montada für ihre engagierte Betreuung auch bei Blitzaktionen und für die interessanten Diskussionen,

bei der Unternehmensberatung M&U und vor allem Nikolai Förster für die Idee der Untersuchung, für Ideen und die finanzielle Unterstützung und die gute Zusammenarbeit,

bei Joachim Rebele für den gemeinsamen und oft steinigen Weg der Fragebogengestaltung und Datenerhebung,

bei meinen Eltern für die finanzielle Unterstützung und unermüdliches Korrekturlesen,

bei meinen Computerspezialistinnen/ten, die die Launen meines PCs zähmten,

und besonders herzlich auch bei meinen Freunden, die mir viel Kraft für diese Arbeit gegeben haben.

Inhaltsübersicht

0	Zusammenfassung.....	1
1	Einleitung	1
2	Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung.....	3
3	Methoden.....	47
4	Ergebnisse	58
5	Diskussion	103
6	Praktische Relevanz der Ergebnisse.....	119
7	Ausblick	121
8	Literaturverzeichnis.....	122
9	Anhang	142

Inhaltsverzeichnis

0	Zusammenfassung.....	1
1	Einleitung	1
2	Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung.....	3
2.1	Gerechtigkeit	3
2.1.1	Allgemeine Definition der Gerechtigkeit.....	4
2.1.2	Die Bedeutung der Gerechtigkeitswahrnehmung	5
2.1.3	Warum sollte das Gerechtigkeitserleben im Personalentlassungsprozess eine Rolle spielen?	6
2.2	Verfahrensgerechtigkeit	6
2.2.1	Definition der Verfahrensgerechtigkeit.....	6
2.2.2	Empirische Forschung zur Verfahrensgerechtigkeit.....	7
2.2.3	Theorien der Verfahrensgerechtigkeit.....	9
2.2.3.1	Instrumentelle Theorien	9
2.2.3.1.1	Leventhals Theorie	11
2.2.3.2	Relationale Theorien	12
2.3	Interaktionale Gerechtigkeit.....	14
2.3.1	Definition der interaktionalen Gerechtigkeit.....	14
2.3.2	Empirische Forschung zur interaktionalen Gerechtigkeit.....	16
2.3.3	Theorien der interaktionalen Gerechtigkeit.....	17
2.3.4	Interaktionale Gerechtigkeit und Kündigung.....	17
2.4	Prozedurale vs. interaktionale Gerechtigkeit	18
2.5	Selbstwertgefühl.....	19
2.5.1	Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit	19
2.6	Verantwortungsattributionen.....	21

2.6.1	Verantwortungsattribution und Gerechtigkeit.....	22
2.6.2	Verantwortungsattribution, Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit.....	23
2.7	Kontrollüberzeugungen.....	26
2.7.1	Kontrollüberzeugungen und Gerechtigkeit.....	26
2.7.2	Kontrollüberzeugungen, Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit.....	28
2.7.3	Kontrollüberzeugungen, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Gerechtigkeit.....	29
2.8	Coping with job loss.....	30
2.8.1	Coping with job loss model.....	31
2.8.2	Coping und Gerechtigkeit.....	33
2.8.3	Coping, Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit.....	34
2.8.4	Coping, Verantwortungsattribution und Gerechtigkeit.....	35
2.8.5	Coping, Kontrollüberzeugungen und Gerechtigkeit.....	37
2.8.6	Coping und Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Kontrollüberzeugungen.....	38
2.9	Sensibilität für Ungerechtigkeit.....	38
2.10	Gerechter-Welt-Glaube.....	39
2.11	Weitere Moderatoren und Annahmen.....	41
2.12	Hypothesenzusammenfassung und Pfadmodell.....	43
3	Methoden.....	47
3.1	Fragebogenerstellung.....	47
3.1.1	Itemgenerierung.....	47
3.1.1.1	Interaktionale, prozedurale und allgemeine Gerechtigkeitseinschätzung.....	47
3.1.1.2	Selbstwertgefühl.....	49
3.1.1.3	Verantwortungsattribution.....	49
3.1.1.4	Kontrollüberzeugungen.....	50
3.1.1.5	Coping with Job loss.....	50

3.1.1.6	Gerechte-Welt-Glauben	50
3.1.1.7	Sensibilität für Ungerechtigkeit	50
3.1.1.8	Post-Citizenship-Behavior	51
3.1.1.9	Prospektives Arbeitsengagement	51
3.1.1.10	Wunsch nach staatlicher Regulierung.....	51
3.1.1.11	Items der Unternehmensberatung M&U	51
3.1.1.12	Demographische Variablen.....	52
3.1.2	Itemauswahl	52
3.1.3	Fragebogenkonstruktion.....	52
3.1.3.1	Besonderheiten der Online-Version.....	53
3.2	Stichprobengewinnung.....	54
3.2.1	Ansprache von Organisationen	54
3.2.2	Alternative Datengewinnungswege.....	54
3.2.2.1	Arbeitsamt	55
3.2.2.2	Online Fragebogen	55
3.2.2.3	Email-Verteiler	55
3.2.2.4	Online-Foren	55
3.2.2.5	Arbeitsloseninitiativen	56
3.3	Zusammensetzung der Gesamtstichprobe	56
3.4	Zusammensetzung der Untersuchungsstichprobe	57
4	Ergebnisse	58
4.1	Item- und Skalenanalysen	58
4.1.1	Interaktionale und prozedurale Gerechtigkeitseinschätzung.....	59
4.1.2	Allgemeine Gerechtigkeitseinschätzung.....	60
4.1.3	Selbstwertgefühl.....	61
4.1.4	Verantwortungsattribution	63
4.1.5	Kontrollüberzeugung.....	63

4.1.6	Coping	64
4.1.7	Sensibilität für Ungerechtigkeit	66
4.1.8	Gerechte-Welt-Glauben	67
4.2	Objektivität.....	68
4.3	Validierungsanalysen	68
4.4	Deskriptive Analysen	70
4.5	Korrelative Analysen.....	71
4.6	Mittelwertsvergleiche	72
4.7	Regressionsanalysen.....	73
4.7.1.1	Gerechtigkeit und Selbstwertgefühl – Berechnungen.....	74
4.7.1.2	Gerechtigkeit und Verantwortungsattribution – Berechnungen.....	76
4.7.1.3	Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl und Verantwortungsattribution – Berechnungen	79
4.7.1.4	Gerechtigkeit und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen.....	84
4.7.1.5	Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen	85
4.7.1.6	Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen	86
4.7.1.7	Coping und Gerechtigkeit – Berechnungen	90
4.7.1.8	Coping und Selbstwertgefühl – Berechnungen.....	91
4.7.1.9	Coping und Verantwortungsattribution – Berechnungen.....	92
4.7.1.10	Coping und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen	94
4.7.1.10.1	A): kontrollorientiertes Coping und Kontrollüberzeugungen	94
4.7.1.10.2	B): vermeidendes Coping und Kontrollüberzeugungen.....	95
4.7.1.11	Coping und Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen	95
4.7.1.12	Sensibilität für Ungerechtigkeit – Berechnungen	95
4.7.1.13	Gerechte-Welt-Glaube – Berechnungen	98

4.8	Weitere Ergebnisse und Pfadmodell	100
5	Diskussion	103
5.1	Diskussion der verwendeten Methoden	103
5.1.1	Datenerhebung und Stichprobenzusammensetzung.....	103
5.1.2	Fragebogenkonstruktion.....	104
5.1.3	Fragebogenkennwerte	105
5.2	Diskussion der Ergebnisse	107
5.2.1	Einflüsse der Gerechtigkeitseinschätzung auf das Coping	107
5.2.2	Einflüsse des Selbstwertgefühls auf das Coping.....	109
5.2.3	Einflüsse auf das Selbstwertgefühl	110
5.2.4	Einflüsse der Verantwortungsattribution auf das Coping	111
5.2.5	Einflüsse auf die Verantwortungsattribution.....	112
5.2.6	Einflüsse auf die Gerechtigkeitseinschätzung.....	113
5.2.7	Die Bedeutung der Sensibilität für Ungerechtigkeit	114
5.2.8	Die Bedeutung des Gerechte-Welt-Glaubens	115
5.2.9	Einflüsse auf die Kontrollüberzeugungen	115
5.2.10	Einflüsse der Kontrollüberzeugungen auf das Coping.....	117
6	Praktische Relevanz der Ergebnisse.....	119
7	Ausblick	121
8	Literaturverzeichnis.....	122
9	Anhang	142

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "allgemeines Gerechtigkeitsempfinden" (N = 163 bis 166).	61
Tabelle 2: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Selbstwertgefühl" (N=161, bzw. 167).	62
Tabelle 3: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Kontrollüberzeugungen" (N=162 bis 166).	63
Tabelle 4: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skalen "kontrollorientiertes Coping" und „vermeidendes Coping“ (N=164).....	65
Tabelle 5: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Sensibilität für Ungerechtigkeit" (N=166).....	67
Tabelle 6: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Gerechte-Welt-Glauben" (N=165).	67
Tabelle 7: Korrelationen zwischen den Gerechtigkeitsskalen	69
Tabelle 8: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium SW	74
Tabelle 9: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAextWirt.....	77
Tabelle 10: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAextNie	77
Tabelle 11: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAextMan.....	77
Tabelle 12: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAint.....	78
Tabelle 13: Schrittweise multiple Regression der Prädiktoren VAint, VAextWirt, VAextNie und VAextMan auf das Kriterium GER.....	78
Tabelle 14: Lineare Regression des Prädiktors SW auf das Kriterium VAint.....	79
Tabelle 15: Lineare Regression des Prädiktors SW auf die Kriterien VAextMan, VAextWirt und VAextNie.....	80
Tabelle 16: Lineare Regression der Prädiktoren VAextWirt und VAextNie auf das Kriterium SW.....	80
Tabelle 17: Lineare Regression des Prädiktors VAextMan auf das Kriterium SW.....	81

Tabelle 18: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors GER auf das Kriterium SW moderiert durch den Moderator VAint.....	82
Tabelle 19: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors AG auf das Kriterium SW moderiert durch den Moderator VAint.....	84
Tabelle 20: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium KÜ (je einzeln).....	85
Tabelle 21: Lineare Regression des Prädiktors AG auf das Kriterium KÜextWirt.....	85
Tabelle 22: Lineare Regression des Prädiktors SW auf das Kriterium KÜ (je einzeln).....	86
Tabelle 23: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors VA auf das Kriterium KÜges moderiert durch den Moderator SW.....	87
Tabelle 24: Linear Regression des Prädiktors VAextMan auf das Kriterium KÜ (je einzeln)..	88
Tabelle 25: Moderatoranalyse des Einflusses der Prädiktoren GER, VAextWirt und GER*VAextWirt auf das Kriterium KÜges.....	89
Tabelle 26: Linear Regression des Prädiktors GER auf die Kriterien COP und SI (je einzeln).	91
Tabelle 27: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor GER auf das Kriterium COPverm.	91
Tabelle 28: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor SW auf das Kriterium COPkont und COPverm.	92
Tabelle 29: Wechselwirkungseffekte der Prädiktoren GER und VA auf das Kriterium COP und soziale Isolation.....	93
Tabelle 30: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor KÜges auf das Kriterium COPkont.....	94
Tabelle 31: Lineare Regression des Prädiktors KÜint auf COPkont.....	95
Tabelle 32: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor KÜges auf das Kriterium COPverm.....	95
Tabelle 33: Lineare Regression des Prädiktors SU auf GER.....	96
Tabelle 34: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors GER auf das Kriterium COP moderiert durch den Moderator SU.....	96
Tabelle 35: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors SW auf das Kriterium GER moderiert durch den Moderator SU.....	98

Tabelle 36: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium GER.	98
Tabelle 37: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium SW.	99
Tabelle 38: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium VA (je einzeln).	99
Tabelle 39: Linear Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium KÜ (je einzeln).	99
Tabelle 40: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf die Kriterien Coping und soziale Isolation (SI).	100
Tabelle 41: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium SU.	100
Tabelle 42: Ablauf der Berechnung des Pfadmodells.	101

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Coping with job loss model (Kinicki, Latack & Prussia, 1995).	32
Abbildung 2: Pfadmodell.	46
Abbildung 3: Korrelative Zusammenhänge zwischen den wichtigsten Variablen (* = $p < ,05$, ** = $p < ,001$).	72
Abbildung 4: Berechnetes Pfadmodell.	102

Verzeichnis der Anhänge

Anhang 1: Mögliche Folgen oder Bewältigungsversuche der Arbeitslosigkeit.....	142
Anhang 2: Verschiedene Komponenten der Verfahrensgerechtigkeit.....	146
Anhang 3: Verschiedene Komponenten der interaktionalen Gerechtigkeit.....	149
Anhang 4: Weitere mögliche Moderatoren der Bewältigung der Arbeitslosigkeit.....	151
Anhang 5: Hypothesenzusammenfassung (ohne Hypothese Nr. 1, 2, 4 und 5).....	153
Anhang 6: Fragebogen geordnet nach Kategorien.....	155
Anhang 7: Fragebogen	159
Anhang 8 Besonderheiten der Online-Version	167
Anhang 9: Darstellung der Studie im Internet.	168
Anhang 10: Bekanntmachung der Studie im Internet	170
Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen.....	171
Anhang 12: Übersicht der demographischen Merkmale der Gesamtstichprobe.....	178
Anhang 13: Scree-Test Diagramme	180
Anhang 14: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "allgemeines Gerechtigkeitsempfinden"	181
Anhang 15: Deskriptive Befunde.....	186
Anhang 16: Korrelative Befunde – Überblick	187
Anhang 17: Mittelwertsvergleiche für die Online-Version und der Papier-und-Bleistift-Version.	193
Anhang 18: Moderatoranalyse des Zusammenhangs zwischen dem Prädiktor VA und dem Kriterium KÜ mit dem Moderator SW	195
Anhang 19: Weitere Effekte.....	197
Anhang 20: Werte der Berechnung des Pfadmodells.....	202
Anhang 21: Berufe der Gesamtstichprobe	205

Abkürzungsverzeichnis – Statistische Kennwerte

b	Unstandardisiertes Partialgewicht des Prädiktors
Beta / β	Standardisiertes Partialgewicht des Prädiktors
df	Anzahl der Freiheitsgrade
F	F-verteilte Prüfgröße
h^2	Kommunalität
Kur	Kurtosis
l	Ladungskoeffizient
MD	Median
MW	Mittelwert (Arithmetisches Mittel)
N	Stichprobengröße
p	Signifikanzniveau
r	Korrelationskoeffizient
R^2	multipler Korrelationskoeffizient
R^2 inkr	Zuwachs im multiplen Korrelationskoeffizient
R^2 korr.	korrigierter multipler Korrelationskoeffizient
r_{ii}	Korrelation zweier Items
r_{it}	Trennschärfe
Sch	Schiefe
SD	Standardabweichung
Varianz / σ^2	Signifikanz
t	t-verteilte Prüfgröße

Abkürzungsverzeichnis – Variablen

AG	allgemeine Gerechtigkeitseinschätzung
Alt	Alter
BD	Beschäftigungsdauer
COP	Coping
COPkont	kontrollorientiertes Coping
COPverm	vermeidendes Coping
GER	Gerechtigkeitseinschätzung
GWG	Gerechte-Welt-Glaube
IG	interaktionale Gerechtigkeitseinschätzung
KÜ	Kontrollüberzeugungen
KÜextWirt	externe Kontrollüberzeugungen auf die Wirtschaft
KÜextZuf	externe Kontrollüberzeugungen auf den Zufall
KÜint	interne Kontrollüberzeugungen
PG	prozedurale Gerechtigkeitseinschätzung
SU	Sensibilität für Ungerechtigkeit
SW	Selbstwertgefühl
SWallg	Selbstwertgefühl allgemein
SWarb	arbeitsbezogenes Selbstwertgefühl
SWges	Selbstwertgefühl gesamt
VA	Verantwortungsattribution
VAextMan	externe Verantwortungsattribution auf das Management
VAextNie	externe Verantwortungsattribution auf niemanden
VAextWirt	externe Verantwortungsattribution auf die Wirtschaftslage
VAint	interne Verantwortungsattribution
Zeit	Zeit seit der Entlassung

0 Zusammenfassung

In der vorliegenden Untersuchung wird der Einfluss der prozeduralen und interaktionalen Gerechtigkeitswahrnehmung während des Personalentlassungsprozesses auf die Bewältigung des Arbeitsplatzverlustes untersucht.

Die sozialpsychologische Gerechtigkeitsforschung hat in verschiedensten Kontexten belegt, dass die Gerechtigkeitswahrnehmung einer Person Einflüsse auf Verhalten, Kognitionen und Emotionen hat. Obwohl viele Menschen von Personalentlassungsprozessen betroffen sind, wurde diese Thema in der Gerechtigkeitsforschung stark vernachlässigt. So gibt es fast keine Studien darüber, inwiefern die Art des Entlassungsprozesses das Verhalten und Erleben einer Person nach der Entlassung beeinflusst und ob Fairnessüberlegungen bei den Copingprozessen eine Rolle spielen. Darüber zu forschen ist wichtig, um als förderlich erlebte Bedingungen für die Bewältigung der Arbeitslosigkeit zu schaffen.

Anhand der instrumentellen und relationalen Theorien der Verfahrensgerechtigkeit sowie des coping with job loss models von Latack, Kinicki und Prussia (1995) wurden daher Hypothesen darüber abgeleitet, inwiefern die Gerechtigkeitswahrnehmung und die vermittelnden Konstrukte des Selbstwertgefühls, der Verantwortungsattribution, der Kontrollüberzeugungen, der Sensibilität für Ungerechtigkeit und des Gerechte-Welt-Glaubens einen Einfluss auf das Coping mit dem Arbeitsplatzverlust haben.

Um die Hypothesen zu überprüfen wurde eine Fragebogenstudie mit 167 betriebsbedingt Entlassenen aus ganz Deutschland durchgeführt. So konnte ein Modell des Coping mit dem Arbeitsplatzverlust aufgestellt werden. Dieses theoretisch hergeleitete Modell wurde mittels Regressionsanalysen überprüft.

Dabei zeigte sich, dass alle der untersuchten Variablen zum Verständnis des Copingverhaltens aufschlussreich sind. Die Gerechtigkeitswahrnehmung hat allein genommen einen u-förmigen Einfluss auf kontrollierendes Coping und Eingebunden in das Pfadmodell indirekte Effekte über die anderen Variablen.

1 Einleitung

Zur Zeit leidet Deutschland und Europa unter einer Kündigungswelle. Immer wieder berichten die Medien über Firmenschließungen oder Massenentlassungen von bis zu mehreren tausend Angestellten. Das Problem ist so gravierend, dass sich selbst höchste Regierungsvertreter für den Erhalt einzelner Werke einsetzen. Die von der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg herausgegebenen Arbeitslosenzahlen betragen für Juni 2004 rund 4,23 Millionen in Gesamtdeutschland, die durchschnittliche Arbeitslosenquote für Ostdeutschland beträgt 18,1% der Erwerbsfähigen¹. Wie viele Menschen monatlich von einer Kündigung betroffen sind, kann man nur schätzen, es dürften aber sehr viele sein. Angesichts der traurigen Aktualität des Themas überrascht es, dass es wenig Literatur und Forschung zur Wahrnehmung der Kündigungssituation und deren Auswirkungen gibt (Andrzejewski, 2002). Auch in der psychologischen Gerechtigkeitsliteratur allgemein findet man wenig Forschung zur Gerechtigkeitswahrnehmung von Personalentlassungen². Es muss hier auch angemerkt werden, dass die größtenteils im nordamerikanischen Raum gewonnenen empirischen Erkenntnisse nur sehr vorsichtig auf den deutschen Kontext übertragen werden dürfen, da in Deutschland ganz andere Bedingungen des Kündigungsschutzes oder der sozialen Sicherung der Arbeitslosen gelten. Hier wie dort ist jedoch die schnelle und für alle Betroffenen gute Bewältigung von Arbeitslosigkeit anzustreben, denn die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit sind für die Betroffenen (Gekündigte, Familienangehörige, Mitarbeiter, Gesellschaft) beträchtlich. Sowohl finanziell, physiologisch, sozial und psychologisch erlebt die Mehrzahl der Betroffenen den Arbeitsplatzverlust als negatives, einschneidendes Ereignis. Eine ausführliche Darstellung der möglichen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit ist an dieser Stelle nicht möglich. Für einen, wenn auch unvollständigen, Überblick über Studien und Literatur zu diesem Thema sei auf *Anhang Nr. 1* verwiesen. In der in dieser Arbeit vorgestellten Untersuchung soll herausgefunden werden, ob und wie die Gerechtigkeitswahrnehmung während des Kündigungsprozesses einen Einfluss auf die Bewältigung der Kündigung hat. So soll die Lücke in der deutschen Forschung um ein so aktuelles Thema wie Kündigung ein Stück weit geschlossen werden. Wie dies untersucht wurde, wird in den folgenden Abschnitten geklärt.

¹ Statistiken zum Thema Arbeitslosenzahlen etc. können auf der homepage der Bundesagentur für Arbeit unter dem Stichwort „Statistiken“ gefunden werden (<http://www.arbeitsagentur.de>).

² Dies beklagen auch z.B. Kieselbach, 1998; Wanberg, Bunce & Gavin, 1999.

In *Abschnitt 2* wird zunächst in den Forschungshintergrund des Themas eingeführt und die in dieser Studie untersuchten Hypothesen theoretisch hergeleitet, in *Abschnitt 3* folgt eine Beschreibung der in der Studie verwendeten Methoden und Instrumente mit denen die in *Abschnitt 4* aufgezeigten Ergebnisse berechnet wurden. Die Ergebnisse werden in *Abschnitt 5* diskutiert und daraus werden Empfehlungen für die Praxis der Personalentlassung und Beratung von Gekündigten abgeleitet (*Abschnitt 6*) sowie Anregungen für weitere Forschung gegeben (*Abschnitt 7*). Die Arbeit schließt mit Literaturangaben (*Abschnitt 8*) und Anhängen (*Abschnitt 9*).

2 Theoretische Herleitung und Hypothesengenerierung

In diesem Teil soll also in die für diese Studie relevante Forschung eingeleitet und unter Berücksichtigung der Theorie und Empirie Hypothesen generiert werden. Dazu wird zunächst in *Abschnitt 2.1.* auf die Frage eingegangen, was überhaupt unter Gerechtigkeit verstanden wird und warum sie relevant ist. Dies wird in *Abschnitt 2.2.* für Fragen der prozeduralen und in *Abschnitt 2.3.* für die interaktionale Gerechtigkeit präzisiert. Ob es sinnvoll ist, zwischen interaktionaler und prozeduraler Gerechtigkeit zu unterscheiden, behandelt *Abschnitt 2.4.*. Nachdem so in die Forschung zur Gerechtigkeitswahrnehmung eingeführt wurde, folgt in *Abschnitt 2.5. bis 2.11.* die Herleitung der Hypothesen zum Zusammenhang zwischen der Gerechtigkeitseinschätzung und der Bewältigung einer Kündigung. Dafür ist es nötig auf die Beziehungen zwischen den vermittelnden Variablen des Selbstwertgefühls (*Abschnitt 2.5.*), der Verantwortungsattribution (*Abschnitt 2.6.*), der Kontrollüberzeugungen (*Abschnitt 2.7.*) und der Gerechtigkeit einzugehen. Zusätzlich werden auch die Beziehungen aller Konstrukte untereinander beleuchtet. In *Abschnitt 2.8.* wird sodann ein Modell der Bewältigung einer Kündigung eingeführt und in den folgenden Abschnitten auf die Zusammenhänge zwischen den zuvor diskutierten Variable und der Bewältigung der Kündigung eingegangen. Schließlich werden die ebenfalls einflussreichen Konzepte „Sensibilität für Ungerechtigkeit“ (*Abschnitt 2.9.*) und „Gerechter-Welt-Glaube“ (*Abschnitt 2.10.*) vorgestellt. Nur kurz berichtet werden zudem als weitere gemessene Einflussgrößen die demographischen Variablen (*Abschnitt 2.11.*). Nachdem dem Leser eine Fülle von Hypothesen vorgestellt wurde, erfolgt in *Abschnitt 2.12.* der Versuch, diese in einem Pfadmodell zusammenzufassen.

2.1 Gerechtigkeit

In diesem Abschnitt wird zunächst definiert, was unter Gerechtigkeit verstanden wird (*Abschnitt 2.1.1.*), welche Bedeutung die Gerechtigkeit im menschlichen Zusammenleben hat (*Abschnitt 2.1.2.*) und warum sie bei Personalentlassungen eine Rolle spielen dürfte (*Abschnitt 2.1.3.*).

2.1.1 Allgemeine Definition der Gerechtigkeit

Was ist Gerechtigkeit? Ein Überblick über Gerechtigkeitsdefinitionen wäre hier zu ausführlich, daher soll nur kurz betrachtet werden, was die sozialwissenschaftliche Forschung unter „Gerechtigkeit“ versteht. Leventhal, Karuza & Fry (1980) sehen die Beurteilung der Fairness als eine spezielle Klasse moralischer Urteile. Koller (1995) definiert die Gerechtigkeit wie folgt:

„Die Gerechtigkeit umfasst – ganz allgemein gesprochen – jene Forderungen der Moral, die sich auf die Interessenkonflikte zwischen den Menschen um die Güter und Lasten des sozialen Lebens beziehen und die einen allgemein annehmbaren Ausgleich dieser Konflikte verlangen. Ihre Grundforderung lautet, jedem zukommen zu lassen, was ihm gebührt oder jede Person so zu behandeln, wie sie es verdient.“ (1995, S. 53).

Was jedoch „verdient“ eine Person und wer legt das fest? Während philosophische oder religiöse Definitionen der Gerechtigkeit meist normative, allgemeingültige Standards der Gerechtigkeit postulieren, betont die psychologische Gerechtigkeitsforschung den subjektiven, kulturabhängigen Charakter von Gerechtigkeitsvorstellungen³. Demnach ist “an act (...) «just» because someone thinks it is just and responds accordingly“ (Folger & Cropanzano, 1998, Seite xiv). Ungerechtigkeit wird laut Montada und Kals (2001) dann empfunden, wenn ein durch geltende Normen legitimer Anspruch einer Person verletzt wird und nicht dann, wenn legitime Interessen mit legitimen Mitteln verfolgt werden⁴. Gerechtigkeitswahrnehmungen “usually involve a social context and unwarranted actions by one party that harm or threaten other parties“ (Folger & Cropanzano, 1998, S. xiii). Eine moralisch verwerfliche Handlung ist solange nicht ungerecht sondern „nur“ unmoralisch, solange durch sie nicht andere geschädigt werden. Um in einer Gesellschaft festzulegen, was gerecht ist und was nicht, braucht es geteilte Prinzipien oder Normen (Tyler, 2000; Montada, 2002, Greenberg & Cropanzano, 2001). Da aber selbst innerhalb eines sozialen Systems verschiedene legitime Gerechtigkeitsprinzipien (Deutsch, 1975) im Widerspruch stehen können (z.B. Senioritätsprinzip vs. Gleichheitsprinzip) (siehe z.B. Koller, 1995; Montada, 2002), sollte man statt von „der Gerechtigkeit“ eher von „den Gerechtigkeiten“ sprechen (Montada, 2001), was jedoch im Folgenden aus Gründen leichter Lesbarkeit unterbleibt. Auch werden in dieser Arbeit die Begriffe „Gerechtigkeit“ und „Fairness“ synonym verwendet.

³ Siehe z.B. Tyler, Boeckmann, Smith & Huo, 1997; Folger & Cropanzano, 1998; Montada, 2001, 2002; Mueller & Wynn, 2000, Brockner, Ackerman, Greenberg, Gelfand, Francesco, Chen, Leung, Bierbrauer, Gomez, Kirkman. & Shapiro, 2001, Mikula (in press).

⁴ Legitim wäre es z.B. in einem Wettstreit nur die eigenen Interessen zu verfolgen, in einer kooperativen Beziehung jedoch nicht.

Die Gerechtigkeit wird meist in mehrere Unterkonstrukte aufgeteilt, z.B. in die Verteilungsgerechtigkeit (*distributive*, austeilende Gerechtigkeit), welche die Verteilung gemeinsamer Güter, Rechte, Pflichten etc. behandelt⁵, die *kommutative* (retributive, ausgleichende) Gerechtigkeit, die Wiedergutmachung und Vertragsbeziehungen zum Gegenstand hat, sowie die *prozedurale* und *interaktionale* Gerechtigkeit, die in den *Abschnitten* 2.2. und 2.3. näher erläutert werden.

2.1.2 Die Bedeutung der Gerechtigkeitswahrnehmung

Gerechtigkeit ist wichtig für ein geregeltes menschliches Zusammenleben. Von frühester Zeit bis auf den heutigen Tag behandeln Disziplinen wie Religion⁶, alte Mythen, Philosophie⁷, Rechts-, Wirtschafts- und Politikwissenschaften Fragen der Gerechtigkeit. Kinder zeigen Gerechtigkeitsüberlegungen bereits ab einem sehr frühen Alter (Wilson, 1993, zit. nach Folger & Cropanzano, 1998). Gerechtigkeitsauffassungen differieren zwar zwischen Kulturen, die Bedeutung der Gerechtigkeit scheint aber ein kulturelles Universal und ein primordiales Prinzip zu sein (Montada, 2000; Montada, 2001; Lerner, 1980; Brown, 1991). Auch die moderne sozialwissenschaftliche Forschung hat zahlreiche Effekte von Gerechtigkeitswahrnehmungen in verschiedenen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens gefunden. Dabei konnte festgestellt werden, dass Gerechtigkeitseinschätzungen Effekte auf Emotionen, Kognitionen bzw. Einstellungen und Verhalten haben. (siehe z.B. Montada & Kals, 2001). Im Jahre 1987 gaben in einer deutschen Studie die meisten Teilnehmer ohne Abstriche an, dass Gerechtigkeit für sie von Bedeutung sei (Dalbert, Montada & Schmitt, 1987). Fragen des Gerechtigkeitserlebens in organisationalen Kontexten haben sich mit der Zeit zu einem Forschungszweig entwickelt, der bekannt ist als “organizational justice”⁸. Für einen einführenden Überblick über die sozialwissenschaftliche Gerechtigkeitsforschung siehe auch Tyler, Boeckmann, Smith & Huo (1997, ab S. 11) Bierhoff (1992) oder Schmitt (1993).

⁵ Siehe z.B. Homans, 1961; Adams, 1965; Walster, Walster & Berscheid, 1978; für eine Kritik daran siehe z.B. Utne & Kidd, 1984.

⁶ Für Beispiel siehe z.B. die Bibel, z.B. 1. Buch Samuel 12,7; Das Buch Micha 6,5; Psalm 103,6.

⁷ So verschiedene wie Platon, Aristoteles, Kant, Marx, Rawls etc. erörterten Fragen der Gerechtigkeit.

⁸ Siehe z.B. Greenberg (1987, 1993, 1990a), Beugré (1998), Folger & Cropanzano (1998), Liebig (1997, 1998), Greenberg & Cropanzano (2001), Konovski (2000).

2.1.3 Warum sollte das Gerechtigkeitserleben im Personalentlassungsprozess eine Rolle spielen?

Warum aber sollten Gerechtigkeitsvorstellungen im Prozess der Personalentlassung eine Rolle spielen? Hier zunächst ein paar einleitende Worte. Bei einer Kündigung sind Menschen in einer Situation, die Interaktion mit anderen Menschen bzw. der „juristischen Person“ Firma verlangt. Die Entlassung stellt in der Regel eine Bedrohung für den Gekündigten dar, einen Interessenkonflikt zwischen Firma und Mitarbeiter, da diesem der „Besitzstand“ fester Arbeitsplatz genommen werden soll. Der Verlust des Arbeitsplatzes wird von vielen Betroffenen als ein kritisches Lebensereignis (Filipp, 1981) erlebt, da Arbeitslosigkeit mit Verlust an Sicherheit, Geld, Status etc. verbunden ist (*siehe auch Abschnitt 2.8.*). Studien zeigen, dass der Personalentlassungsprozesses häufig auch als ungerecht, also legitime Ansprüche der Person verletzend, und nicht „nur“ als negativ empfunden wird⁹. Welche Auswirkungen dies für die betroffene Person und die Gesellschaft hat, ist jedoch, wie in der Einleitung bemerkt, für den Bereich der Personalentlassung weitgehend ungeklärt. Es wird in dieser Studie nur auf die Verfahrensgerechtigkeit und die interaktionale Gerechtigkeit eingegangen. Worum es sich dabei handelt und warum diese ausgewählt wurden, wird in den folgenden Abschnitten dargestellt – zunächst für den Bereich der Verfahrensgerechtigkeit.

2.2 Verfahrensgerechtigkeit

In dieser Untersuchung fungiert unter anderem die Verfahrensgerechtigkeit als unabhängige Variable. Daher wird dargestellt, was unter Verfahrensgerechtigkeit zu verstehen ist (*Abschnitt 2.2.1.*), was die empirische Forschung zur Verfahrensgerechtigkeit herausgefunden hat (*Abschnitt 2.2.2.*) und was es für Theorien darüber gibt, warum Menschen die Verfahrensgerechtigkeit wichtig ist (*Abschnitt 2.2.3.*). Es werden stets Bezüge zur Kündigungssituation gezogen.

2.2.1 Definition der Verfahrensgerechtigkeit

Was also ist mit Verfahrensgerechtigkeit oder prozeduraler Gerechtigkeit, in dieser Arbeit immer synonym verwendet, gemeint? Was man unter Gerechtigkeit verstehen kann, wurde unter *Abschnitt 2.1.1.* geklärt - was aber ist mit *Verfahren* oder *prozedural* gemeint? Röhl

⁹ Konovski & Folger, 1991; Benett, Martin, Bies & Brockner, 1995; Dalbert, 1997, Kieselbach, 1997b, 1998, Wanberg, Bunce & Gavin, 1999, Gilliland & Shepers, 2003; und andere.

(1993) weist auf die Schwierigkeit der Festlegung von Form, Inhalt, Mittel und Zweck eines prototypischen Verfahrens hin. Er definiert Verfahren daher sehr allgemein wie folgt: „Verfahren sind institutionalisierte Prozesse der Entscheidungs- und Konsensbildung.“¹⁰. Leventhal, Karuza & Fry (1980) bestimmen sieben Komponenten von Verfahren, die Verteilungsprozesse in Sozialsystemen regeln: Die Auswahl der ausführenden Personen, die Festlegung von Grundregeln, das Sammeln von Informationen, den Entscheidungsprozess, Sicherungen, Berufungsmöglichkeiten und Veränderungsmechanismen. Diese sollen in einer Art kognitiven Repräsentation der Mitglieder des Sozialsystems repräsentiert sein. Im Kontext der Personalentlassungen sind in dieser Untersuchung mit Verfahren alle explizit in den Firmensatzungen oder durch das deutsche Rechtssystem vorgegebenen oder implizit in der deutschen oder Firmenkultur festgeschriebenen Regeln oder Normen des Entlassungsprozesses gemeint.

So wird die Definition der *Verfahrensgerechtigkeit* von Bierhoff verständlich. Er definiert die Verfahrensgerechtigkeit als „die wahrgenommene Fairness der Verfahren, die zur Entscheidungsbildung benutzt werden.“ (Bierhoff, 1992, S. 163). Leventhal (1980) gibt folgende Definition der Verfahrensgerechtigkeit:

„The concept of procedural fairness refers to an individual's perception of the fairness of procedural components of the social system that regulate the allocative process. The concept focuses on the individual's cognitive map of events that precede the distribution of reward, and the evaluation of those events.“
(Leventhal, 1980, S. 35)

Es existieren jedoch noch immer unterschiedliche Auffassungen darüber, welche Komponenten der Verfahrensgerechtigkeit es gibt, bzw. was genau Menschen an Verfahren fair oder unfair finden (Tyler, 2000). Ein Überblick wäre hier zu ausführlich; in *Anhang Nr. 2* sind jedoch einige Beispiele aufgelistet. Genauso uneinheitlich wie die genaue Konzeptualisierung der Verfahrensgerechtigkeit ist deren Operationalisierung (siehe hierzu *Abschnitt 3.1.1.*).

2.2.2 Empirische Forschung zur Verfahrensgerechtigkeit

Bis in die siebziger Jahre konzentrierte sich die Forschung eher auf Fragen der Verteilungsgerechtigkeit und auf die Konzeption der Ungerechtigkeit als Ungleichheit mit Wurzeln in Aristoteles Nicomanischer Ethik (Ross, 1925, zit. nach Greenberg & Tyler, 1987) und den damals aufkommenden Balance-Theorien (z.B. Festinger, 1957). Doch spätestens seit den

¹⁰ Lind & Tyler (1888) wenden sich gegen eine gekünstelte Beschränkung des Verfahrensbegriffes auf Entscheidungsverfahren. Diese Ansicht bringt jedoch die Gefahr mit sich, dass am Ende jede Interaktion oder Kommunikation als Verfahren deklariert wird. Damit wäre die Untersuchung von Verfahrensgerechtigkeit von einer allgemeinen Konversionsanalyse nur noch schwer zu unterscheiden.

bahnbrechenden Forschungsarbeiten von Thibaut & Walker und deren Mitarbeitern (siehe z.B. Thibaut & Walker, 1975) gibt es eine Vielzahl von Forschungsarbeiten zur Verfahrensgerechtigkeit¹¹. Ihre Arbeitsgruppe belegte, dass Menschen sogar mit negativen Ergebnissen zufrieden sind, wenn diese nur fair zustande gekommen sind, dass also Verfahrensgerechtigkeit durchaus eine Rolle spielt. Diese, als „fair process effect“ bezeichnete Beobachtung (Lind, Kanfer & Earley, 1990, Folger, Rosenfield, Grove & Corkran, 1979) konnte in zahlreichen Labor- sowie Feldstudien in verschiedenen Kontexten belegt werden: in *juristischen* (siehe z.B. Thibaut & Walker, 1975; Schmidt, 1993; Bierbrauer, Gottwald, Birnbreier-Stahlberger, 1995), *politischen* (Überblick z.B. in Montada, 1999; Tyler & McGraw zit. nach Schmitt, 1993; Lind & Tyler, 1988), *betrieblichen* (Greenberg, 1990a für einen Überblick, Folger & Cropanzano, 1998; Liebig, 1998; Beugré, 1998; Greenberg & Cropanzano, 2001; Konovski, 2000) und weiteren. So zeigten z.B. Lind, Kanfer & Early (1990), dass sogar die Möglichkeit der Meinungsäußerung nach getroffener Entscheidung („post decision voice“) die Einschätzung des Verfahrens als gerecht oder ungerecht beeinflusst.

Warum Verfahrensgerechtigkeit bei Kündigung?

Warum konzentriert sich diese Untersuchung auf Fragen der Verfahrensgerechtigkeit (und interaktionalen Gerechtigkeit? Die Situation der Personalentlassung ist eine besondere: Wenn der Mitarbeiter zum Kündigungsgespräch gerufen wird, ist die Entscheidung über die „Verteilung“ der Arbeit oder der Ressourcen der Firma meist bereits gefallen (Schwierz, 2003; Goossens, 1982; Tomasko, 1987). Auch wenn es der Firma oder zumindest dem die Kündigung aussprechenden Vorgesetzten schwer fallen mag, einen vielleicht langjährigen Kollegen zu entlassen (Andrzejewski, 2002, 2003; List, 2003), gibt es oft keine andere Wahl. Natürlich kann ein Mitarbeiter diese Entscheidung auch nach Prinzipien der Verteilungsgerechtigkeit ungerecht finden¹², jedoch bleibt in Zeiten wirtschaftlicher Notlage der Firma oft wenig Spielraum, diese „ungerechten“ Entscheidungen zu vermeiden. *Ob* entlassen wird und wenn ja *wer*, ist neben einer psychologischen auch eine wirtschafts-, politikwissenschaftliche oder ethische Frage, die hier nicht diskutiert werden soll (zur Verteilungsgerechtigkeit des „Gutes“ Arbeit siehe auch Montada, 1994, 1997; Liebig, 1997, 1998; Dalbert, 1997). Aber *wie* der Ablauf des

¹¹ Für einen Überblick über Forschung zur Verfahrensgerechtigkeit siehe z.B. Greenberg & Tyler, 1987; Bierhoff, 1992; Tyler & Blader, 2000; Tyler, 2000. Zum Zusammenhang zwischen Verteilungs- und Verfahrensgerechtigkeit siehe z.B. Brockner & Wiesenfeld, 1996 oder Hauenstein, McGonigle & Flinder, 2002.

¹² Dies könnte z.B. der Fall sein, wenn das Senioritätsprinzip bei der Auswahl der zu Kündigenden verletzt wurde, da man aufgrund ökonomischer Gründe einen billigeren Jüngeren behält.

Personalentlassungsprozesses geregelt wird, z.B. wann jemand von seiner Kündigung erfährt, kann den Bedürfnissen der Mitarbeiter in vielen Punkten angepasst werden (Andrzejewski, 2002, 2003; Lemper-Pychlau, 2002, Mayrthaler, 1987, Mayrhofer, 1987, 1988; Klötzl, 1994; Froemer, 1994; Freimuth & Elfers, 1992; Schmeltzer & Zener, 1992, Seisl, 1997). Eine unfaire Behandlung der Gekündigten sollte eine Firma aus ethischen (z.B. Blickle, 1998), aber auch aus wirtschaftlichen Interessen vermeiden (Andrzejewski, 2002), denn sie kann sogar Auswirkungen auf die Arbeitsmoral der im Betrieb verbleibenden „survivor“ haben¹³. Schminke, Ambrose & Cropanzano (2000) fanden heraus, dass in Überlegungen zur organisationalen Fairness prozedurale Gerechtigkeit eine größere Rolle spielt als distributive.

2.2.3 Theorien der Verfahrensgerechtigkeit

Es wurde gezeigt, dass die Einschätzung eines Verfahrens als gerecht oder ungerecht tatsächlich eine wichtige Rolle spielt. Nun interessiert die Frage, warum es den Gekündigten nicht egal sein dürfte, ob ihnen ihrer Meinung nach „fair“ oder „unfair“ gekündigt wurde? Die Frage nach den Gründen für das Bedürfnis der Menschen nach Verfahrensgerechtigkeit wird unterschiedlich beantwortet¹⁴. Im Folgenden werden nur die Erklärungen je am Beispiel der Kündigungssituation näher erläutert, auf die sich die Untersuchung bezieht. Diese Theorien sollen hier grob in zwei Klassen eingeteilt werden (siehe auch Tyler, 1994; Schroth & Shah, 2000): „Instrumentelle Theorien“¹⁵ bzw. „social-exchange-based resource models“ und „soziale Vergleichs-Theorien“ bzw. „identity-based relational models“, im Folgenden meist bezeichnet als „relationale Modelle“.

2.2.3.1 Instrumentelle Theorien

Die hier als *instrumentelle Theorien* bezeichneten Antworten auf die Frage nach dem Zweck der Gerechtigkeitswahrnehmung haben eines gemeinsam: Sie nehmen an, dass die Gerechtigkeit von Verfahren Menschen daher wichtig ist, da sie glauben, am ehesten dann ein gutes Ergebnis oder eine gerechte Verteilung zu erzielen, wenn sich alle „an die Spielregeln halten“. Fairness ist hier das „Mittel zum Zweck“ das zu bekommen, was einem zusteht. Würde sich ein Vorgesetzter z.B. nicht an die Regeln der Firma bei der Auswahl der zu Entlassenen halten

¹³ Brockner, 1986; Brockner et al., 1990, 1992, 1994, 1995 u.a.

¹⁴ Da ein Überblick hier zu umfangreich wäre, sei z.B. auf Lind & Tyler (1988), Bierhoff (1992), Müller (1998), Beugé (1998), Folger & Cropanzano (1998), Tyler (1994), Greenberg & Cropanzano (2001), u.a. verwiesen.

¹⁵ Für eine Kritik an der Unterscheidung zwischen instrumentellen und „nicht“ instrumentellen Theorien siehe Mikula (in press).

sondern Einzelne bevorzugen, könnte dies zur Folge haben, dass ein nach Prinzipien der Verteilungsgerechtigkeit „Berechtigter“ entlassen wird. Die instrumentellen Theorien haben sich aus den oben angesprochenen Überlegungen zu Equity Theorien¹⁶ entwickelt und übernehmen deren Annahme, dass Menschen stets danach streben, ihren eigenen Nutzen zu maximieren¹⁷. So nehmen z.B. die Investment Modelle an, dass sich die Menschen proportional zu ihren Investitionen (z.B. ihre Arbeitskraft) für etwas engagieren (für eine Beschreibung siehe Tyler, 1994.) Tyler (1994) berichtet, dass diese Theorien durch viele empirische Studien Unterstützung finden. Thibaut & Walker (1975) postulieren in ihrem Kontrollmodell der Gerechtigkeit, dass es den Menschen wichtig ist, Kontrolle über den Prozess („process control“) und Ausgang („decision control“) von Verfahren zu haben, um die Entscheidung in eine ihnen genehme Richtung zu steuern. Die von Folger und seinen Mitarbeitern entwickelte „referent cognitions“-Theorie (z.B. Folger & Martin, 1986; Folger, 1987) bezieht sich auf die Theorie der Simulationsheuristiken¹⁸ (Kahnemann & Tverski, 1982). Dieser Theorie nach verhalten sich Menschen nach kognitiven Heuristiken für bestimmte Situationen, die sie im Laufe ihres Lebens bilden. Diese werden dann mit der real vorgefundenen Situation verglichen. So hätte jemand z.B. durch eigene Erfahrung oder andere Quellen eine Idee davon, wie eine Kündigung ablaufen hat und vergleicht diese mit der aktuellen Situation. Fallen die Vergleiche zu Ungunsten der real vorgefundenen Situation aus und gibt es keine Gründe, die dies rechtfertigen, werden Ungerechtigkeit bzw. Gefühle starker Empörung empfunden (Folger & Martin, 1986). Ein Faktor, der das Auftreten des Ungerechtigkeitserlebens begünstigt, ist fehlende Partizipation, da die Menschen so weniger Einblick in die vielleicht gerechtfertigten, Gründe einer Entscheidung haben (Folger & Martin, 1986). Partizipation bzw. Korrigierbarkeit ist auch eine Komponente der Theorie der Verfahrensgerechtigkeit nach Leventhal (1980; Leventhal, Karuza & Fry, 1980), an deren Konzeption der Verfahrensgerechtigkeit sich die hier vorgestellte Studie anlehnt und die daher im Folgenden näher vorgestellt werden soll.

¹⁶ Literaturhinweise zu Equity Theorien sind in *Abschnitt 2.1.* unter dem Stichwort distributive Gerechtigkeit zu finden.

¹⁷ Taylor & Moghaddam drücken dies so aus: „... individuals strive to maximize rewards for themselves. However, in pursuit of this end, individuals learn that they must conform to certain norms if justice in their dealings with others“ (Taylor & Moghaddam, 1987, p. 85, zit. nach Tyler, 1994). Für eine Kritik dieser Annahme siehe z.B. Montada 1998, Kals, 1999; Miller & Ratner, 1996.

¹⁸ Siehe zu Heuristiken z.B. Stroebe, Hewstone & Stephenson (1996, S. 143 ff.).

2.2.3.1.1 *Leventhals Theorie*

Wie schon in *Abschnitt 2.2.1.* beschrieben, identifiziert Leventhal in einem sozialen System sieben Verfahrenskomponenten, die den Mitgliedern des Systems als eine Art kognitive Schemata¹⁹ über ein Interaktionssetting implizit oder explizit zugänglich sind. Aus diesen lassen sich sechs Regeln der Verfahrensgerechtigkeit²⁰ ableiten. Welches relative Gewicht diese Regeln bei der Gerechtigkeitswahrnehmung bekommen, hängt von der bestimmten Situation und der sozialen Rolle des Bewerter (z.B. ist er Vorgesetzter oder Untergebener) ab. Da die Verfahrensregeln dem in dieser Arbeit vorgestellten Fragebogen zu Grunde liegen (siehe *Abschnitt 3.1.*), werden sie im Folgenden bezogen auf die Personalentlassungssituation näher erläutert:

- *Konsistenzregel (consistency rule)*: Alle Personen werden nach gleichen Regeln und Kriterien, die über die Zeit stabil bleiben, entlassen.
- *Unvoreingenommenheits-Regel (bias-suppression rule)*: Persönliches Eigeninteresse der entscheidenden Personen beim Personalentlassungsprozess soll vermieden werden.
- *Genauigkeitsregel (accuracy rule)*: Die Informationen, die zu einer Kündigungsentscheidung führen, sollen umfassend und sorgfältig gesammelt werden.
- *Die Korrigierbarkeitsregel (correctability rule)*: Es sollte eine Möglichkeit geben, gegen eine einmal getroffene Entscheidung Protest einzulegen und Teilaspekte der Kündigungsvereinbarung zu korrigieren.
- *Die Repräsentativitätsregel (representativeness rule)*: In allen Phasen des Kündigungsprozesses sollen grundlegende Bedürfnisse und Werte der betroffenen Individuen bedacht werden.
- *Die ethische Vertretbarkeitsregel (ethicality rule)*: Die Verteilungsentscheidung soll mit den grundlegenden ethischen und moralischen Grundsätzen einer Person oder Gesellschaft vereinbar sein.

Leventhal und seine Mitarbeiter entwarfen das „four-step-justice-judgement-model“, deren „vier Schritte“ hier kurz beschrieben werden: Beobachtet eine Person eine Verteilung von

¹⁹ Kognitive Schemata sind nach Baron & Byrne “mental frameworks centering along a specific theme that help us to organize social information” (Baron & Byrne, 2000, S. 81).

²⁰ Diese werden wie folgt definiert: “a justice rule is defined as a belief that allocative procedures are fair when they satisfy certain criteria. This type of justice rule is referred to as a procedural rule, to distinguish it from distribution rules, ...”. (Leventhal, 1980, S. 30).

Ressourcen, laufen bei ihr Einschätzungen dieser Situation ab. In einem *ersten Schritt (Weighting)* wägt die Person (teils unterbewusst) ab, welche Gerechtigkeitsregel oder –regeln überhaupt anzuwenden sind. In verschiedenen kognitiven Subroutinen ermittelt sie, welches Ergebnis aus der Anwendung welcher Regel resultieren würde (*zweiter Schritt, preliminary estimation*). Im *Schritt drei*, der „*rule combination*“ Phase, kombiniert der Mensch die verschiedenen Einschätzungen. Der relative Einfluss einer Gerechtigkeitsregel hängt von deren jeweiliger Wichtigkeit ab. Widersprechen sich zwei gleich wichtige Regeln, wird ein Kompromiss gebildet. Abschließend schätzt der Beobachter in einem *vierten Schritt* die Gerechtigkeit einer Verteilung ein, indem er die aktuell stattgefundene Verteilung mit der in den vorangegangenen Schritten als „verdient“ ermittelten Verteilung vergleicht. Ist ein Gekündigter also der Meinung, die Gekündigten müssten nach den Regeln der Konsistenz und Genauigkeit ausgewählt werden (Weighting), und nach der Regel der Konsistenz wäre er nicht gekündigt worden, nach der der Genauigkeit eventuell schon (*preliminary estimation*), bei einer Kombination beider aber auf keinen Fall (*rule combination*) dürfte er nach einem Vergleich zwischen „Ist = gekündigt“ und „Soll = nicht gekündigt“ sensu Leventhal Ungerechtigkeit empfinden, also z.B. empört sein. Aus der Konzeption der Verfahrensgerechtigkeit nach Leventhal und seinen Mitarbeitern (1980) ergibt sich folgende *Hypothese (Nr. 1)* bezogen auf die Kündigungssituation: *Je eher die Regeln der Verfahrensgerechtigkeit während eines Kündigungsprozesses eingehalten werden, desto eher wird dieser als verfahrensgerecht eingestuft.*

2.2.3.2 Relationale Theorien

Die von Tyler (1994) als „identity-based relational model“ bezeichneten Theorien kritisieren die Annahme der instrumentellen Theorien, dass Menschen stets nur danach streben, aus einer Verteilung den größtmöglichen Gewinn zu ziehen. Diese Ein-Motiv-Hypothese hat wenig Erklärungswert, soweit man nicht genau definiert, was man unter „größtem Nutzen“ verstehen kann (siehe auch Montada 1998, Kals, 1999, Miller & Ratner, 1996). Außerdem ist sie eine rein rationale Erklärung (Tyler, Degoe & Smith 1996). Die Vertreter der relationalen Theorien weisen darauf hin, dass Verfahrensgerechtigkeit nicht nur als instrumentell zu sehen ist als „Mittel zum Zweck“, eine gerechte Verteilung zu erreichen, sondern auch symbolische Funktionen als „Zweck an sich“ hat, z.B. zur Gewinnung von Respekt. Lind und Tyler und ihre Mitarbeiter betonen in ihrem „group-value model“ (Lind und Tyler, 1988; Tyler, 1989) und dem später entwickelten „four-component-model of procedural justice“ (Tyler & Blader, 2000; Blader & Tyler 2003a, 2003b) die sozialen Motive des Menschen als Mitglied einer Gruppe,

das danach strebt, einen möglichst hohen Status in dieser innezuhaben. Ihre Grundannahme lautet:

„that people are predisposed to belong to social groups and that they are very attentive to signs and symbols that communicate information about their position within groups. People want to understand, establish, and maintain social bonds.” (Tyler, 1994, Seite 851).

Von den Autoritäten oder der Gruppe fair behandelt zu werden, ist für eine Person wichtig, um ihr Selbstwertgefühl zu schützen (siehe *Abschnitt 2.5.*) und auf lange Dauer gute Beziehungen zu der Gruppe aufrechtzuerhalten. Davon wird die Person profitieren, weil z.B. dadurch auch ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden (Tyler, 1994; Tyler 1989). Sie lehnen sich dabei an die Annahmen Tajfels & Turners (1986) an, die davon ausgehen, dass Menschen andere als Quelle der Selbstvalidierung benötigen. Das heißt Folgendes: Ist ein Mensch Teil einer sozialen Gruppe, nimmt er die Reaktionen der andern quasi als Spiegel dafür wahr, welchen Status er in der Gruppe hat und ob seine Handlungen und Werte angemessen sind (Tyler, 1989). Gerechtigkeit kann hier auch als „Mittel zum Zweck“ verstanden werden, z.B. dadurch dass durch einen höheren Status eine Berücksichtigung der eigenen Interessen durch die Gruppe und größeres Wohlbefinden erreicht wird. Sie dient eben nicht nur dazu, eine günstige Verteilung zu erreichen. Auf Verfahrensgerechtigkeit bezogen macht das group-value model demnach folgende Annahmen:

„The group-value model of procedural justice (...) suggests that fair procedures and treatment by authorities communicate identity-relevant information to the individuals affected by these procedures. In particular, the model proposes that fair procedures and treatment communicate information about: (a) the degree to which individuals are respected members of their groups and (b) the degree to which they can feel pride in their group membership.” (Tyler, Degoe & Smith 1996, S. 913).

Drei Elemente, vergleichbar mit Leventhals Verfahrensregeln sind in diesem Model wichtig:

- *Neutralität (neutrality)* der Entscheidungsfindung (wie bei Leventhal),
- *Vertrauen (trust)* in die Verfahren oder Entscheidenden (Einschätzung ihrer Motive, z.B. als wohlwollend oder nicht) und
- *statusrelevante Informationen (standing)*, die einem ermöglichen seinen Status in der Gruppe einzuschätzen (Tyler & Lind, 1992; Tyler 1989, zit. nach Tyler, Degoe & Smith, 1996).

Tyler (1989) fand in einer Studie heraus, dass die Bewertung der sozialen Beziehungen im Vergleich zur Bewertung der instrumentellen Nützlichkeit eines Verfahrens größeren Einfluss auf die Gerechtigkeitswahrnehmung hatte, was die Annahmen des group-value models bestätigen würde (siehe auch Tyler & Blader, 2000).

Wo aber ist die Verbindung zwischen den relationalen Modellen und der Kündigungssituation?

Man könnte einwenden, dass es sich bei einer Kündigung um einen totalen Ausschluss aus einer Gruppe²¹, der Firma, handelt. Geht man aber davon aus, dass es den Menschen wichtig ist, einen hohen Status in einer Gruppe zu halten, muss ein völliger Ausschluss aus dieser Gruppe ein besonders einschneidendes Erlebnis sein. Dieses könnte eventuell aufgefangen werden, wenn der Person kommuniziert wird, dass der Grund des Ausschlusses außerhalb ihrer Person lag. Wird einer Person unfair gekündigt, das heißt hier nach parteiischen Kriterien (neutrality), von wenig vertrauenswürdigen Autoritäten (trust) und respektlos (standing), kommuniziert ihr dies nach dem group value model, dass sie nicht für wert befunden wird, der Gruppe zuzugehören, vielleicht auch in der Zukunft nicht. Was dies für Auswirkungen, z.B. auf das Selbstwertgefühl hat, wird ab *Abschnitt 2.5.* erörtert.

Wie man sieht, spielen in dem group value model nicht nur die formalen Verfahrensregelungen sondern auch die Behandlung durch die Autoritäten eine große Rolle, was zum Punkt der interaktionalen Gerechtigkeit führt. Es sei jedoch hinzugefügt, dass sich auf die Annahmen der relationalen Modelle die *Hypothese Nr. 1* stützt.

2.3 Interaktionale Gerechtigkeit

Diese hier beschriebene Untersuchung fungiert unter anderem die interaktionale Gerechtigkeit als unabhängige Variable. Im Folgenden wird zunächst beschrieben, was unter interaktionaler Gerechtigkeit zu verstehen ist (*Abschnitt 2.3.1.*), sodann werden Ergebnisse der empirischen Forschung (*Abschnitt 2.3.2.*) und der Stand der Theorienentwicklung vorgestellt und erörtert, inwieweit die interaktionale Gerechtigkeit im Personalentlassungsprozess eine Rolle spielen sollte (*Abschnitt 2.3.3.*).

2.3.1 Definition der interaktionalen Gerechtigkeit

Das Konstrukt der interaktionalen Gerechtigkeit wurde 1986 von Bies und Moag (Bies & Moag 1986, siehe auch Bies, 1987) eingeführt. Diese kritisierten, dass in der bisherigen Forschung nicht zwischen der Fairness (der Regeln) eines Verfahrens an sich (Verfahrensgerechtigkeit) und der Fairness der Umsetzung der Verfahrensregeln (interaktionale Gerechtigkeit) unterschieden wird. Interaktionale Gerechtigkeit ist definiert als die Sensitivität

²¹ Eine Gruppe wird wie folgt definiert: "A group consists of two or more interacting persons who share common goals, have a stable (i.e. lasting) relationship, are somehow interdependent, and perceive that they are in fact part of a group." (Paulus, 1989, zit. nach Baron & Byrne, 2000, S. 481-482).

für die „quality of interpersonal treatment that (recipients) receive during the enactment of organizational procedures“ (Bies & Moag, S. 44). Übertragen auf die Kündigungssituation wird also geregelt, wie die Betroffenen von seinen Vorgesetzten während der Kündigungsgespräche behandelt wurde.

Wie bei der prozeduralen Gerechtigkeit gibt es auch bei der interaktionalen Gerechtigkeit, im Folgenden häufig abgekürzt durch IG, Unstimmigkeiten darüber, welche Komponenten die IG enthält (Bobocel & Holmval 2001). In *Anhang Nr. 3* wird ein Einblick in die von verschiedenen Autoren verwendeten Teilaspekte der interaktionalen Gerechtigkeit gegeben. Die hier vorgestellte Studie lehnt sich an die Definition der interaktionalen Gerechtigkeit von Bies und Moag (1986) an, da sie die bekannteste ist, daher eine Nachvollziehbarkeit der Konzeptualisierung erlaubt. Außerdem beschreiben die Autoren, wie sie durch eine empirische Untersuchung die folgenden vier Kategorien gebildet haben²² (deutsche Übersetzung der Autorin):

- *Wahrhaftigkeit (truthfulness)*: Unter Wahrhaftigkeit fassen Bies und Moag (1986, S. 47-48) zwei Komponenten zusammen: Täuschung bzw. Lügen (“deception”) müssen vermieden werden und es soll der Eindruck entstehen, ehrlich über die Vor- und Nachteile aufgeklärt zu werden (“candiness”).
- *Angemessenheit (propriety of questions)*: Die von Bies und Moag befragten Bewerber um eine Stelle schätzten die Fairness geringer ein, wenn sie das Gefühl hatten, ihr Gegenüber stelle ihnen unangemessene Fragen (“improper questions”) bzw. behandle sie auf Grund von Vorurteilen (“prejudicial statements”). Damit waren Fragen gemeint, die dem Auswählenden das Gefühl gaben aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, oder Religion diskriminiert zu werden.
- *Respekt (respect)*: Hiermit ist eine höfliche und respektvolle Behandlung gemeint. Bies & Moag (1986, S. 49) geben für respektlose Behandlung das Beispiel eines Vorgesetzten, der den Gesprächspartner nicht anschaut sondern nur seine Fingernägel betrachtet.

²² Sie interviewten in einer Studie Stellenbewerber vor und nach einer Bewerbung, welche Fairnesskriterien sie bei der Personalauswahl erwarten würden. Dabei ermittelten sie mittels Inhaltsanalyse in beiden Untersuchungen die selben vier Kategorien (Bies, 1985, zit. nach Bies & Moag, 1986). Häufig wurden die von Bies und Moag (1986) vorgeschlagenen vier Komponenten von anderen Autoren in zwei breite Klassen gefasst: „Klare Erklärungen“ und „Behandlung mit Respekt“ (Bobocel & Holmval, 2001; Moormann, 1991).

- *Rechtfertigungen (justifications)*. Schließlich fanden Bies und Moag²³ heraus, dass eher das Gefühl einer gerechten Interaktion entsteht, wenn Gründe für die Entscheidung genannt werden bzw. die Handlung gerechtfertigt wird (Bies & Moag 1986, S. 50).

2.3.2 Empirische Forschung zur interaktionalen Gerechtigkeit

Nachdem nun das Konzept und dessen Messung beschrieben ist, bleibt noch zu fragen, ob es wirklich so ist, dass die Art und Weise wie jemand die Verfahrensregeln umsetzt Auswirkungen auf Verhalten und Erleben hat? Diese Frage kann nach heutigem Stand der Forschung klar bejaht werden. Die interaktionale Gerechtigkeit wurde sowohl anhand fiktiver Szenarien²⁴, experimentellen Laborstudien (Moye, Masterson & Bartol, 1997, zit. nach Bobocel & Holmvall, 2001) als auch in Feldstudien untersucht²⁵. Einflüsse der interaktionalen Gerechtigkeit könnten in vielen Bereichen festgestellt werden, z.B. im Bereich der *Arbeitszufriedenheit*²⁶, auf *negatives Verhalten* gegenüber der Firma (Diebstahl, „organisational retaliation behaviour“ etc., z.B. Skarlicki & Folger, 1997, Greenberg, 1990b, Greenberg, 1993, 1994), auf den *Kündigungswillen und die tatsächliche Kündigung* (Keashley et al., 1994, zit. nach Donovan, Drasgow & Munson, 1998, Konovski & Cropanzano, 1991), *organizational citizenship behaviour* (Moormann 1991, Konovski & Cropanzano, 1991; Donovan, Drasgow & Munson, 1998; siehe auch die Paralleluntersuchung von Rebele, 2004), auf die *Zufriedenheit mit den Vorgesetzten* bzw. der Bezeichnung dieser als „fair“ (Donovan, Drasgow & Munson, 1998, Greenberg, 1988; Tyler, 2000) und auf weitere. Bies, Martin & Brockner (1993) folgerten aus einer Studie, dass Opfer von Personalentlassungen eher die interpersonale als die prozedurale Fairness von Personalentlassungsprozessen beachten. Konovski & Brockner (1993, zit. nach) untersuchten, welche Komponenten bei einer Kündigung die Fairnesseinschätzung bestimmen. Sie identifizierten folgende besonders fairnessrelevante Komponenten: Eingehende Prüfung, Unvoreingenommenheit, glaubwürdige Kommunikation und Rechtfertigungen als Komponenten. Besonders „voice“, die Möglichkeit zur Stellungnahme, und Rechtfertigungen und „casual

²³ Diese Beobachtung wurde vielfältig repliziert. Literaturangaben sind in *Anhang Nr. 3* zu finden.

²⁴ Ein Beispiel ist die Untersuchung von Vermund, van der Kloot & van der Meer (1992), in der den Versuchspersonen Informationen über eine fiktive Bewerbungssituation vorgelegt wurden und sie dann die Umsetzung der Prozedur durch den Vorgesetzten und dessen Behandlung der Bewerber einschätzen mussten.

²⁵ Für einen Überblick siehe z.B. Bobocel & Holmvall (2001), zu Operationalisierungsversuchen siehe Donovan, Drasgow & Munson (1998).

²⁶ Siehe dazu: Keashley et al. (1994, zit. nach Donovan, Drasgow & Munson, 1998), Donovan et al. (1998), Cobb & Fry (1996).

accounts“ wurden häufig untersucht²⁷. So haben Bies und Shapiro (1987, 1988) klare Effekte dahingehend gefunden, dass die interaktionale Fairness höher eingeschätzt wird, wenn die Vorgesetzten ihre Entscheidungen rechtfertigen²⁸ und die Gründe für ihr Handeln offen legen (Bies & Shapiro, 1988, auch Bies 1987, Bies & Moag 1986, etc.). Dies ist selbst bei für die Betroffenen negativem Ausgang einer Verteilungsentscheidung der Fall (Bies & Shapiro, 1987).

2.3.3 Theorien der interaktionalen Gerechtigkeit

Warum aber ist Menschen die Ausführung von Verfahrensregeln bzw. die Behandlung durch die Autoritäten wichtig? Bies und Moag machen in ihrem das Konzept einführenden Artikel von 1986 kaum Aussagen über zugrundeliegende theoretische Annahmen. Auch in späteren Jahren blieb der Stand der Theorienentwicklung zur interaktionalen Gerechtigkeit auf einem sehr geringen Niveau (Bobocel & Holmvall, 2001). Da interaktionale Gerechtigkeit nicht unbedingt einen kausalen Zusammenhang mit den erreichten Ergebnissen haben muss, scheiden instrumentelle Theorien ähnlich der Verfahrensgerechtigkeit als alleinige Erklärung für die Wichtigkeit der interaktionalen Gerechtigkeit aus. Plausibel erscheint es jedoch, dass relationale Modelle auch für die interaktionale Gerechtigkeit eine gute Grundlage bieten. Überlegt man dies, stellt sich die Frage, ob und inwiefern sich interaktionale und prozedurale Gerechtigkeit unterscheiden. Dies soll in *Abschnitt 2.4.* erörtert werden. Zunächst soll kurz überlegt werden, in wieweit IG im Personalentlassungsprozess überhaupt relevant sein sollte.

2.3.4 Interaktionale Gerechtigkeit und Kündigung

Spielt interaktionale Gerechtigkeit während einer Kündigung eine Rolle? Besonders während des Kündigungsgespräches befindet sich der Gekündigte in direkter Interaktion mit seinem Vorgesetzten in einer Entscheidungssituation. Der Experte Dr. Andrzejewski bestätigte in einem von der Autorin und Joachim Rebele geführten Interview, dass Entlassene oft noch lange Zeit nach der Kündigung emotional sehr aufgeregt über ihr Kündigungsgespräch berichten. Gerade in einer so einschneidenden Situation scheint eine sensible Behandlung der Betroffenen wichtig

²⁷ Für Literaturhinweise zu voice siehe *Anhang Nr. 3.*

²⁸ Wichtig ist aber, dass die Rechtfertigungen als glaubhaft und adäquat erlebt werden und die Menschen nicht den Eindruck gewinnen, man wolle Gerechtigkeit nur vortäuschen (Bies & Shapiro, 1987; Shapiro, 1991). So fanden Folger und seine Mitarbeiter (Folger et al., 1983; Folger & Martin, 1986), dass Rechtfertigungen nur dann die Einschätzung der interaktionalen Gerechtigkeit verbessern, wenn sie glaubhaft und adäquat sind und dass sonst ein gegenteiliger „frustration effect“ einsetzt (Folger, 1979, zit. nach Folger & Cropanzano, 1998).

zu sein. Kann auch die Kündigung an sich nicht vermieden werden, so wird es als sehr unfair erlebt, wenn das „wie“ negativ abläuft. Z.B. fragten Cobb, Vest & Hills (1997) in einer Untersuchung Arbeiter, ob sie eher die formalen Prozeduren oder die Behandlung durch ihre Vorgesetzten als verantwortlich für die Aufrechterhaltung der Gerechtigkeit sehen. Dabei fanden sie heraus, dass es wichtiger ist, wer und wie Prozeduren ausgeführt werden, als die Natur der formalen Prozeduren. Fasst man diese Überlegungen zusammen, lässt sich folgende *Hypothese (Nr. 2)* aufstellen:

Je eher die Kriterien der interaktionalen Gerechtigkeit bei einer Kündigung erfüllt wurden, desto fairer wird diese eingeschätzt.

2.4 Prozedurale vs. interaktionale Gerechtigkeit

Die Unterscheidung zwischen prozeduraler und interaktionaler Gerechtigkeit als zwei distinkte Konstrukte ist bis heute umstritten (z.B. Bobocel & Holmvall, 2001; Bies, 2001; Schminke, Ambrose & Cropanzano, 2000). Greenberg (1990a) forderte schon vor 14 Jahren, die Konstrukte zu integrieren, aber stattdessen driftete die Forschung darüber eher auseinander (Bobocel & Holmvall, 2001). Wie schon oben beschrieben sind die Konstrukte auch innerhalb ihrer selbst sehr unterschiedlich definiert, was eine Vergleichbarkeit zusätzlich erschwert. So fällt es auf konkreter Ebene z.B. schwer, Leventhals „ethicality rule“ von Forderungen der interaktionalen Gerechtigkeit nach Respekt oder Ehrlichkeit zu trennen. Manche der Gerechtigkeitsregeln sind unscharf und enthalten sowohl Prozess als auch Ausführung (Bies & Moag, 1986; Bobocel & Holmvall, 2001). Lind & Tyler (1988) integrieren in ihrem group-value model (oder später in dem four-component model, siehe z.B. Tyler & Blader, 2000, Blader & Tyler, 2003a, 2003b) interaktionale sowie prozedurale Komponenten. Dahingegen fanden Sheppard & Lewicki (1987) in ihren Studien im Arbeitskontext heraus, dass Manager den Prozess von der Ausführung unterscheiden, wenn sie beschreiben was sie für fairnessrelevant halten. Auch andere Studien belegen, dass eine Unterscheidung sinnvoll sein könnte (siehe z.B. Literatur in Schminke, Ambrose & Cropanzano, 2000; Cobb, Vest & Hills, 1997, Skarlicki & Folger, 1997). Cobb, Vest & Hills (1997) fanden in ihrer Untersuchung Arbeiter, ob sie eher die formalen Prozeduren oder ihre Vorgesetzten als verantwortlich für die Aufrechterhaltung der Gerechtigkeit sehen. Dabei fanden sie heraus, dass es wichtiger ist, wer und wie Prozeduren ausgeführt werden, als wie genau die formalen Regeln gestaltet waren. Bobocel und Holmvall (2001) betrachten die konzeptionellen und theoretischen Überlegungen der beiden Konstrukte. Sie vergleichen die empirischen Ergebnisse und Operationalisierungsversuche und finden Argumente für und wider eine Differenzierung beider Konstrukte. In dieser Untersu-

chung werden zwar beide Konstrukte erhoben, es wird aber untersucht, inwieweit sie Unterschiedliches messen oder zusammengefasst werden können (siehe auch *Abschnitt 3.1.1.1.*).

2.5 Selbstwertgefühl

In der vorliegenden Untersuchung wurde das Selbstwertgefühl (SW) der Gekündigten erfragt, allgemein und bezogen auf ihre Fähigkeiten in der Arbeitswelt. Gemeint ist mit dem Selbstwertgefühl, im Folgenden abgekürzt mit SW, “a person’s overall self-evaluation or sense of self-worth“ (Myers, 1999, S. 636, siehe auch Baron & Byrne, 2000 für eine Einführung). Das Selbstwertgefühl einer Person ist relativ stabil über die Zeit. Nach einschneidenden Ereignissen wie einer Kündigung besteht jedoch die Möglichkeit, dass es sich verändert²⁹. In dieser Untersuchung interessiert vor allem das durch die Erlebnisse während der Kündigung veränderte Selbstwertgefühl.

2.5.1 Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit

In der Verfahrensgerechtigkeitsliteratur findet man Hinweise darauf, dass es Zusammenhänge zwischen Wahrnehmung der Verfahrensgerechtigkeit und Selbstwertgefühl gibt³⁰. Meist wurde gefunden, dass die Wahrnehmung von Ungerechtigkeit zu einem niedrigeren Selbstwertgefühl führt³¹ (z.B. Tyler, Degoe & Smith, 1996; Koper et al., 1993). Dieser Zusammenhang ist besonders hoch, wenn eine hohe Involviertheit der Betroffenen besteht (Koper et al., 1993), wovon man im Fall der Kündigung ausgehen kann. Der empirische Zusammenhang zwischen Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit stimmt mit den Annahmen des *group-value Models* (siehe *Abschnitt 2.2.3.2.*) überein: Lind & Tyler (1988) nehmen darin folgendes an: “Fair procedures communicate pride and respect to group members, which in turn increase self-esteem ...” (zit. nach Tyler, Degoe & Smith, 1996, S. 914)³². Da Respekt zentral für das Zustandekommen dieses Effektes ist (Tyler, Degoe & Smith, 1996; Tyler & Smith 1999; Tyler & Blader,

²⁹ Siehe dazu z.B. Scheuch & Schroeder, 1990; Paul & Moser, 2001; Erhard, 1992; Brenner, 1979, zit. nach Assmann & Rossa, 1992; Grehn, 1992; Liem, 1988; zit. nach Kieselbach, 1997b.

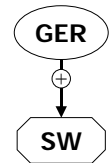
³⁰ Siehe Brockner & Wiesenfeld, 1996 für einen Überblick, Schroth & Shah, 2000; Brockner, Heuer, Siegel, Wiesenfeld, Martin, Grover, Reed & Bjorgvinsson, 1998; Tyler, Degoe & Smith, 1996; Koper, van Knippenberg, Bouhuijs, Vermunt & Wilke, 1993; Smith, Tyler, Huo, Ortiz & Lind, 1998; Tyler & Blader, 2000.

³¹ Bei Koper et al. (1993) wurde dieser Effekt in einer Studie nur bei positivem Ausgang der Aufgabe gefunden.

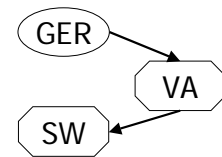
³² Für eine Beschreibung des Zusammenhangs siehe auch Tyler & Blader (2000, S. 171 ff), deren “four-component model of procedural justice“ sich diesen Annahmen anschließt.

2000³³) und dieser auch ein zentrales Element der interaktionalen Gerechtigkeit ist, kann die folgende *Hypothese (Nr. 3)* aus den Annahmen des group-value-models abgeleitet werden³⁴:

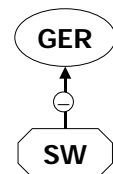
GER hat einen Einfluss auf SW, dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozesses eingeschätzt wird, desto höher ist das Selbstwertgefühl der Gekündigten. Dieser Effekt ist bei interaktionaler Gerechtigkeit stärker ausgeprägt als bei prozeduraler Gerechtigkeit.



Die *instrumentellen Theorien* würden hingegen keinen direkten Einfluss der Gerechtigkeitswahrnehmung auf das Selbstwertgefühl annehmen, und zwar aus folgendem Grund: Hat man einen Misserfolg erlitten, z.B. in Form einer Kündigung, besagt dies, dass das Ziel nicht erreicht wurde. Ob das Selbstwertgefühl davon betroffen wird, hängt jedoch davon ab, wem die Verantwortung (VA) für diesen Misserfolg zugeschrieben wird. Es besteht somit ein indirekter Einfluss über die Verantwortungsattribution. Auch Schroth und Schah (2000) fanden heraus, dass sich über diesen indirekten Einfluss und mittels *Attributionstheorien* eine bessere Vorhersage machen lässt als mittels relationaler Theorien. Diese Zusammenhänge werden im Folgenden Abschnitt ?? näher diskutiert.



Zu beachten ist außerdem, dass das Selbstwertgefühl auch die Gerechtigkeitswahrnehmung beeinflussen könnte. Ausgehend von der oben vorgestellten Definition von Gerechtigkeit lässt sich annehmen, dass Menschen mit einem hohen Selbstwertgefühl eher den Anspruch für legitim erachten, dass man sie gut behandeln solle, z.B. indem man sie an Entscheidungen teilhaben lässt. Diese potentiell höheren Ansprüche müssten so um so leichter verletzt werden, was zu folgender, der Hypothese Nr. 3 widersprechender *Hypothese (Nr. 3b)* führt:



Je höher das Selbstwertgefühl der Betroffenen, desto weniger wird der Personalentlassungsprozess als gerecht eingeschätzt.

³³ Tyler & Blader (2000, S. 187) geben an, dass durch die prozedurale Komponente „Status“ (eher interaktional) 12% der Varianz des Selbstbewusstseins aufgeklärt werden kann, mehr als durch die erreichten Ergebnisse.

³⁴ Die Abbildung rechts neben der Hypothese veranschaulicht die Hypothese zur besseren Verständlichkeit graphisch. So wird auch in den folgenden Abschnitten verfahren. Dabei bedeutet ein Pfeil immer die Richtung des angenommenen Zusammenhangs, ein + auf dem Pfeil die Annahme einer positiven (je mehr, desto mehr) und ein negativer Pfeil eine negativen (je mehr desto weniger) Wirkrichtung. Gepunktete Striche meinen indirekte Effekte.

In den weiteren Analysen wird jedoch der zuerst aufgestellten Hypothese Nr. 3 der Vorzug gegeben und Hypothese Nr. 3b nicht weiter verfolgt, da erstere durch die bisherigen Ergebnisse und das group-value-model gestützt wird.

2.6 Verantwortungsattributionen

In der vorliegenden Untersuchung wird der Zusammenhang von Verantwortungsattributionen (VA)³⁵ für die Kündigung und Wahrnehmung der interaktionalen und prozeduralen Gerechtigkeitswahrnehmung untersucht. Bei der Verantwortungsattribution (Heider, 1958; Weiner, 1976) für die Ursachen der Kündigung wird hier unterscheiden zwischen internaler Attribution (VAint- man selber ist der Hauptverantwortliche) und externaler³⁶ Attribution (VAext) bei der die Schuld für die Kündigung außerhalb des Selbst liegt, z.B.

- external „fatalistisch“ (VAextNie): in niemandem (instabil, unkontrollierbar)
- external „situational“ (VAextWirt): in der schlechten Wirtschaftslage (stabil, unkontrollierbar),
- external „firmenspezifisch“ (VAextMan): in der Firmenpolitik bzw. dem Management (instabil, unkontrollierbar).

Da Menschen ein positives Selbstbild schützen wollen (Bradley, 1978) tendieren sie dazu, Misserfolge, wie z.B. eine Kündigung external und Erfolge internal zu attribuieren. Diese Bewertungsvoreingenommenheit wird als „self-serving bias“³⁷ bezeichnet. Der „Fehler“ geschieht, solange es keine Gründe gibt, die diese Zuschreibung verhindern³⁸, z.B. wenn die Firma explizit feststellt, dass es an dem Verhalten der Person liegt, dass sie entlassen wird.

³⁵ „Die Attributionstheorie beschäftigt sich also mit der Frage, wie Menschen eigenes oder fremdes Verhalten interpretieren, um Urteile über die (wahrgenommenen) Ursachen von Ereignissen fällen zu können. Es wird angenommen, dass solche Kausalattributionen explizit oder implizit permanent durchgeführt werden. Sie sind für das Verständnis der Welt, für emotionale Reaktionen auf Ereignisse und für die Handlungsplanung eine zentrale Vorhersagevariable sind.“ (Krampen, 1989, S. 9). Für eine Zusammenfassung über Attributionstheorien siehe z.B. Baron & Byrne (2000, ab S. 49) oder Stroebe, Hewston & Stephenson (1996, ab S. 197) sowie zu Gerechtigkeit und Attributionen siehe auch Utne & Kidd (1984).

³⁶ Heider (1958, zit. nach Stroebe, Hewstone & Stephenson, 1996) führte die Unterscheidung zwischen internaler und externaler Attribution ein.

³⁷ Siehe Myers (1999, ab S. 55) für einen Überblick oder Stroebe, Hewstone & Stephenson (1996, ab S. 194) sowie Bradley (1978).

³⁸ Siehe Kelley (1972).

Somit ist zu erwarten, dass die Schuld für das negative Ereignis Kündigung external gesucht wird³⁹ (Gilliand, 1994, Schroth & Shah, 2000). Durch empirische Studien konnte belegt werden, dass dieser Bias im Falle schwerer Bedrohungen des SW sogar habituell gegenläufige Verantwortungszuschreibungsmuster verdeckt (Leana & Feldmann, 1992; Bergmann, 1992, Lerner, 1993, zit. nach Dalbert, 1997). Da uns in dieser Studie die betriebsbedingt Gekündigten interessieren, wird folgende *Hypothese (Nr. 4)* aufgestellt:

Die Schuld für die Entlassung wird in den meisten Fällen external gesucht.

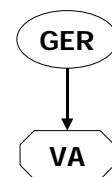
Misst der in dieser Studie verwendete Fragebogen wirklich die Attribution für die Verantwortung der Entlassung, müsste zudem folgende *Hypothese (Nr. 5)* zutreffen:

Die Schuld für die Entlassung wird bei verhaltensbedingter Kündigung eher internal attribuiert als bei betriebsbedingter Kündigung.

2.6.1 Verantwortungsattribution und Gerechtigkeit

Wie könnten Gerechtigkeitswahrnehmung und Verantwortungsattribution zusammenhängen?

In empirischen Studien wurde gefunden, dass die wahrgenommenen Intentionen Anderer für ihr Handeln die bei einer Person die Einschätzung der Fairness beeinflussen können (Bies und Shapiro, 1987). Verhält sich die Firma während der Kündigung sehr fair, könnte man annehmen, dass die



Gründe für eine Entlassung weniger auf die Firma und eher auf die schlechte Wirtschaftslage, auf niemanden oder sich selbst attribuiert werden⁴⁰, da man sich wenig über die Firma ärgert. Entsteht der Eindruck der Ungerechtigkeit, sollte die Schuld stärker bei der Firma gesucht werden, da sich diese inkorrekt verhalten hat. Diese Annahmen führen zu folgenden *Hypothesen (Nr. 6 A-D)*:

GER beeinflusst VA dergestalt:

A: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung für die Entlassung auf die Wirtschaftslage attribuiert.

B: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung für die Entlassung auf niemanden attribuiert.

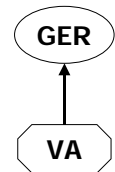
C: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto weniger wird die Verantwortung für die Entlassung auf das Management attribuiert.

³⁹ Eine Ausnahme von dieser Annahme könnten die verhaltensbedingt Gekündigten bilden.

⁴⁰ Belege für diese These fanden auch Van den Bos, Bruins, Wilke & Dronkert (1999).

D: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto höher wird die VA für die Entlassung auf sich selber eingeschätzt.

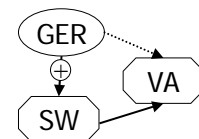
Ebenfalls plausibel ist es, dass die VA die Gerechtigkeitswahrnehmung auslöst. Es könnte sein, dass eine Person zunächst z.B. meint, das Management hätte sich inkorrekt verhalten, und dies dann das Gefühl der (Un)Fairness auslöst, da dieses Fehlverhalten einen Normverstoß darstellt, der einen anderen schädigt. Unwahrscheinlich aber denkbar ist es, dass stabile Attributionsmuster, wie zum Beispiel die habituell internale Attribution der Verantwortung für negative Ereignisse, sich sowohl auf die externe VA als auch auf das Gerechtigkeitserleben auswirken kann (z.B. „Ich bin immer schuld, also kann es ja nicht am Management liegen, also war dies gerecht.“). Ob die kognitiven Prozesse der VA der Gerechtigkeitswahrnehmung vorgeschaltet sind, oder ob beide mehr oder weniger simultan ablaufen, kann in dieser querschnittlichen Untersuchung nicht geklärt werden. Dennoch kann folgende *Hypothese* (Nr. 6E) aufgestellt werden:



E: Aus der VA kann die Gerechtigkeitseinschätzung dergestalt vorhergesagt werden, dass eine hohe VA auf die Wirtschaftslage, niemanden oder sich selber und eine geringe auf das Management eine positive Gerechtigkeitswahrnehmung vorhersagen.

2.6.2 Verantwortungsattribution, Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit

Das *group-value model* der prozeduralen Gerechtigkeit nimmt an, dass eine unfaire Behandlung einer gekündigten Person widerspiegelt, dass sie wenig Wert für die Gruppe hat und dadurch ihr Selbstwertgefühl negativ beeinflusst wird (siehe oben). Dies könnte sich dahingehend auswirken, dass sie die Schuld auf sich selber attribuiert („Ich bin ein schlechter Mitarbeiter, daher wurde gerade mir gekündigt.“). Wird eine Person dahingegen fair behandelt, sollte das ihr Selbstwertgefühl stärken und dies dazu führen, dass sie external attribuiert. Außerdem ist zu erwarten, dass ihr Gruppenzugehörigkeitsgefühl bei fairer Behandlung steigt (Lind & Tyler, 1988). Dies sollte sich dergestalt auswirken, dass die Firma von der Hauptschuld für die Entlassung freigesprochen wird⁴¹. Fasst man diese Gedanken zusammen, muss man sich den oben vorgestellten *Hypothese*



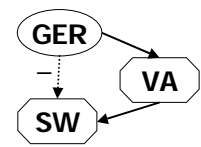
⁴¹ Dies könnte man auch mittels Dissonanztheorie (siehe Baron & Byrne, 2000, S. 143 ff. für einen Überblick) begründen: Einer Person wird durch die faire Behandlung gesagt, dass sie ein wertvolles Gruppenmitglied ist und sie wird dennoch entlassen. Die so erzeugte kognitive Dissonanz könnte gelöst werden, indem man (a) seinen

sen Nr. und Nr.6 A-D anschließen und sie durch folgende Annahme eines Mediatoreffektes des Selbstwertgefühls ergänzen: *Hypothese (Nr. 7): Das Selbstwertgefühl wirkt als Mediator zwischen Gerechtigkeitserleben und VA dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher steigt das Selbstwert- und Gruppengefühl der Gekündigten und desto eher sinkt A) die VAint und B) VAextMan und steigt C) die VAextWirt und D) VAextNie.*

Wie schon unter *Abschnitt 2.5.* erwähnt machen Schroth und Shah (2000) bzw. die *instrumentellen Theorien* eine der *Hypothese N. 7* widersprechende Annahme. Auch sie nehmen indirekte Zusammenhänge an, aber nicht von der Gerechtigkeitseinschätzung über das Selbstwertgefühl zur Verantwortungsattribution sondern von der Gerechtigkeitseinschätzung über die Verantwortungsattribution zum Selbstwertgefühl. Schroth und Schah (2000) fanden in mehreren Studien heraus, dass das Selbstbewusstsein zwar bei einem positiven Ergebnis und fairen Verfahren stieg, bei schlechten Ergebnissen und fairer Behandlung jedoch sinkt. Sie begründen dies mit *Attributionstheorien*. Diese würden mehr zur Erklärung von Effekten des Gerechtigkeitserlebens auf das Selbstbewusstsein beitragen als relationale Theorien. Bedenkt man die Forschung zum “self-serving-bias“ (siehe vorangegangener Abschnitt) ergeben sich folgende Überlegungen: Wenn einer Person auf unfaire Weise gekündigt wurde, dürfte ihr Selbstwertgefühl deshalb nicht beeinträchtigt werden, da ihr die Möglichkeit bleibt, das schlechte Ergebnis auf die unfaire Kündigung zu attribuieren anstatt auf eigenes Versagen („Wäre der Prozess fair gelaufen, wäre mir nicht gekündigt worden.“). Hat sie allerdings keinerlei Hinweise darauf, dass die Auswahl der zu Kündigenden ungerecht zustande kam, ist es naheliegender, das negative Ergebnis mit eigenen Schwächen zu begründen, was ihr Selbstbewusstsein negativ beeinträchtigen dürfte (Kirchler, 1985; Gilliland, 1994; Schroth & Shah, 2000). Es bleibt der Person dann allerdings immer noch die Möglichkeit, das negative Ereignis Kündigung auf externale Ursachen, wie z.B. die schlechte Wirtschaftslage zu schieben. Was ebenfalls erwartet werden könnte, ist eine Verzerrung der Wahrnehmung in dem Sinne, dass der Prozess auf jeden Fall als unfair erlebt wird, um ihren Selbstwert zu schützen. So könnte man folgende *Hypothese (Nr. 8)* annehmen:

Selbstwert mindert (was Menschen zu vermeiden suchen) oder (b) sich klar macht, dass man selber gar nicht die Schuld für die Entlassung trägt und die Firma, deren „Gruppenmitglied“ man ja war, auch nicht.

Die Verantwortungsattribution wirkt als Mediator zwischen Gerechtigkeitserleben und Selbstwertgefühl dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung



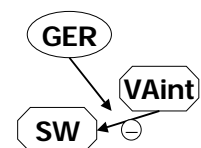
A) internal attribuiert und desto eher sinkt das Selbstwertgefühl oder

B) external auf die Wirtschaftslage oder niemanden attribuiert, so dass das Selbstwertgefühl steigt oder nicht beeinträchtigt wird oder

C) desto weniger external auf das Management, was bewirkt, dass das Selbstwertgefühl steigt oder nicht beeinträchtigt wird.

Hypothese A) soll der Vollständigkeit halber überprüft werden, obwohl Forschungen zum „self-serving-bias“ nahe legen, dass die wenigsten Entlassenen stark internal attribuieren (siehe auch Abschnitt 2.6)., Zusätzlich kann angenommen werden, dass der negative Effekt von VAint auf SW steigt, je unfairer der Prozess war, je niedriger also GER. Dies sollte aus folgenden Gründen so sein: Ist einer Person fair gekündigt worden und sie attribuiert, aus welchen Gründen auch immer, die Verantwortung für die Entlassung internal, kann sie ihren SW eher schützen, als wenn sie unfair gekündigt wurde, denn ihr wurde widerspiegelt, dass sie dennoch eine respektierte Person ist. Theoretisch begründen kann man dies mit dem *group-value-model*. Wird eine Person unfair behandelt, bekommt sie von den anderen rückgemeldet, dass sie für wenig „wert“ gehalten wird und hat keine Chance ihren SW dadurch aufrechtzuerhalten, dass sie zwar dafür verantwortlich ist, den Job verloren zu haben, sonst aber ein akzeptierter Mensch ist. Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgende *Hypothese* (Nr. 9):

GER moderiert den Zusammenhang zwischen VAint und SW dergestalt: Der Effekt von VAint auf SW sollte sinken, je eher der Entlassungsprozess als gerecht eingeschätzt wird.



Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich Aussagen über den Zusammenhang zwischen Verantwortungsattributionen und/oder Selbstwertgefühl und Gerechtigkeitserleben, direkt oder indirekt über Selbstwertgefühl, nicht mit einer wünschenswerten Eindeutigkeit theoretisch herleiten lassen und auch empirisch widersprüchliche Ergebnisse vorliegen⁴². Daher sollen in dieser Untersuchung neben den oben hergeleiteten Hypothesen explorativ weitere Zusammenhänge überprüft werden.

⁴² Zu finden sind diese bei Brockner, Ackermann & Fairchild zit. nach Greenberg & Cropanzano (2001, S. 197) vs. bei Tyler & Blader (2000).

2.7 Kontrollüberzeugungen

Als weitere Variable werden in dieser Arbeit Kontrollüberzeugungen bezüglich der Wiederbeschäftigung (KÜ) untersucht. Hier lehnt sich die Studie an das Konstrukt des „locus of control“⁴³ von Rotter (1966) und dessen handlungstheoretischer Rekonzeptualisierung von Krampen (1987), angewendet auf den Kontext des Arbeitsplatzverlustes, an. Rotter geht davon aus, dass generalisierte Erwartungshaltungen wie die KÜ in „subjektiv neuen, ambiguiden, kognitiv kaum oder nur schlecht strukturierbaren Situationen, ...“ (Krampen, 1989, S. 6) wichtig werden. Diese Merkmale treffen auf eine Kündigungssituation zu. In der Konzeption der Items wird unterschieden zwischen internaler Kontrollüberzeugung (hier: KÜint – Ob die Person eine neue Arbeit findet, glaubt sie selber kontrollieren zu können) und zwei Formen externaler Kontrollüberzeugung (hier negativ gepolt: KÜextWirt. – Die Person glaubt, bei der Wirtschaftslage es nicht kontrollieren zu können, eine neue Stelle zu finden und KÜextZuf – sie glaubt eine Stelle zu finden hinge allein vom Zufall ab – siehe auch *Abschnitt 3.1.1.4.*).

2.7.1 Kontrollüberzeugungen und Gerechtigkeit

Was aber haben Kontrollüberzeugungen mit erlebter Gerechtigkeit zu tun? Kontrollüberzeugungen wurden bislang in der (Verfahrens-) Gerechtigkeitsliteratur relativ selten untersucht⁴⁴. In den bahnbrechenden Studien zur prozeduralen Gerechtigkeit von Thibaut & Walker (1975) wurde Kontrolle über den Prozess und das Ergebnis als wichtige gerechtigkeitsrelevante Variable identifiziert. Auch bei Leventhal und seinen Mitarbeitern (z.B. Leventhal, 1980 – siehe „Kontrollierbarkeit“), bei den relationalen Modellen (siehe „voice“, z.B. Tyler & Lind, 1988, S. 214) und in der Konzeption der interaktionalen Gerechtigkeit nach Bies & Moag (1986) (siehe „voice“, Bies, 1987; Cobb & Frey, 1996) spielt die Wahrnehmung einer Kontrollierbarkeit bzw. Einflussnahmemöglichkeit eine Rolle. Die *referent cognitions theory* führt an, dass es schwieriger ist, sich eine „gerechtere“ Alterna-



⁴³ Bei der Persönlichkeitsvariable „locus of control“ handelt es sich um generalisierte Kontrollüberzeugungen; zentral steht die Frage, ob eher internale, im Individuum selbst liegende Ursachen oder externale, auf andere Menschen bzw. die Umwelt zurückgehende Ursachen im Leben eines Menschen bestimmend zu sein scheinen. (Dorsch, 1998).

⁴⁴ In der von Brockner und Wiesenfeld (1996) durchgeführten Metaanalyse mit 45 Studien zur prozeduralen und distributiven Gerechtigkeit findet man keine Studie, in der Kontrollüberzeugungen als abhängige Variable eingesetzt wurde.

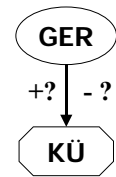
tive auszudenken, also Ungerechtigkeit zu empfinden, wenn man Einfluss auf bzw. Kontrolle über die Entscheidung gehabt hat (Cropanzano & Folger, 1989, zit. nach Brockner & Wiesenfeld, 1996). Dies alles bezieht sich jedoch eher auf die wahrgenommene Kontrolle in einer bestimmten Situation, die zwar von Kontrollüberzeugungen beeinflusst sein kann, jedoch nicht mit ihnen gleichzusetzen ist.

Wo finden sich die Zusammenhänge zum Personalentlassungsprozess? Lerner und Somers (1992) fanden heraus, dass sich Arbeiter nach angekündigter Firmenschließung positive Illusionen über ihre Möglichkeit der Wiederbeschäftigung machten. Sie hatten z.B. eine starke Kontrollüberzeugung und schätzten ihre Chancen, bald wieder eine Arbeit zu finden höher ein als Beobachter. Berücksichtigt man die *instrumentellen Theorien* müsste die Kontrollüberzeugung einer entlassenen Person niedrig sein, wenn der Prozess fair abgelaufen ist. In diesem Fall hat sich ihre Überzeugung, dass sich durch faire Verfahren ein positives Ergebnis erzielen lässt, nicht bestätigt. Die Person hat gelernt, dass trotz Gerechtigkeit keine Kontrollierbarkeit der Situation besteht. Allerdings kann man einwenden, dass die Vorhersagbarkeit von zukünftigen Ereignissen besser ist, wenn Fairnesskriterien eingehalten werden (Leventhal, 1980). Daher müsste eine faire Behandlung die Kontrollüberzeugung dahingehend steigern, dass das Vertrauen auf Gerechtigkeit im Arbeitskontext gestärkt wird und so auf lange Sicht die Situationen für eine Person kontrollierbar bleiben („Jetzt waren sie zwar mal ungerecht, wenn sich in Zukunft alle an die Spielregeln halten, passiert mir das nicht mehr“). Ungerechte Behandlung könnte in einer Art „erlernten Hilflosigkeit“⁴⁵ (Seligmann, 1980) die Kontrollüberzeugung senken, zumindest wenn die Situation als stabil und unkontrollierbar angesehen wird. Nimmt die Person an, dass nur diese eine Firma „ungerecht“ war, sollte sie ihre Kontrollüberzeugungen dadurch aufrechterhalten können, dass sie den aktuellen „Misserfolg“ auf die Ungerechtigkeit attribuiert. Hier müsste man einen indirekten Effekt über VA annehmen, was im übernächsten Abschnitt diskutiert werden soll. Es ist auch möglich, dass der „locus of control“ eine dermaßen stabile Persönlichkeitseigenschaft ist, dass er selbst von so einem einschneidenden Erlebnis wie dem Arbeitsplatzverlust gar nicht beeinflusst wird (dann sollte es keinen Zusammenhang zwischen KÜ und Gerechtigkeitserleben geben). Da es jedoch plausibel erscheint, dass GER einen Einfluss auf KÜ hat, jedoch die Richtung der Zusammenhänge nicht eindeutig sind, muss folgende ungerichtete *Hypothese (Nr. 10)* angenommen werden:

⁴⁵ „The hopelessness and resignation learned when a human or animal perceives no control over (...) bad events“ (Myers, 1999, S. 634). Siehe dazu auch Stroebe, Hewstone & Stephanson (1996, S. 206 ff.) oder Myers (1999, S. 52-53)

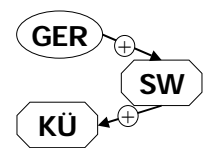
Das Gerechtigkeitserleben während eines Personalentlassungsprozesses hat einen Einfluss auf die Kontrollüberzeugungen der Entlassenen.

Legt man seinen Überlegungen die *relationalen Theorien* zu Grunde, lässt sich eher ein indirekter Zusammenhang von Gerechtigkeitserleben über Selbstwertgefühl zu Kontrollüberzeugungen ziehen, was im Folgenden Abschnitt diskutiert wird.



2.7.2 Kontrollüberzeugungen, Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit

Ganz unabhängig von Gerechtigkeitstheorien werden Kontrollüberzeugungen und Selbstwertgefühl beide als Bestandteile von positiven Illusionen⁴⁶ (Taylor & Brown, 1988) bzw. der seelischen Gesundheit (Becker, 1982) angesehen. Es ist davon auszugehen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem (arbeitsbezogenen) Selbstwertgefühl und einem Kontrollierbarkeitsgefühl bestehen (z.B. „Wenn ich gut arbeiten kann, werde ich auch eine neue Arbeit finden.“), es sei denn, die Wirtschaftslage wird sehr negativ gesehen (z.B. „Ich bin zwar gut, aber bei der Wirtschaftslage hilft mir das alles nichts.“).



Dass das Selbstwertgefühl den Zusammenhang zwischen der Gerechtigkeitseinschätzung und Kontrollüberzeugungen einer entlassenen Person mediert, lässt sich mit *relationalen Theorien* begründen: Da hier davon ausgegangen wird, dass faire Verfahren einer Person rückmelden, dass sie ein „wertvolles“ Mitglied der Gruppe sei, dürfte dies sich positiv auf die Kontrollierbarkeitserwartung bezüglich der Arbeitssuche auswirken (z.B. „Wenn ich gut bin, habe ich es in der Hand, eine neue Stelle zu finden“). Spiegelt mir eine unfaire Behandlung allerdings wider, dass ich kein angesehenes Gruppenmitglied bin, dürfte sich dies negativ auf die Erwartung auswirken, eine Arbeitsfindung kontrollieren zu können. So lässt sich folgende *Hypothese (Nr. 11)* herleiten:

Das Selbstwertgefühl wirkt als Mediator zwischen Gerechtigkeitserleben und Kontrollüberzeugungen dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher steigt das Selbstwertgefühl, was A) höhere internale Kontrollüberzeugungen und B) niedrigere externale bedingt.

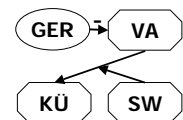
Die *instrumentellen Theorien* machen keine so klare Aussage zum Zusammenhang zwischen Kontrollüberzeugungen, Selbstwertgefühl und Gerechtigkeitserleben. Ihnen zufolge müsste,

⁴⁶ Positive Illusionen meinen Folgendes: Menschen überschätzen in der Regel ihre Fähigkeit, die Umwelt kontrollieren zu können und schätzen ihre Fähigkeiten und Eigenschaften höher ein als Beobachter.

wie schon in *Abschnitt 2.6.2.* angedeutet, eher die VA den Zusammenhang zwischen Gerechtigkeitserleben und KÜ beeinflussen.

2.7.3 Kontrollüberzeugungen, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Gerechtigkeit

Was passiert, wenn eine Person ein schlechtes Ergebnis erzielt hat, aber dennoch bestrebt ist, ihre Kontrollüberzeugung zu wahren, z.B. um ein positives Selbstbild oder ihre seelische Gesundheit (Becker, 1982) aufrechtzuerhalten? Hätte die Person den Prozess und die Behandlung dabei als *gerecht* wahrgenommen, bliebe ihr die Möglichkeit die Gründe für das schlechte Ergebnis external auf die Wirtschaft oder niemanden zu attribuieren, was wie oben beschrieben auch in den meisten Fällen geschieht. Eine VA auf die Wirtschaft wäre in der heutigen Wirtschaftslage wohl eher relativ stabil und unkontrollierbar. Die Person hat gelernt, dass die Lage unberechenbar ist (siehe auch Lerntheorien, erlernte Hilflosigkeit). Ob der Gekündigte dann dennoch eine Chance sieht, einen Einfluss darauf zu haben, in derselben Wirtschaftslage eine neue Arbeitsstelle zu finden, sollte durch sein Selbstwertgefühl moderiert werden. Eine Person mit hohem SW sollte die KÜ eher aufrechterhalten können, bei einer Person mit niedrigem SW dürfte sie sinken. Hat die Person den Prozess eher als *ungerecht* wahrgenommen, sollte sie die Schuld für ihre Entlassung auf das Management schieben (siehe oben). So kann die Kontrolle dadurch aufrechterhalten werden, dass angenommen wird, in einer neuen Firma herrschten fairere Prozeduren. Plausibler erscheint jedoch, dass die Person generalisiert und in eine Art „gelernte Hilflosigkeit“ (Seligmann, 1980, siehe auch Myers, 1999, S. 52 ff.) oder Hoffnungslosigkeit fällt und das Vertrauen auf gerechte Zustände in der Arbeitswelt verliert⁴⁷. Attribuiert eine Person trotz anderer Möglichkeiten dennoch internal, lässt sich einerseits annehmen, dass dies ihre KÜ senkt, da sie selber schuld war und sie selber wieder eine neue Arbeit suchen muss, andererseits könnte sie die KÜ auch erhöhen, da es immer noch kontrollierbarer ist, eigene Fehler oder Schwächen zu vermeiden bzw. zu verbessern, als das Verhalten z.B. des Managements oder die Wirtschaftslage. Da sich hier keine klare Vorhersage herleiten lässt, soll dieser Zusammenhang nur explorativ untersucht werden. Die Hypothesen, die sich aufstellen lassen, sind vielfältig. Hier sollen wegen ihrer Relevanz für das Coping (siehe folgende Abschnitte) nur folgende untersucht werden: *Hypothese (Nr. 12):*



⁴⁷ Begründbar ist dies ebenfalls mit Lerntheorien, da die Person ja einmal erfahren hat, dass es ungerecht zugeht.

Der Zusammenhang zwischen GER und KÜ wird durch VA mediiert, wobei der Zusammenhang zwischen VA und KÜ zudem durch SW moderiert wird:

A): Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung für die Entlassung auf die Wirtschaftslage oder auf niemanden attribuiert und desto eher sinkt die KÜges oder KÜint und steigt die KÜextWirt und KÜextZuf, jedoch nur bei niedrigem SW. Bei hohem SW bleibt die KÜint gleich.

B): Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto weniger wird die Verantwortung für die Entlassung auf das Management attribuiert, was bewirkt, dass die KÜges und KÜint sinkt und die KÜext steigt.

Unabhängig davon, ob GER einen Einfluss auf VA hat, sind Wechselwirkungseffekte annehmbar. Hat eine Person erfahren, dass sie von der Firma und den Vorgesetzten ungerecht behandelt wurde und dass die Wirtschaftslage zudem sehr schlecht ist, dürfte ihre Überzeugung, in derselben Wirtschaftslage bei potentiell ähnlich ungerechten Firmen eine Arbeit zu finden geringer sein, als wenn sie wenigstens in der alten Firma positive Erfahrungen gesammelt hat oder wenn sie die Lage der Wirtschaft nicht ganz so negativ beurteilt (siehe z.B. Lerntheorien). Daher könnte es interessant sein, auch folgende *Hypothese (Nr. 13)* zu untersuchen:

Die Kombination von hoher GER und niedriger VAextWirt (oder umgekehrt) sollte einen Einfluss auf KÜges haben.

Ob dieser Zusammenhang auch bei VAextNie, VAextMan und VAint auftritt oder sich bei geringem SW noch verstärkt, es also eine Wechselwirkung von GER*VAextWirt*SW gibt, soll ebenfalls explorativ überprüft werden.

2.8 Coping with job loss

Eine Kündigung bzw. Arbeitslosigkeit hat für die Mehrheit⁴⁸ der Betroffenen negative Auswirkungen (siehe z.B. *Anhang Nr. 1*). Ein schnelles und „gutes“ Coping⁴⁹ mit dem kritischen Lebensereignis (Filipp, 1981) des unfreiwilligen Arbeitsplatzverlustes (”coping with job

⁴⁸ In seltenen Fällen ist dies nicht so. Z.B. kann es befreiend sein, eine uninteressante oder gesundheitsschädliche Arbeit zu verlieren (Fryer & Payne, 1986, zit. nach Latack, Kinicki & Prussia, 1995; Jahoda, 1983).

⁴⁹ “Coping is defined as constantly changing cognitive and behavioural efforts to manage the internal and external demands of transactions that tax or exceed a person’s resources” (Folkmann, Lazarus, Dinkel-Schetter, DeLongis & Gruen, 1986, zit. nach Latack et al., 1995, S. 313).

loss“⁵⁰) ist also wichtig – für die gekündigte Person und die Angehörigen, die oft mit unter der Arbeitslosigkeit des Familienmitgliedes leiden (Paul & Moser, 1992; Jahoda, 1983). Auch für die Gesellschaft hat es Vorteile, wenn der „teure“ Arbeitslose schnell wieder eine Arbeit findet oder, wenn dies nicht möglich ist, gut mit seiner Arbeitslosigkeit zurechtkommt. Nachteile „negativer“ Bewältigungsmechanismen könnten z.B. sein: Alkoholismus (Henkel, 1992a, 1992b), Selbstmordversuche (Kieselbach, 1992; Platt, 1985, zit. nach Catalano, 1992), soziale Isolierung (Dauer, Wagner, Henning & Morgenstern, 1992) oder ähnliche Handlungen und Symptome (siehe *Anhang Nr. 1*), deren Auswirkungen Kosten für die Gesellschaft verursachen, z.B. Behandlungskosten bei Depression. Die Relevanz des Problems Arbeitslosigkeit zeigt auch die Vielzahl der Literatur und Forschung zum Thema Arbeitslosigkeit und dessen Folgen.

Im Folgenden wird zunächst ein Modell der Bewältigung von Arbeitslosigkeit vorgestellt (*Abschnitt 2.8.1.*) und dann die Zusammenhänge zwischen dem Gerechtigkeitsempfinden (*Abschnitt 2.8.2.*), allen anderen oben vorgestellten Konstrukten (*Abschnitte 2.8.3. bis 2.8.6.*) und dem Coping mit dem Arbeitsplatzverlust hergestellt werden.

2.8.1 Coping with job loss model

Latack, Kinicki und Prussia (1995, siehe auch Kinicki & Latack, 1990) schlagen ein “integrative process model of coping with job loss“ (Latack, Kinicki & Prussia, 1995, S. 312) vor. Da sich die vorliegende Untersuchung an diesem Modell orientiert, wird es hier näher erläutert. Das Modell integriert ältere allgemeine Coping-Theorien (z.B. Lazarus & Folkmann, 1984) sowie speziell auf Arbeitslosigkeit bezogenen Coping-Theorien (DeFrank & Ivancevich, 1986; Leana & Feldmann, 1988). Dabei gehen sie von der aus den kybernetischen Kontrolltheorien (Ashby, 1966, zit. nach Latack, Kinicki & Prussia, 1995; Edwards, 1992, Carver & Scheier, 1982) entlehnten Annahme aus, dass Menschen das durch ein kritisches Lebensereignis verlorengegangene seelische Gleichgewicht wiederherstellen wollen. Die Kontrolltheorien basieren auf folgenden Grundannahmen darüber, wie Informationen aus der Umwelt bearbeitet werden: Informationen werden aus der Umwelt aufgenommen („Ist“, input sensor), sodann mit einem gewünschten Vergleichsziel oder –standard („Soll“, reference goal) verglichen (comparator) und die wahrgenommene Diskrepanz zwischen „Ist“ und „Soll“ schließlich verringert – entweder durch Angleichung der Standards („Soll“) oder durch aktive Veränderung der Situation

⁵⁰ “Coping with job loss, therefore, refers to cognitive and behavioural efforts to manage the taxing demands posed by job loss.” (Latack et al., 1995, S. 313).

(„Ist“). Dieses allgemeine Prozessmodell wird im „coping with job loss model“ (siehe *Abbildung 1*) auf den Kontext des Arbeitsplatzverlustes angewandt:

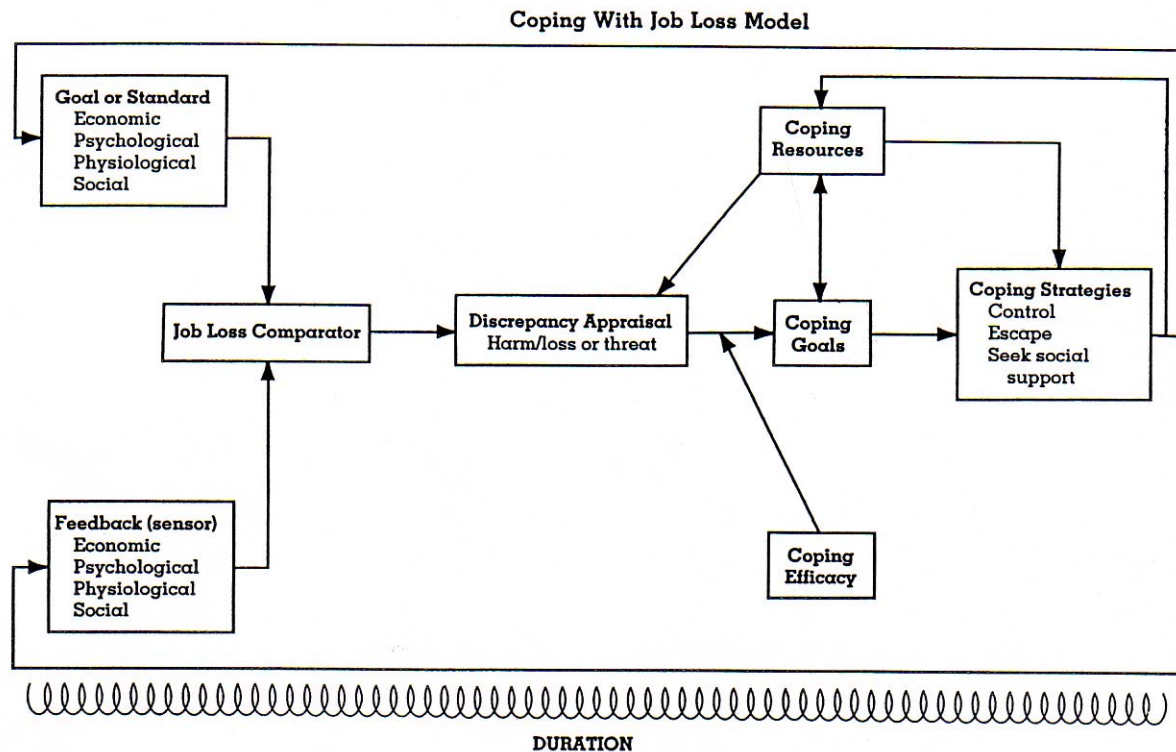


Abbildung 1: Coping with job loss model (Kinicki, Latack & Prussia, 1995).

Verliert eine Person ihren Arbeitsplatz, vergleicht sie diese Situation mit ihren Zielen und Standards (ökonomisch – z.B. wie schlimm ist der Verlust finanziell, psychologisch, physiologisch, sozial) und kommt so zu einer Einschätzung des Arbeitsplatzverlustes als Schädigung/Verlust oder Bedrohung⁵¹. (z.B. „Ich bin eine finanziell von meinem Mann unabhängige Frau und habe diese Unabhängigkeit durch die Kündigung verloren.“). Aus dieser Einschätzung heraus entwickelt sie Coping-Ziele⁵² („Ich möchte wieder finanziell eigenständig werden.“ oder „Eigenständigkeit ist mir doch gar nicht so wichtig.“), die sie durch Coping-Strategien (z.B. Jobsuche oder Umbewertung) umzusetzen versucht. Welche Copingstrategien beim Arbeitsplatzverlust eine Rolle spielen, untersuchten Kinicki und Latack (1990) in verschiedenen explorativen Studien. Sie extrahierten mittels Faktorenanalyse fünf Coping

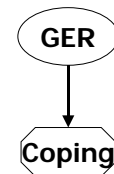
⁵¹ Zwar kann Arbeitslosigkeit auch als Herausforderung oder positives Ereignis gesehen werden, jedoch “the weight of research evidence suggests the predominant reaction [auf Arbeitslosigkeit] is negative, one of HLT [harm/ loss and threat].” (Latack, Kinicki & Prussia, 1996, S. 321).

⁵² Coping wird als zielorientiertes Verhalten angesehen (Brandstädter & Renner, 1990).

Strategien: Proactive search (PS), nonwork organisation (NWO), positive self-assessment (PSA), distancing from job loss (DFL) and job devaluation (JD). Diese werden eingeteilt in “control oriented (i.e. proactive strategies aimed at resolving the situation) [PS, NWO, PSA] or escape oriented (i.e., avoidance strategies focused on escaping or denying the situation [DFL, JD].” (Latack, Kinicki & Prussia 1995, S. 317)⁵³. Der gesamte Coping-Prozess wiederholt sich so lange, bis die Copingziele erreicht werden. Welche Ziele gewählt werden, wird auch beeinflusst durch die „coping efficacy“⁵⁴, welche Bandura (1988, zit. nach Latack, Kinicki & Prussia, 1995, S. 322) als äquivalent zu Kontrollüberzeugungen sieht. Außerdem haben die Coping-Ressourcen (z.B. Selbstwertgefühl) an verschiedenen Stellen des Coping-Prozesses einen Einfluss (siehe *Abbildung 1*).

2.8.2 Coping und Gerechtigkeit

Welchen Einfluss können prozedurale und interaktionale Gerechtigkeitswahrnehmungen auf Coping mit einer Kündigung⁵⁵ haben und wie? Hier sind direkte und indirekte Einflüsse denkbar. *Indirekte* Zusammenhänge lassen sich über die oben beschriebenen Variablen Selbstwertgefühl (*Abschnitt 2.8.3.*), Verantwortungsattribution (*Abschnitt 2.8.4.*) und Kontrollüberzeugungen (*Abschnitt 2.8.5.*) herstellen. Hier werden zunächst die *direkten Effekten* erörtert: Gleichwie, ob man nun instrumentelle Theorien oder relationale Modelle zugrunde legt, hat die Erfahrung von prozeduraler und interaktionaler Ungerechtigkeit den Effekt, negative Gefühle wie Empörung auszulösen (Montada & Kals, 2001; bei Kündigung: Benett, Martin, Bies, Brockner, 1995). Diese Empörung könnte sich auf die Bewältigung einer Kündigung auswirken (Dalbert, 2002). An welcher Stelle des coping-with-job-loss models ist ein Einfluss denkbar? Es kann eine Diskrepanz zwischen den Standards einer Person („Soll“) und der Realität („Ist“) geben (z.B. „Ich bin ein gut zu behandelnder Mensch und man hat mich schlecht behandelt.“, siehe auch Definition der Gerechtigkeit). Des Weiteren könnte man vermuten, dass die Einschätzung der Situation als verlustreich oder bedrohlich durch erfahrene Empörung verstärkt wird. Ob eine eventuell verstärkte Bedrohlichkeitseinschätzung eine Person jedoch eher zu kontrollorientier-



⁵³ In dem Modell wird auf die in der Literatur häufig verwendete Unterscheidung zwischen “problem focused” and “emotion focused” (siehe z.B. Lazarus & Folkman, 1986) verzichtet. Für eine Begründung siehe Latack, Kinicki & Prussia (1995, S. 328-329) oder Kinicki & Latack (1990).

⁵⁴ Coping efficacy is defined as individuals beliefs about successfully enacting a variety of coping strategies in a specific situation (Bandura, 1988, zit nach Latack, Kinicki & Prussia, 1995, S. 217)

⁵⁵ Zum Coping mit Ungerechtigkeit siehe auch Montada (2002).

ten Bewältigungsstrategien anspornt oder sie dermaßen überwältigt, dass sie vermeidend bewältigt, lässt sich theoretisch nicht klar voraussagen. Empirische Hinweise, dass bei einem fairen Verfahren weniger aktiv nach einem neuen Job gesucht wird, liefert eine amerikanische Studie von Benett et al. (1995, auch Folger & Konovski, 1989).

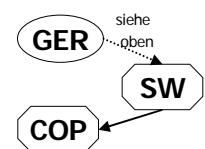
Ein direkter Einfluss wird jedoch trotz dieser Ergebnisse in dieser Studie aufgrund der theoretisch undeutlichen Herleitung für unwahrscheinlich erachtet. Daher wird, wenn auch etwas spekulativ und eher explorativ, folgende ungerichtete *Hypothese (Nr. 14)* aufgestellt:

Weder kontrollorientiertes noch vermeidendes Coping lassen sich direkt durch die Gerechtigkeitswahrnehmung vorhersagen.

2.8.3 Coping, Selbstwertgefühl und Gerechtigkeit

In den folgenden Abschnitten werden die *indirekten* Einflüssen der Gerechtigkeitswahrnehmung auf das Coping erörtert – hier zunächst das Zusammenspiel mit dem Selbstwertgefühl. Welche Zusammenhänge es zwischen der Gerechtigkeitswahrnehmung bei Kündigungen und dem Selbstwertgefühl geben könnte, wurde bereits beschrieben (siehe *Abschnitt 2.5.*). Hat das Selbstwertgefühl aber auch (a) auf die Wahl der Copingstrategien bei einer Kündigung einen Einfluss und (b) wenn ja, an welchen Stellen des „coping with job loss models“?

Ad (a): In der Literatur findet man vielfältige Hinweise auf Zusammenhänge zwischen dem Selbstwertgefühl und Coping allgemein (Lerner & Somers, 1992). Auch wurde gezeigt, dass Arbeitslosigkeit zu einem verringerten Selbstwertgefühl führt (siehe z.B. Kinicki und Latack, 1990; Kinicki, Latack



& Prussia, 1995; Paul & Moser, 2001; Erhard, 1992; Abmann & Rossa, 1992, Kieselbach, 1997b; Brockner, Davy & Carter, 1985, Jex, Cvetanovski & Allen, 1994)⁵⁶. Das Selbstwertgefühl ändert sich nach dem einschneidenden Ereignis Kündigung, auch wenn es sonst relativ stabil ist. In welche Richtung aber beeinflusst das Selbstwertgefühl die Wahl der Coping-Strategie? Es gibt Befunde (Kinicki & Latack, 1990; Lerner & Somers, 1992) die belegen, dass bei höherem Selbstwertgefühl verstärkt kontrollorientiert bewältigt wird, dass z.B. verstärkt Arbeit gesucht wird, mehr Vorstellungsgespräche geführt werden und eher eine positive Selbsteinschätzung („positive self-assessment“, Kinicki & Latack, 1990) vorgenommen wird. Kinicki und Latack (1990) fanden einen positiven Zusammenhang von höherem Selbstwertgefühl und kontroll-orientierten Strategien, jedoch keinen zu vermeidungs-orientierten

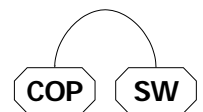
⁵⁶ Dies passiert besonders wenn die Schuld für die Kündigung internal attribuiert wird (Kieselbach, 1997).

Copingstrategien. Dies könnte man z.B. sensu Holodynski und Oerter mit der motivationstheoretischen Annahme begründen, dass Menschen mit höherer Angst vor Misserfolgen sich weniger stark anstrengen, da sie glauben, ohnehin nichts zu können (Holodynski & Oerter, 2002, S. 568). Andererseits ist annehmbar, dass Menschen mit einem geringen Selbstwertgefühl sich mehr anstrengen, um eigene Schwächen zu kompensieren und Menschen mit einer hohen Meinung vom eigenen Wert sich weniger aktiv auf die Suche begeben, da sie glauben, ohnehin erfolgreich zu, also eine hohe „coping-efficacy“ haben⁵⁷ (dazu siehe *Abschnitt 2.8.1.*). Zusammenfassend kann man vermuten, dass es einen u-förmigen Zusammenhang zwischen dem Selbstwertgefühl und Coping gibt, dass also bei sehr niedrigem und sehr hohem Coping wenig kontrollorientiert und eher vermeidend bewältigt wird.

Ad (b): Kinicki, Latack und Prussia bezeichnen das Selbstwertgefühl als Coping-Ressource⁵⁸:

„Individuals who have a strong sense of self-esteem are apt to believe they are capable of dealing with the threat of job loss because they hold a generally positive perception of their abilities.” (Kinicki, Latack & Prussia, 1995, S. 327).

So sollte sich das Selbstwertgefühl sowohl auf die Wahrnehmung der Kündigung als Bedrohung oder Verlust auswirken (z.B. bedrohlicher bei niedrigem Selbstwertgefühl) als auch direkt (und indirekt über diese Einschätzung) sowohl das Setzen der Bewältigungsziele als auch die Wahl der Bewältigungsstrategien beeinflussen und von diesen beeinflusst werden (siehe *Abbildung 1*). Anzunehmen ist auch, dass das Selbstwertgefühl die „coping-efficacy“ beeinflusst. Aufgrund dieser Überlegungen wird folgende *Hypothese* (Nr. 15) aufgestellt:



Zwischen dem Selbstwertgefühl und kontrollorientierten sowie vermeidenden Copingstrategien besteht ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang dergestalt, dass bei sehr hohem und sehr niedrigem SW stark vermeidend und wenig kontrollorientiert bewältigt wird und bei mittlerem SW stark kontrollorientiert und wenig vermeidend.

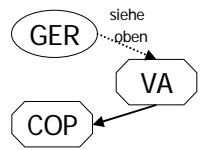
2.8.4 Coping, Verantwortungsattribution und Gerechtigkeit

Hier sollen nun die Effekte der Verantwortungsattribution auf das Coping betrachtet werden. Verantwortungsattribution wurde wiederholt als wichtiger Faktor bei der Wahl der Copingstra-

⁵⁷ Lerner und Somers (1992) fanden in einer Untersuchung negative Korrelationen von -,24 bis -,26 zwischen „well-being“ und aktiver Jobsuche, jedoch in einem indirekten Pfad über „subjective employability“ (beta .28 - .19) zur Jobsuche eine positive Korrelationen (.20).

⁵⁸ Siehe auch Gist & Michell (1992).

ategie identifiziert (Leana & Feldmann, 1992; Kieselbach, 1997a, 1998). Es ist bekannt, dass der Arbeitsplatzverlust als größerer Stress angesehen wird, wenn Menschen die Verantwortung dafür bei sich suchen (Kaufmann zit. nach Kinicki & Latack, 1990; Kieselbach, 1988, zit. nach Kieselbach, 1998; Frese, 1985). So wird z.B. im Schritt des „discrepancy appraisal“ (siehe *Abbildung 1*) sensu Latack, Kinicki und Prussia (1995) die Situation verstärkt als Bedrohung eingeschätzt. Kinicki und Latack (1990) nehmen an, dass internal Attribuierende eher escape-orientiert copen, das heißt sich eher ablenken von der eigenen „Schuld“ (siehe auch Kieselbach, 1997b). Sie fanden in einer Studie signifikant positive Zusammenhänge zwischen der escape-orientierten Strategie „distancing from job loss“ und internaler Verantwortungsattribution sowie negative Zusammenhänge zu kontrollorientiertem Coping. Andererseits könnte man anhand von Erwartungs-Mal-Wert-Theorien der Motivation (Heckhausen, 1980) erwarten, dass sich eine externale Attribution (Wirtschaftslage, stabil und unkontrollierbar) negativ auf die Motivation nach einer Arbeit zu suchen und auf Kontrollüberzeugungen auswirkt („Zur Zeit gibt es eh keine Arbeitsplätze“). Unterstützung für eine Hypothese in diese Richtung kann man aus der Literatur zum Coping bei kritischen Lebensereignissen ziehen (z.B. Taylor, 1983, Hornung & Gutscher, 1994). In der werden Befunde beschrieben, bei denen Personen, welche Schuld bei unverschuldeten kritischen Lebensereignissen dennoch auf sich nahmen, eher ein Gefühl von Kontrolle aufrechterhalten können und so kontrollorientierter bewältigten als Menschen, die realistischer Weise eine Schuld von sich wiesen. (Taylor, 1983, Rosch Ingelhart, 1988). Auch Feather & Barber (1983) fanden heraus, dass Menschen, die den Arbeitsplatzverlust internal attribuieren zwar depressiver sind, jedoch eher nach einem neuen Job suchten⁵⁹. Keinen Zusammenhang zwischen „self-blame“ und der Intensität der Suche nach einer neuen Arbeit fanden hingegen Benett et al. (1995). Da die Zusammenhänge theoretisch wie empirisch mehrdeutig sind, wird folgende ungerichtete *Hypothese* (Nr. 16) aufgestellt:



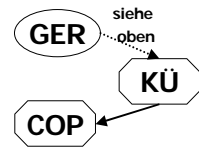
VA hat einen Einfluss auf COP.

Da es für eine lückenlose theoretische Herleitung hier nicht genügend Anhaltspunkte gibt, soll zudem explorativ überprüft werden, ob es Wechselwirkungseffekte zwischen GER und VA bei der Vorhersage des Coping gibt.

⁵⁹ Nicht so klar wurde dieser Effekt hingegen bei Feather & Davenport (1981) gefunden.

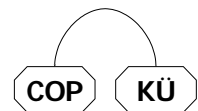
2.8.5 Coping, Kontrollüberzeugungen und Gerechtigkeit

Wie in *Abschnitt 2.7.* erläutert, sehen Kinicki, Latack und Prussia Kontrollüberzeugungen als äquivalent zur „coping-efficacy“, welche in ihrem Modell eine Rolle spielt (siehe oben). Wahrgenommene Kontrolle hat sich in der Forschung zu Stress wegen und Coping mit Arbeitsplatzverlust⁶⁰



immer wieder als bedeutsamer Faktor herausgestellt⁶¹ (Thomson, 1981; Warr und Kelvin & Jarrett zit. nach Lerner & Somers, 1992, S. 229). Lässt sich mittels Kontrollüberzeugungen eine Vorhersage der Art der verwendeten Coping-Strategien machen? Lerner und Somers (1992) konnten zeigen, dass Menschen mit hohen arbeitsbezogenen Kontrollüberzeugungen bei einer angekündigten Firmenschließung weniger Stress empfanden und kontrollorientierter bewältigten. Es scheint plausibel, dass sich Menschen mit einer geringen „coping-efficacy“ weniger das Ziel setzen, Arbeit zu finden („Schaff ich ja eh nicht!“) sondern eher vermeidungs-orientiert copen („Ich werde zwar keine Arbeit finden, aber es gibt wichtigeres im Leben als Arbeit.“). Legt man seinen Überlegungen das, die Theorie der erlernten Hilflosigkeit und die Reaktanztheorie integrierende Modell von Wortmann und Brehm (1997, für einen Überblick siehe auch Rosch Inglehart, 1988) zugrunde, müsste man annehmen, dass Menschen so lange kontrollorientiert bewältigen wie sie noch eine interne KÜ aufrechterhalten. Haben sie hohe Ausprägungen auf externaler KÜ, sollten sie eher vermeidend bewältigen. Allerdings sind auch gegenteilige Effekte denkbar, nämlich dass Menschen, die sich sehr sicher sind, eine neue Stelle zu finden, weniger aktiv nach einer Arbeit suchen, da sie glauben, ohnehin bald etwas zu finden). Diese Überlegungen führen zu folgender *Hypothese (Nr. 17)*:

Zwischen den Kontrollüberzeugungen und kontrollorientierten sowie vermeidenden Copingstrategien besteht ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang dergestalt, dass bei sehr hohen und sehr niedrigen internalen und externalen KÜ wenig kontrollorientiert bewältigt wird. Stark vermeidend sollte nur bei niedrigen internalen und hohen externalen KÜ bewältigt werden.



⁶⁰ Auch in allgemeiner Coping Forschung: Siehe z.B. bei Folkmann & Lazarus (1985): Mehr Kontrollüberzeugungen führen im primary appraisal, zu geringerer Bedrohlichkeitseinschätzung und daher eher problemorientiertem Coping. (siehe auch Sutton & Kahn, 1987, zit.nach Kinicki und Latack).

⁶¹ Auch verwandte Konzepte wie Optimismus und Hilflosigkeit hängen damit zusammen, siehe dazu *Anhang 1*.

2.8.6 Coping und Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Kontrollüberzeugungen

Zu beachten ist auch, dass komplexe Zusammenhänge zwischen den Variablen Selbstwertgefühl, Kontrollüberzeugungen und Verantwortungsattribution angenommen werden, so dass die Wirkungen auf das Coping mit einer Arbeitslosigkeit zum Teil auch indirekt je über die anderen denkbar sind (siehe Pfadmodell). Auf eine detaillierte Herleitung soll an dieser Stelle jedoch verzichtet werden. Da die Zusammenhangsstrukturen theoretisch nicht eindeutig sind und empirisch nicht alle überprüft sind, sollen explorativ alle möglichen Kombinationen von Wechselwirkungen erster und zweiter Ordnung der GER, SW, VA und KÜ auf COP überprüft werden.

2.9 Sensibilität für Ungerechtigkeit

In der hier vorgestellten Untersuchung wird als Moderator die Sensibilität für Ungerechtigkeit (SU) gemessen. Unter dem von Schmitt, Neumann und Montada (1992, 1995) eingeführten Konstrukt versteht man folgendes: “The common assumption states that individuals differ consistently across time and situations in how easily they perceive procedures or distributions as unfair.” (Schmitt & Dörfel, 1999, S. 445). Als Indikatoren für Ungerechtigkeitssensibilität werden die Häufigkeiten berichteter Ungerechtigkeitserlebnisse, die Intensität ungerechtigkeitsbedingten Ärgers, die Perseveranz von Ungerechtigkeitserlebnissen und die Punitivität⁶² angenommen (Schmitt, Neumann & Montada, 1992, siehe auch Schmitt, Gollwitzer & Arbach, 2003). Es wird unterschieden zwischen Sensibilität für Ungerechtigkeit aus der Täter-, Opfer- und Beobachterperspektive. Da hier nur die „Opfer“ der Kündigung befragt wurden, wird nur diese Perspektive einbezogen. Sie wird in dieser Untersuchung kontrolliert, da die Einschätzung, eines Verfahrens als gerecht oder ungerecht u.a. von der Sensibilität für Ungerechtigkeit abhängt (Schmitt, Neumann & Montada, 1992, 1995). Anzunehmen ist, dass Gekündigte mit stärkerer Sensibilität für Ungerechtigkeit zu eigenen Ungunsten, Unfairness beim Personalentlassungsprozess eher entdecken und stärker Ungerechtigkeit empfinden (Schmitt & Mohiyeddini, 1996). Schmitt und Dörfel (1999) fanden zudem Hinweise darauf, dass “justice sensitivity moderates the correlation between procedural fairness and well-being“ (S. 452), welches wichtig für die Bewältigung eines negativen Ereignisses ist. Daher soll der Einfluss

⁶² Hier ist der Wunsch gemeint, den Verursacher der Ungerechtigkeit zu strafen.

der SU überprüft werden. Aus diesen Überlegungen lassen sich folgende Hypothesen aufstellen: *Hypothese (Nr. 18):*

SU hat einen Einfluss auf GER dergestalt, dass Personen mit einer höheren Sensibilität für Ungerechtigkeit den Personalentlassungsprozess als unfairer einschätzen als Personen mit niedriger Ungerechtigkeitssensibilität.

Hypothese (Nr. 19):

SU hat einen moderierenden Einfluss auf den Effekt von GER auf COP.

Auch ist es denkbar, dass die SU den Zusammenhang zwischen Gerechtigkeit und Selbstwertgefühl moderiert. Es könnte sein, dass Menschen mit einem höheren Selbstwertgefühl es noch stärker als illegitim erachten, schlecht behandelt zu werden und daher sensibler auf Ungerechtigkeit aus der Opferperspektive reagieren, was dazu führen sollte, dass sie eher Ungerechtigkeit wahrnehmen. Diese Überlegungen führen zu folgender *Hypothese (Nr. 20):*

Ungerechtigkeitssensibilität hat einen moderierenden Einfluss auf den Effekt von SW auf GER.

Da auch für SU empirisch nicht ausreichend Ergebnisse für den Bereich der Bewältigung der Arbeitslosigkeit und Gerechtigkeit vorliegen und Wirkweisen in Kombination mit den anderen vorgestellten Konstrukten denkbar sind, sollen explorativ weitere Zusammenhänge und mögliche Wechselwirkungen überprüft werden.

2.10 Gerechter-Welt-Glaube

Ein weiterer Moderator, dessen Einfluss in der hier vorgestellten Studie kontrolliert wird, ist der Gerechte-Welt-Glaube (Rubin & Pelau, 1973; Lerner, 1980; Lerner & Miller, 1978; Maes, 1998; Dalbert, 2002; für eine kritische Betrachtung auch Schmitt, 1997 oder Maes, 1998, S. 50ff). Deren Grundannahme kann folgendermaßen zusammengefasst werden: „Menschen gehen im Normalfall davon aus, dass sie in einer gerechten Welt leben, in der jeder bekommt, was er verdient und verdient, was er bekommt.“ (Maes, 1998, S. 2). Diese positive Illusion unterstützt das Vertrauen, in einer kontrollierbaren und stabilen Welt zu leben und gibt so Sicherheit (Lerner, 1980; Montada, 1998a). Das Erleben von Ungerechtigkeit bedroht diese, der psychischen Gesundheit zuträgliche (Dalbert, 1997) Wahrnehmung. Um dieser Bedrohung

zu entgehen, muss der Gerechte-Welt-Glaube (GWG) geschützt werden⁶³, z.B. indem man die Kündigungssituation nicht als unfair wahrnimmt und sich selber oder niemandem die Schuld gibt.

Es ist annehmbar, dass Korrelate dieses Konstrukts auf alle oben vorgestellten Variablen einen Einfluss haben. Hier eine kurze Erläuterung zu den einzelnen Zusammenhängen: Es konnte gezeigt werden, dass die durch Ungerechtigkeit verursachte *Empörung* über die Ungerechtigkeit bei Personen mit einem hohen GWG niedriger ist, was Auswirkungen auf Coping haben kann⁶⁴ (Dalbert, 2002; Montada, 1997; Mohiyeddini, Montada, 1998). Außerdem wurde entdeckt (Dalbert, 1993 zit. nach Schmitt, 1997; Dalbert, 2002; Lerner & Somers, 1992; Feather, 1991; Montada, 1998a), dass bei Menschen mit hohem GWG nach Ungerechtigkeit das *Selbstwertgefühl* weniger beeinträchtigt wurde als bei Menschen, mit niedrigem GWG. Hoch positive Korrelationen von *Kontrollüberzeugungen* und dem GWG wurden in mehreren Studien gefunden (für einen Überblick Maes, 1998, S. 26). Hafer und Correy (zit. nach Dalbert, 2002; auch Dalbert, 1997) berichten, dass Menschen nach einem negativen Ereignis eher die *Verantwortung* dafür internal *attribuieren*, wenn sie einen hohen GWG als einen niedrigen GWG haben (z.B. um ihn aufrechterhalten zu können⁶⁵). Dass dies auch bei einer strukturbedingten Kündigung der Fall ist, zeigte Dalbert (1997) an einer weiblichen deutschen Population. Relevant für das *Coping* mit einer Kündigung ist u.a. die Tatsache, dass Personen mit einer hohen Ausprägung im GWG vertrauensvoller in die Zukunft blicken, zielorientierter handeln und sich weniger sozial isolieren (Zeller, Neal & Groat in Maes, 1998 – Korrelationen von -.49!), eher kontrollorientiert und weniger vermeidungsorientiert bewältigen (Rim, zit. nach Dalbert, 1997⁶⁶), sich weniger bedroht fühlen von drohendem Arbeitsplatzverlust und sich (psychisch) gesunder fühlen (Lerner & Somers, 1992), eine erlittene Ungerechtigkeit besser bewältigen (Dalbert, 2002; Montada, 1998a), bei Arbeitslosigkeit weniger depressive Symptome zeigen (Dalbert, 1997, Häfner, 1990, Frese, 1994; Ritter, Beson & Synder zit. nach Maes, 1998; Benson & Ritter, 1990) etc..

⁶³ „Just world research (...) suggests the hypotheses that unemployed persons are motivated to protect their belief in a just world. Facing unfairness like being the victim of structural unemployment threatens the JWB [just world belief].“ (Dalbert, 1997, S. 177).

⁶⁴ Z.B. haben Menschen mit hohem hoher anger-in einen höheren Blutdruck etc. (Dalbert, 2002).

⁶⁵ Für eine Herleitung dieser Hypothese siehe auch Dalbert (1997, S. 177-178).

⁶⁶ Eine aktivere Jobsuche von Menschen mit hohem GWG wurde nur kurz nach der Kündigung festgestellt. Zu einem späteren Zeitpunkt suchten Menschen mit niedrigem GWG verstärkt nach einer Arbeit, waren jedoch auch gestresster (Lerner, 1996, zit. nach Kieselbach, 1997a).

Da Menschen mit einem hohen GWG bestrebt sind, diesen zu schützen, ist auch zu erwarten, dass ihre Wahrnehmungsschwelle für Ungerechtigkeiten sinkt bzw. sie diese umdeuten und als weniger unfair einschätzen (Dalbert, 2002). Sie sollten eine niedrigere *Sensibilität für Ungerechtigkeit* haben (siehe auch Baumert, 2003). Diese Annahme ließ sich jedoch empirisch nicht immer bestätigen und müsste näher untersucht werden (Schmitt, Maes & Schmal, 1997). Aufgrund oben dargestellter Befunde können folgende Hypothesen abgeleitet werden:

Hypothese (Nr. 21):

Je höher der GWG einer Person, desto eher erlebt sie den Personalentlassungsprozess als gerecht.

Hypothese (Nr. 22):

Je höher der GWG, desto weniger sinkt der SW nach einer Kündigung.

Hypothese (Nr. 23):

Je höher der GWG, desto höher die Ausprägung in VAint und niedriger in VAext.

Hypothese (Nr. 24):

Anhand des GWG lässt sich die KÜ vorhersagen.

Hypothese (Nr. 25):

Je höher der GWG, desto kontrollorientierter bewältigen sie den Arbeitsplatzverlust und desto weniger bewältigen sie vermeidend.

Hypothese (Nr. 26):

Je höher der GWG einer Person, desto niedriger ihre SU.

2.11 Weitere Moderatoren und Annahmen

Zusätzlich zu den oben beschrieben Moderatoren wurden weitere potentiell moderierende Prüfvariablen erhoben, die ebenfalls auf den Einfluss der Gerechtigkeitswahrnehmung auf die Bewältigung einer Kündigung oder auf das Copingverhalten generell einen Einfluss haben könnten. Auf eine Begründung für die Annahme, dass sie einen Einfluss haben könnten, wird aus Platzgründen verzichtet. Folgende Variablen wurden erhoben:

- *Alter* (Kieselbach, 1998; Paul & Moser, 2001; Hahn, 1992; Bergmann, 1992 ; Assmann & Rossa, 1992; Dauer et al., 1992; Grehn, 1992, Kasek, 1992),
- *Geschlecht* (Dauer et al., 1992; Hahn, 1992; Erhard, 1992; Bierbrauer, G. 1995, Kieselbach, 1998; Paul & Moser, 2001; Mueller & Wynn, 2000),

- *Kultur* (Greenberg & Cropanzano, 1998; Montada, 2002; Tyler, Boeckmann, Smith & Hue, 1997; Hamilton et. al., 1990, zit. nach Catalano, 1992, Mueller & Wynn, 2000; Gilliland, Steiner, Skaliki, 2001; Montada, 2001; Brockner, Ackerman, Greennberg, Gelfand, Francesco, Chen, Leung, Bierbrauer, Gomez, Kirkman, & Shapiro, 2001),
- *Anzahl der Menschen die mit dem weggefallenen Einkommen versorgt wurden* (Brockner, Grower, Reed & Dewitt, 1992),
- *Beruf/Stellung/Qualifikationsniveau* (Kieselbach, 1998; Hamilton et. al. 1990; zit. nach Catalano, 1992; Jahoda, 1983; Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel, 1972; Dooley & Catalano, 1984, zit. nach Catalano, 1992, Bergmann, 1992; Assmann & Rossa, 1992; Dauer et al., 1992),
- *Branchenzugehörigkeit*,
- *Beschäftigungsdauer im Betrieb vor der Entlassung* (Cobb & Kasl, 1977; zit. nach Schröder, 1992),
- *Zeitpunkt, als die Stelle verloren wurde (wie lange ist es her)* (Mayrhofer, 1989),
- *Art der Kündigung*,
- *ob schon eine neue Stelle gefunden wurde* (Wanberg, Bunce & Gavin, 1999).
- *Dauer der Arbeitslosigkeit* (Kieselbach, 1998; Paul & Moser, 2001; Hahn, 1992), WHO 89 (in Kieselbach 92), Hahn, 1992; Jahoda et al., 1972; Lewin, 1953, zit. nach Erhard, 1992, Erhard, 1992),
- *weitere* (siehe Anhang Nr. 1).

Zudem sollte überprüft werden, ob die Darbietung des Fragebogens über das Internet oder als Papier-und-Bleistift Version einen Unterschied bei der Beantwortung verschiedener Variablen bewirkt. Hier könnte angenommen werden, dass bei der noch anonymeren Beantwortung über das Internet mögliche Einflüsse der sozialen Erwünschtheit schwächer ausgeprägt sind. Hinzu könnte kommen, dass Menschen, die im Arbeitsamt direkt angesprochen werden, doch Zweifel an der Anonymität der Befragung haben und sich daher vorsichtiger über die Firma äußern⁶⁷. Daher kann folgende *Hypothese* (Nr. 27) angenommen werden.

Menschen, welche die Online-Version des Fragebogens ausfüllen, beantworten den Fragebogen anders, als Menschen, welche die Papier-und-Bleistift-Version ausfüllen.

⁶⁷ Zu Selbstauskünften über die Einstellung oder das Verhalten der Firma gegenüber, siehe auch Skarlicki & Folger (1997).

Da der in dieser Studie untersuchte Anwendungskontext der Personalentlassung im Rahmen der Verfahrensgerechtigkeitsforschung bisher, vor allem in Deutschland, wenig untersucht wurde und diese Studie so Neuland betritt, sollen explorativ auch weitere Zusammenhängestrukturen überprüft werden. Die Ergebnisse der explorativen Untersuchungen werden im Ergebnisteil in *Abschnitt 4.4.* berichtet oder in die anderen Abschnitte des Ergebnisteils eingebaut. Falls letzteres geschieht, wird dies kenntlich gemacht.

2.12 Hypothesenzusammenfassung und Pfadmodell

Es wurden in den vorangegangenen Abschnitten eine Vielzahl von Hypothesen aufgestellt. Damit keine allzu große Verwirrung entsteht, findet man in *Anhang Nr. 5* alle aufgestellten Hypothesen in vereinfachter Schreibweise. Es folgt nun ein Versuch, die Hypothesen in einem Pfadmodell (*Abbildung 2*) zum Zusammenhang zwischen der Gerechtigkeitseinschätzung und der Bewältigung einer Kündigung zusammenzufassen. Um ein Pfadmodell aufzustellen, muss theoretisch begründet werden, welche Variablen den anderen vorgelagert sind und diese beeinflussen und welche in einer weiter hinten stehenden Ebene eingebaut wurden und von anderen abhängen. Daher soll im Folgenden ergänzend zu den obenstehenden Abschnitten die Reihenfolge der Variablen im Pfadmodell begründet werden. Hier sind die am Anhang aufgeführten Variablen die psychologisch am weitesten vorgeschalteten:

- Ganz am Anfang des Pfadmodells sollten die Prüfvariablen „Alter“, „Beschäftigungsdauer“ (BD) und „Zeit seit der Entlassung“ (Zeit) stehen, da diese auf keinen Fall durch die anderen Variablen beeinflusst werden können.
- In einer zweiten Ebene befinden sich GWG und SU, da diese sich zwar in geringem Maße durch kritische Lebensereignisse verändern können, generell jedoch als überdauernd angesehen werden (siehe z.B. Schmitt, Neumann und Montada, 1992, 1995 zur SU; Maes, 1998 zum GWG)
- Die dritte Ebene wird durch GER und AG ausgefüllt. Diese wurden in den oben stehenden Abschnitten zwar als Reaktion auf die Kündigung, jedoch als die weiteren Variablen beeinflussend angesehen.
- In die vierte Ebene wurde die Verantwortungsattribution gesetzt. Wie auch in *Abschnitt 2.6.* erörtert, ist es mit dieser Untersuchung und auch theoretisch schwer zu bestimmen, ob die VA nach Einschätzung der GER, vorher oder gleichzeitig passiert, da sowohl GER als auch VA eine Identifikation eines Akteurs voraussetzen, der im Fall der GER eine geltende Norm verletzt und somit einen Dritten schädigt (zur Definition der Ge-



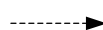

rechtigkeit siehe auch *Abschnitt 2.1.1.*) und im Falle der VA derjenige ist, dem die Hauptschuld oder –verantwortung für das negative Ereignis zugeschoben wird. Ohne zu wissen, ob überhaupt jemand für die Normverletzung verantwortlich ist, ist eine Gerechtigkeitseinschätzung schwer möglich, andererseits wird man vielleicht eher dann nach einem Schuldigen suchen, wenn Normen verletzt wurden. Da in der Operationalisierung der Gerechtigkeit in dieser Untersuchung nach konkreten Situationen und nur bei AG nach einer globalen Einschätzung der Fairness gefragt wurde, soll die GER trotz möglicher Einwände im Pfadmodell der VA vorgeschaltet sein. Denn ob jemand z.B. für Rückfragen zur Verfügung stand oder ob Einzelheiten der Kündigungsvereinbarung geändert werden konnten oder nicht, ist schwerlich davon abhängig, wen der Betroffene als Hauptverantwortlichen sieht.

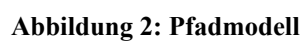
- Die fünfte Ebene bilden die Variablen SW und KÜ. Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugungen werden zwar auch als relativ überdauernde Variablen gesehen (Rotter, 1966; Krampen, 1982, etc.), jedoch sind sie, gerade bei einem potentiell kritischen Lebensereignis wie der Kündigung, durchaus auch veränderlich. In der Herleitung in den oben stehenden Abschnitten wurden sie meist als abhängig von den weiteren Variablen gesehen, weswegen sie trotz möglicher Kritik in dieser Ebene angesiedelt wurden.
- Die sechste und letzte Ebene bilden die Variablen zum Coping. In den vorigen Abschnitten wurde argumentiert, dass sie von allen vorangehenden abhängen sollen. Natürlich ist es auch hier wieder möglich, dass z.B. eine erfolgreiche Bewältigung einen Einfluss z.B. auf SW oder KÜ haben kann.

Die Reihenfolge des Pfadmodells ist also: Alter, Zeit, BD → GWG, SU → IG, PG, AG → VA → SW, KÜ → COP.

Da man trotz besseren Wissens immer wieder in Versuchung gerät, in Ursache-Wirkungs-Annahmen zu denken, sei hier darauf hingewiesen, dass Aussagen über die *Kausalität* mit einer querschnittlichen Fragebogenuntersuchung nicht möglich sind, auch wenn hier theoretisch unterstützt und graphisch durch Pfeile dargestellt Kausalannahmen gemacht werden (für eine Diskussion siehe auch Schmitt, Behner, Montada, Müller & Müller-Fohrbrodt, 2000).

Nachdem nun die Setzung der Reihenfolge erläutert ist, folgt in *Abbildung 2* ein Versuch, die in den vorangegangenen Abschnitten aufgestellten Hypothesen graphisch in einem Pfadmodell darzustellen. Darin symbolisieren die Symbole auf den Pfeilen und Art der Pfeile jeweils die Art der Vorhersage:

- + eine positive, – eine negative, ~ eine unbestimmte, \cap eine umgekehrt u-förmige Vorhersage und 0 die Hypothese, dass kein Zusammenhang angenommen wird,
- Symbole in grauen Kästchen geben an, dass es Mediatorannahmen gibt, die zusätzlich oder widersprechend zu den Haupteffekten gesetzt wurden,
- dicke Striche eine lineare Regression mit einem Prädiktor und einem Kriterium. 
- dünne durchgehende Striche eine multiple Regression 
- gestrichelte Linien eine Moderatorhypothese bzw. Wechselwirkung 
- gepunktete Linien eine Mediation 
- die Buchstaben in den Dreiecken ganz oben bilden die demographischen Prüfvariablen ab und bedeuten folgendes: *Zeit* = Frage 95 (siehe *Abschnitt 3.1* oder *Anhang Nr. 7*, „Wann haben Sie ihre Stelle verloren?“), *Ge* = Geschlecht, *Kul* = Frage 91 (Muttersprache bzw. Kultur), *BD* = Frage 96 („Wie lange waren Sie in dem von Ihnen beschriebenen Arbeitsverhältnis beschäftigt?“), *Alt* = Alter, *Ver* = Frage 92 („Wie viele Menschen versorgten Sie mit Ihrem Einkommen – sich selbst eingeschlossen?“), *neu* = Frage 98 („Haben Sie bereits eine neue Stelle gefunden?“).



3 Methoden

Im Folgenden werden die bei der Untersuchung verwendeten Methoden beschrieben. Dazu wird in *Abschnitt 3.1.* die Fragebogenerstellung erläutert, in *Abschnitt 3.2.* berichtet, wie die Stichprobe gewonnen wurde, in *Abschnitt 3.3.* dargestellt, wie sich die Gesamtstichprobe und in *Abschnitt 3.4* wie sich die Untersuchungsstichprobe zusammensetzt.

Die zur Berechnung verwendeten Methoden sollen zwecks besserer Übersichtlichkeit im Ergebnisteil berichtet werden. Dies ist zwar unüblich, erleichtert jedoch eine Verständlichkeit, da die Methoden anhand von relevanten Beispielen erläutert werden können. Auf eine Erläuterung der in der Psychologie sehr häufig verwendeten Methoden wird verzichtet und auf Literatur verwiesen.

3.1 Fragebogenerstellung

Hier werden folgende Themen behandelt: In *Abschnitt 3.1.1.* die Itemgenerierung, in *Abschnitt 3.1.2.* die Itemauswahl und in *Abschnitt 3.1.3.* die Fragebogenkonstruktion.

3.1.1 Itemgenerierung

Eine Literaturrecherche ergibt, dass kein auf die Untersuchung passender Fragebogen, weder in deutscher noch in einer anderen Sprache existiert, auch für die meisten Unterskalen nicht (wenn doch, wird es erwähnt). Daher musste der Fragebogen neu konstruiert werden, wie im Folgenden geordnet nach Unterkategorien dargestellt wird (*Abschnitt 3.1.1.1. bis 3.1.1.12*). Dies geschah zunächst nach der rationalen bzw. deduktiven Methode der Fragebogenkonstruktion (Amelang & Zielinski, 1997; Fisseni, 1997).

3.1.1.1 Interaktionale, prozedurale und allgemeine Gerechtigkeits-einschätzung

Sucht man nach Instrumenten, die prozedurale und interaktionale Gerechtigkeitseinschätzung messen, stößt man auf verschiedene Fragebögen, von denen nur vier bisher mehr als einmal publiziert wurden (Hauenstein, McGonigle & Flinder, 2001). So wurde Konovskys und Folgers (1991) Instrument in neun Untersuchungen eingesetzt, Greenbergs (1986) Messverfahren

siebenmal, Moormans (1991)⁶⁸ Operationalisierung dreimal benutzt. Das Problem der uneinheitlichen Messung könnte einerseits daran liegen, dass die Items meist sehr situationsspezifisch operationalisiert werden müssen um dem Untersuchungsfeld gerecht zu werden⁶⁹, andererseits an der uneinheitlichen Definition der Unterpunkte. Die genannten Messinstrumente (auch Niehoff & Moorman, 1993; Masterson, Lewis, Goldman & Tyler, 2000; Donovan, Drasgow und Munson; 1998 für einen Überblick über IG) berücksichtigen zudem nicht das Kündigungsgeschehen. Andere, in den USA entwickelte Instrumente, sind unter anderem auch aufgrund der kulturellen Unterschiede der BRD zu den USA und der fehlenden Äquivalenzuntersuchungen nicht vollständig geeignet⁷⁰ Wie in oben genannten Studien erheben sie jeweils nur Teile der Gesamtkonzeptionen der Verfahrensgerechtigkeit bzw. interaktionalen Gerechtigkeit oder setzen die Kriterien bzw. Kategorien nur mittels Einzelitems um. Ein weiteres Argument für die eigene Erstellung eines Instruments ist der Anspruch, sämtliche Elemente der Verfahrensgerechtigkeit nach Leventhal et al. (1980) und alle Kategorien der interaktionalen Gerechtigkeit nach Bies und Moag (1986) in ausreichender Bandbreite umzusetzen. Um überprüfen zu können, ob die verwendeten Fragen und theoretischen Konstrukte der interaktionalen und prozeduralen Gerechtigkeit auch wirklich das Gerechtigkeitsempfinden der Betroffenen erfasst, wurde neben der interaktionalen und prozeduralen Gerechtigkeit eine dritte Kategorie der „allgemeinen Gerechtigkeitseinschätzung“ gebildet⁷¹. So mussten für elf Subkategorien der Gerechtigkeitswahrnehmung Items generiert werden.

⁶⁸ Moormans (1991) Instrument ist nach einer Metaanalyse von Colquitt et al. (2001) das bis heute vollständigste Messinstrument für Verfahrens- und interaktionale Gerechtigkeit (siehe auch Skarlicki & Folger; 1997). Es berücksichtigt in seiner Gerechtigkeitsmessung prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit mit jeweils sechs Items, von denen die der PG jeweils eine Kategorie der Kriterien nach Leventhal et al. (1980) repräsentieren.

⁶⁹ Hauenstein et al. (2001) fanden zudem den Untersuchungskontext als Moderatorvariable für das Verhältnis von distributiver zu prozeduraler Gerechtigkeit. Es ist anzunehmen, dass die Kündigungssituation dieser Untersuchung ebenfalls Kontexteffekte beinhaltet, weswegen die Validität eines für einen anderen Kontext genutzten Instruments nicht übertragbar ist.

⁷⁰ Siehe hierzu z.B. Brockner, Greenberg, Brockner, Bortz & Carter, 1986; Brockner, DeWitt, Grover & Reed, 1990; Konovsky & Folger, 1991; Bies, Martin & Brockner, 1993; Konovsky & Brockner, 1993; Brockner, Konovsky, Cooper-Schneider, Folger, Martin & Bies, 1994; Brockner, Wiesenfeld & Martin, 1995; Bennett, Martin, Bies & Brockner, 1995; Folger & Skarlicki, 1998; Masterson et al., 2000; Wanberg et al., 1999; Gilliland & Shepers, 2003.

⁷¹ Siehe zu Problemen des Vergleichs der unterschiedlichen AG und IG/PG Skalen auch Mikula (in press).

Da sichergestellt werden sollte, dass alle relevanten Aspekte des Kündigungsgeschehens möglichst vollständig und praxisnah erfasst werden, führten die Autoren Bennecke und Rebele ein unstandardisiertes *Experteninterview* mit Herrn Dr. Laurenz Andrzejewski durch. Herr Andrzejewski ist ein deutschlandweit bekannter und erfahrener Experte in der Beratung von gekündigten und kündigenden Personen, Buchautor zum Trennungsmanagement (Andrzejewski, 2002) und Leiter einer Unternehmensberatung. Durch dieses Interview wurden relevante Kernbereiche des Kündigungsverhaltens von Organisationen identifiziert, die von Gekündigten in ihrer Entlassungsphase als besonders wichtig empfunden werden. Diese Kernpunkte wurden in die Formulierung der Items einbezogen. So wurde z.B. der von Gekündigten häufig beklagte Sachverhalt, dass die Einzelheiten des Kündigungsverfahrens (z.B. ob man das Firmenhandy behalten darf oder nicht) oft nicht ausreichend von der Firma geplant sind als zur Kategorie der „Genauigkeit“ zugeordnet und mittels Frage 21 (siehe *Anhang 6*) umgesetzt. Der erstellte Fragebogen wurde Herrn Andrzejewski mit der Bitte um Überprüfung auf Praxisnähe vorgelegt.

Aufgrund des Kündigungskontextes der Untersuchung von Konovski und Folger (1991) nutzten wir die dort verwendeten Fragen als eine weitere Quelle der Itemgenerierung. Diese Autoren untersuchten unter anderem die Frage, inwieweit Verfahrensgerechtigkeit bei Personalentlassungen einen Einfluss auf die Einstellung der „Gekündigten“ der alten Firma gegenüber hatten (relevant v.a. bei Rebele, 2004). Die Items ihres Fragebogens wurden übersetzt und der Vorauswahl der Items zugefügt.

3.1.1.2 Selbstwertgefühl

Das Konzept des globalen Selbstwertgefühls ist mit drei Fragen aus der deutschen Übersetzung (Ferring & Filipp, 1996) der von Rosenberg (1965) entwickelten „Self-esteem-scale“ vertreten. Zusätzlich wurden Items gebildet, die den bereichsspezifischen Aspekt des arbeitsbezogenen Selbstwertgefühls messen und der Vorauswahl der Items zugefügt.

3.1.1.3 Verantwortungsattribution

Es wurde je ein Item zu internaler Verantwortungszuschreibung (siehe Frage 66), external auf die Wirtschaft bezogener (siehe Frage 34), external auf „niemanden“ bezogener (Frage 62) und external auf das Management bezogener (Frage 39) Verantwortungsattribution gebildet, wiederum zugeschnitten auf die Kündigungssituation. Dies wurde angelehnt an das Konstrukt der Verantwortungsattribution (Heider, 1958; Weiner, 1976).

3.1.1.4 Kontrollüberzeugungen

Angelehnt an das Konzept der Kontrollüberzeugungen (Rotter, 1966; Krampen, 1979, 1982, 1987) wurde je ein auf die Situation des Arbeitsplatzverlustes zugeschnittenes Item zu internalen (Frage 46.), externalen (Frage 61) und external fatalistischen (Frage 49) Kontrollüberzeugungen gebildet und in den Fragebogen mit einbezogen (*siehe Anhang 6*). Hier wurde auf keinen der etablierten Fragebögen zu Kontrollüberzeugungen (Jakoby & Jakob, 1999; Krampen, 1989 für einen Überblick über die Messung von KÜ) zurückgegriffen, da die Situationsspezifität der Items als wichtig erachtet wurde.

3.1.1.5 Coping with Job loss

Bei der Konstruktion der abhängigen Variable des Coping mit dem Arbeitsplatzverlust diente die „Coping with job loss scale“ von Angelo Kinicki und Janina Latak (1990) als Anhaltspunkt. Problematisch an diesem Fragebogen ist allerdings, dass er in den USA konstruiert wurde, daher auf deutsch übersetzt werden musste und dass es keine Äquivalenzuntersuchungen für den deutschen Raum dazu gibt. Auch die Original-Version bedarf noch der skalenanalytischen Überprüfung (Kinicki, Latak & Prussia, 1995). Kinicki und Latak fanden bei Ihren Untersuchungen (Kinicki & Latak, 1990) fünf Dimensionen des Copings mit dem Arbeitsplatzverlust (*siehe Abschnitt 2.8.2.*). Diese wurden der Vorauswahl der Items zugefügt. Um kontrollorientiertes und vermeidendes Coping mit gleich vielen Items zu erheben, wurde als weitere Unterkategorie des vermeidenden Copings zusätzlich die „soziale Isolierung“ (Frage 42 und 54) generiert. In der Arbeitslosigkeitsliteratur gibt es mehrere Hinweise, dass sich Menschen nach einem Arbeitsplatzverlust sozial zurückziehen (Dauer et al., 1992; Paul & Moser, 1992).

3.1.1.6 Gerechte-Welt-Glauben

Der Gerechte-Welt-Glaube nach Lerner (1980) wurde mittels der allgemeinen Gerechte-Welt-Skala von Dalbert, Montada und Schmitt (1987) erfasst. Diese besteht aus sechs Items, die allgemein das Vorherrschen von Gerechtigkeit und verdienten Ergebnissen auf der Welt messen. Die Items der Skala wurden der Vorauswahl der Items zugefügt.

3.1.1.7 Sensibilität für Ungerechtigkeit

Zur Erfassung der Sensibilität für Ungerechtigkeit (Schmitt, Maes & Schmal, 1997) wurden zehn Items der Skala „Sensibilität für Ungerechtigkeit – Opferperspektive“ der Vorauswahl zugefügt.

3.1.1.8 Post-Citizenship-Behavior

Zur Erfassung der Reaktionen gekündigter Personen gegenüber der entlassenden Organisation zum Zeitpunkt nach dem Ausscheiden aus der Organisation wurden sämtliche Items neu gebildet. Frühere Studien zu Vergeltungsverhalten oder Loyalität untersuchten Reaktionen auf Ungerechtigkeit außerhalb des Kündigungskontextes (Bies & Tripp, 1996; Skarlicki & Folger, 1997), beschäftigten sich mit dem Verhalten von Survivors (Brockner, 1986; Brockner et al., 1990, 1992, 1994, 1995), betrachteten das Verhalten von „Lame ducks“⁴⁷² (Bies et al., 1993) oder identifizierten Vergeltungsreaktionen auf qualitativer Ebene (Bies & Tripp, 1996). Der generierte Itempool zum Post-Citizenship-Behaviour bestand aus ca. 15 Items, welche die Faktoren Loyalität zum ehemaligen Arbeitgeber, Rachewünsche und Vergeltungshandlungen gegen diesen repräsentieren sollten.

3.1.1.9 Prospektives Arbeitsengagement

Des Weiteren wurden zur Kategorie „Prospektives Arbeitsengagement“ Items gebildet und der Vorauswahl zu gefügt. Die meisten Items bezogen sich auf die zukünftige Arbeitsmotivation, eines auf zukünftiges Vertrauen in Vorgesetzte. Sie sollen die Auswirkungen einer als mehr oder weniger gerecht empfundenen Kündigung auf das Verhalten bei zukünftigen Arbeitgebern erheben.

3.1.1.10 Wunsch nach staatlicher Regulierung

Angeichts der aktuellen Diskussion um staatliche Deregulierung bzw. der Lockerung des Kündigungsschutzes wurden aus dem Fragebogen von Konovsky & Folger (1991) letztendlich weitere Items integriert, welche sich auf den Wunsch nach staatlicher Regulation des Kündigungsrechts bezogen.

3.1.1.11 Items der Unternehmensberatung M&U

Von der Unternehmensberatung M&U GmbH wurden zusätzliche, in den Kontext der Untersuchung passende, Items vorgeschlagen. Sie wurden nach Absprache in den Fragebogen aufgenommen (Frage 77 bis 88). Dies geschah mit einer kleinen zeitlichen Verzögerung, so dass in der Gesamtstichprobe 36 von 278 Fragebögen ohne diese Fragen ausgefüllt wurden.

⁷² Als „Lame ducks“ (lahme Enten) werden die Mitarbeiter bezeichnet, welche ihre Kündigung erhalten haben, aber aufgrund der Kündigungsfrist noch bis zu 60 Tagen im Betrieb verbleiben.

3.1.1.12 Demographische Variablen.

Die Items zu demographischen Daten (Frage 89 bis 98) wurden generiert, jedoch wegen ihrer Eindeutigkeit nicht der Vorauswahl zugefügt.

3.1.2 Itemauswahl

Um die Inhaltsvalidität der Items zur Gerechtigkeitseinschätzung zu gewährleisten, ordneten fünf Experten (Kolloquium der Abteilung Sozialpsychologie an der Universität Trier) die gut gemischten Items der Gerechtigkeitskonstrukte den separat vorgelegten Subkategorien der Verfahrensgerechtigkeit (nach Leventhal et al., 1980), der interaktionalen Gerechtigkeit (nach Bies und Moag, 1986) und der allgemeinen Gerechtigkeitseinschätzung zu (zu dieser Methode der Validierung siehe American Psychological Association, 1985). Das Ergebnis deutet an, dass die Subkategorien der Verfahrensgerechtigkeit und Interaktionalen Gerechtigkeit nicht trennscharf sind. Dies ist bei der Auswertung zu beachten und zu überprüfen.

Es entstand ein Itempool aus insgesamt 113 Items aller Kategorien (mit Ausnahme der demographischen sowie von M&U eingebrachten Fragen). Der Itempool mit den zu den Items gehörigen Kategorienbezeichnungen wurde den Mitgliedern des Forschungskolloquiums der Sozialpsychologie an der Universität Trier (12 Experten) vorgelegt. Diese bekamen die Aufgabe, die Items je einer Kategorie in eine Rangreihe zu bringen, geordnet nach Kriterien wie Verständlichkeit, Konstruktvalidität, etc. Aus den kumulierten Einzelurteilen⁷³ wurden in der Folge pro Kategorie die auf den ersten Plätzen stehenden Items ausgewählt: IG, PG und AG je drei pro Subkategorie, Coping je zwei pro Unterkategorie, etc. (siehe *Anhang Nr. 6*). Die so ausgewählten Items wurden gemischt und zusammen mit den restlichen Items zu einem Fragebogen von 98 Items zusammengefasst (siehe *Anhang Nr. 7*).

3.1.3 Fragebogenkonstruktion

Zu Beginn des Fragebogens wird die Untersuchung vorgestellt und sodann der Aufbau wiedergegeben und Instruktionen zur Prozedur des Ausfüllens gegeben. Die Teilnehmer der Untersuchung sollen in dem Fragebogen ihre Empfindungen zu einem zurückliegenden Kündigungsereignis wiedergeben. Zunächst werden 12 Fragen nach der Wahrnehmung des Verhaltens der Vorgesetzten, der interaktionalen Gerechtigkeitseinschätzung, gestellt. Darauf

⁷³ Nach Janis (1982) bringen Expertengruppen zum Teil schlechtere Entscheidungen hervor als die Summe vieler einzeln entscheidender Experten, z.B. da Gruppendruck Abweichler unterdrückt (Stroebe et al., 1993) oder Selbstzensur fördert.

folgen 18 Fragen zur Verfahrensgerechtigkeit, vermischt mit drei Fragen zum allgemeinen Gerechtigkeitsurteil. Sodann wird die Beschreibung der Reaktionen auf die Kündigung mit insgesamt 37 Items in guter Durchmischung abgefragt. Anschließend werden die Items zur Sensibilität für Ungerechtigkeit und zum Glauben an eine gerechte Welt miteinander gemischt positioniert. Es folgen die 11 Items zum Kündigungserleben der Unternehmensberatung M&U. Der Fragebogen schließt mit 10 demographischen Fragen.

Um *Antworttendenzen* zu vermeiden, sind 36 Items negativ und 38 positiv gepolt. Die Items zu Verantwortungsattribution und Kontrollüberzeugungen sind neutral, die Items zur Sensibilität für Ungerechtigkeit und GWG wurden in ihrer ursprünglichen Formulierung belassen, aber untereinander gemischt. Sämtliche Items des Fragebogens wurden mittels einer vierstufigen Skala⁷⁴ mit folgendem Antwortformat gemessen⁷⁵:

1 = stimme überhaupt nicht zu;

2 = stimme teilweise zu;

3 = stimme zu;

4 = stimme voll und ganz zu.

Obwohl in der Faktorenanalyse Faktorladungen etwas geringer ausfallen, je weniger Stufen eine Skala hat, wurde ein vierstufiges Format gewählt um die Beantwortung einfacher zu gestalten.

3.1.3.1 Besonderheiten der Online-Version

Neben der Papier-Version existiert eine Online-Version, die in Instruktionen und Fragebogaufbau fast identisch ist. Allerdings haben die Teilnehmer dieser Version die Möglichkeit, ihre Email-Adresse einzutragen um über die Ergebnisse der Studie informiert zu werden. Unter der Danksagung am Ende des Fragebogens erscheint ein Kästchen „Abschicken“. Ist der Fragebogen versendet, erscheint eine Mitteilung, dass die Daten ordentlich gespeichert wurden (siehe *Anhang Nr. 8*).

⁷⁴ Dies wurde gewählt, um einer Tendenz zur Mitte vorzubeugen.

⁷⁵ Bei einer solchen Skalierung wird üblicherweise davon ausgegangen, dass die Variable Intervallskalenniveau hat (Bortz, 1999; Bortz & Döring, 1995).

3.2 Stichprobengewinnung

Hier wird zunächst von der Suche nach Untersuchungsmöglichkeiten in Organisationen berichtet (*Abschnitt 3.2.1.*) und sodann werden die alternativen Datengewinnungswege erläutert (*Abschnitt 3.2.2.*).

3.2.1 Ansprache von Organisationen

Um Fehler und spezifische Probleme einzelner Messinstrumente zu reduzieren, ist es wünschenswert mehrere Datenquellen mittels mehrerer Messmethoden zu berücksichtigen (z.B. Amelang & Zielinski, 1997; Fisseni, 1997). Ideal wäre es in der hier vorgestellten Studie gewesen, einen Datensatz bestehend aus Messwerten von Gekündigten, kündigenden Führungskräften und kombiniert mit „harten“ Daten des Trennungsprozesses (z.B. dem Stellenabbauplan, Abfindungszahlungen, chronologische Planung, etc.) zu gewinnen. Daher wurden Bemühungen unternommen, Kontakte zu Firmen herzustellen, die von Personalentlassungen betroffen waren. Im Zeitraum von April 2003 bis September 2003 wurden ca. 20 Unternehmen schriftlich und telefonisch um eine Zusammenarbeit gebeten. Keine der angesprochenen Firmen war zu einer Zusammenarbeit bereit. Als Grund wurde zumeist neben Überlastung der Personalabteilungen angegeben, dass das Thema zu „heikel“ sei oder dass die Firmen gerade in „einer schwierigen Phase“ steckten. Auch Herr Dr. Andrzejewski bemühte sich darum, Firmen für ein Mitwirken bei der Studie zu begeistern. Interessant ist, dass es selbst ihm, als einem den Unternehmen bekannten Ansprechpartner in Sachen Kündigung, nicht gelang, eine Fragebogenerhebung in den Unternehmen zu initiieren. Die entscheidenden Personen in größeren deutschen Unternehmen (Kündigungszahlen in 2003 je ca. zwischen 500 und 1000 Mitarbeitern) interessierten sich zwar für die Studie, wollten jedoch auch nach längeren Verhandlungen und dem Angebot, auf ihre spezifische Situation einzugehen, nicht mitwirken.

3.2.2 Alternative Datengewinnungswege

Um trotz der angesprochenen Probleme ausreichend und ökonomisch Daten erheben zu können, wurden weitere Möglichkeiten geschaffen, den Fragebogen zu beantworten. Diese werden in den *Abschnitten 3.2.2.1. bis 3.2.2.5.* erläutert.

3.2.2.1 Arbeitsamt

Im Frühsommer 2003 wurde Kontakt mit dem Forschungszentrum der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg aufgenommen. Gespräche mit mehreren Landesarbeitsämtern ergaben, dass die Mitarbeiter des Arbeitsamtes die Studie aus ökonomischen Gründen nicht unterstützen können⁷⁶. Der Kontakt mit dem Arbeitsamt in Trier und in der Folgezeit geführte Verhandlungen eröffneten die Möglichkeit, in den Räumen des Arbeitsamtes Trier Betroffene anzusprechen. Des Weiteren wurde ein Link zu der Online-Version des Fragebogens auf die Homepage des Arbeitsamtes Trier gesetzt (*Anhang Nr. 9*). Somit konnten die Autoren ab dem 22.10.2003 durch die Autoren Besucher in den Räumen des Amtes ansprechen.

3.2.2.2 Online Fragebogen

Zusätzlich zur Datengewinnung im Arbeitsamt Trier wurde am 06.10.2003 unter der Adresse <http://psychologie.uni-trier.de/studien/arbeitsplatz> der Fragebogen ins Internet gestellt. Dort konnte er anonym beantwortet werden. Die Antworten wurden per Email (ohne Möglichkeit der Rückverfolgung der Email-Adressen) an die Autoren versendet.

3.2.2.3 Email-Verteiler

Ab dem 06.10.2003 wurde einer der Fragebögen als Word-Datei an alle Kontakte in den Email-Adressverteilern der Untersuchenden (insgesamt ca. 160) mit der Bitte um Beantwortung und Weiterleitung geschickt. Ebenfalls in dieser Email wurde der Link zu der Online-Version des Fragebogens bekannt gemacht. Es wurde den Malempfängern angeboten, die Word-Datei am PC zu beantworten und retour zu mailen, sie auszudrucken und per Post zurückzusenden (Porto zahlt Empfänger) oder den Online-Fragebogen auszufüllen. Sechs Wochen nach der Versendung der Email wurde eine Erinnerungsmail, versehen mit der Bitte um Weiterleitung, an alle Empfänger versendet. Zu beachten ist, dass es bei der Versendung an Freunde zu einer Selektion kommt (zu einem Großteil ähnliche soziale Schicht, ähnliches Alter etc.).

3.2.2.4 Online-Foren

Ebenfalls im Oktober 2003 wurde der Fragebogen über die Online-Forschungsforen POF-Onlineforschung (www.psychologie-onlineforschung.de, täglich ca. 50 Zugriffe) und W-lab-

⁷⁶ Neben der Hoffnung, durch die Agenturen für Arbeit Unterstützung zur Gewinnung von homogenen Stichproben zu finden, wurde um Aushändigung unseres Fragebogens durch die Mitarbeiter der Agenturen gebeten. Auch der Wunsch, den Fragebogen in den Arbeitsämtern auszulegen, wurde negativ beschieden. Die Agentur für Arbeit begründete dies mit dem Zeitaufwand und, analog zu den Organisationen, mit eigenen Umstrukturierungen.

Onlineforschung (www.w-lab.de , 1316 Abonnenten wurde die Studie im Newsletter vorgestellt) publik gemacht (siehe *Anhang Nr. 9 und Nr. 10*). Auch in den Internetforen von Focus-Online (www.focus-online.de) und Wallstreet-Online (www.wallstreet-online.de; 1227 Hits in vier Threads) wurde der Fragebogen bekannt gegeben.

3.2.2.5 Arbeitsloseninitiativen

Es wurden Mitte Oktober 2003 per Email ca. zweihundert Arbeitsloseninitiativen in ganz Deutschland (siehe *Anhang Nr. 11*) mit der Bitte um Zusammenarbeit angeschrieben. Von diesen setzten fünf Institutionen den Link zu der Studie auf ihre Homepage (siehe *Anhang Nr. 9*) und etliche versprachen die Studie bei ihren Klienten bekannt zu machen.

3.3 Zusammensetzung der Gesamtstichprobe

In dem Untersuchungszeitraum vom 10.10. 2003 bis zum 18.04. 2004 konnten insgesamt 278 Fragebögen gewonnen werden. 160 Personen beantworteten die Online-Version (63 Frauen, 93 Männer, 4 ohne Angabe), 11 mailten die Papierversion zu (4 F., 7 M.), 26 schickten sie per Post (13 F., 13 M.). Die restlichen 81 Fragebögen wurden von Besuchern des Arbeitsamtes in Trier nach Ansprache durch die Untersuchenden ausgefüllt (38 F., 43 M.). In den Räumen des Arbeitsamtes Trier wurden 1155 Menschen zu verschiedenen Zeitpunkten und Wochentagen (482 F., 673 M.) angesprochen (zwei Untersucher: F. und M.). Von diesen passten 612 (271 F., 341 M.) nicht in die Stichprobe, 437 (162 F. 275 M.) lehnten eine Teilnahme an der Untersuchung ab und 25 füllten den Bogen falsch oder unvollständig aus. Eine genaue Beschreibung der Gesamtstichprobe nach Alter, Muttersprache, Beruf, Branchenzugehörigkeit, Beschäftigungsdauer im beschriebenen Arbeitsverhältnis, Art der Kündigung und danach, ob schon eine neue Stelle gefunden wurde und wie viele Personen von dem weggefallenen Gehalt versorgt wurden, findet man im *Anhang Nr. 12*.

3.4 Zusammensetzung der Untersuchungsstichprobe

In die Hauptanalysen konnten nicht alle der 278 Fragebögen eingehen, und zwar aus folgenden Gründen: Es werden nur die Fragebögen der betriebsbedingt Gekündigten verwendet (N=189). Es ist anzunehmen, dass sich die Tatsache warum einer Person gekündigt wird (verhaltens- oder betriebsbedingt, als Einziger oder der ganzen Firma bei einer Schließung, nach befristetem Arbeitsverhältnis, etc.) auf verschiedenen erhobene Variablen (z.B. das Selbstwertgefühl) auswirkt. Da in dieser Untersuchung Auswirkungen auf das Coping untersucht werden und die Personen ein wenig Zeit brauchen, um sich auf ihre Kündigung einzustellen, werden von diesen 189 Fragebögen der betriebsbedingt Gekündigten noch einmal die Fragebögen von Personen entfernt, bei denen seit der Kündigung weniger als ein Monat vergangen ist (N=167 von 189). Damit noch aussagekräftige Rechnungen durchgeführt werden können, werden trotz möglicher Bedenken⁷⁷ keine weiteren Personen ausgeschlossen.

⁷⁷ Z.B. könnte die Erinnerungsleistung an die Zeit nach der Kündigung verzerrt werden, wenn diese schon sehr lange her ist. Auch die Tatsache, ob bereits eine neue Arbeit gefunden wurde oder nicht, könnte einen Einfluss haben. Im Folgenden werden diese und weitere potentielle Störfaktoren überprüft und, falls sie einen Einfluss haben sollten, berichtet.

4 Ergebnisse

Da eine ausreichend große Anzahl von Fragebögen gesammelt werden konnte steht den Rechnungen nichts mehr im Weg. Im folgenden *Abschnitt 4.1.* wird der Fragebogen zunächst auf seine faktorielle Struktur und Skalengüte getestet. Dazu wird die Objektivität in *Abschnitt 4.2.* gesondert betrachtet und schließlich in *Abschnitt 4.3.* Validitätsprüfungen durchgeführt. Erste deskriptive Analysen werden in *Abschnitt 4.4.* berechnet. *Abschnitt 4.5.* gibt Aufschlüsse über die korrelative Zusammenhangsstruktur der Daten. Dem folgt ein umfangreicher *Abschnitt 4.6.*, der die Ergebnisse der Regressionsanalysen berichtet. Am Ende des Ergebnisteils werden in *Abschnitt 4.8.* weitere Ergebnisse berichtet und das im Theorieteil aufgestellte Pfadmodell berechnet und graphisch dargestellt.

4.1 Item- und Skalenanalysen

Um die Dimensionalität und Güte der verwendeten Teilskalen zu prüfen, wurden Faktorenanalysen sowohl innerhalb der einzelnen Skalen als auch simultan über mehrere Skalen und Reliabilitätsprüfungen gerechnet⁷⁸. Da die Faktorenanalyse auf Korrelationsanalysen beruht, müssen die verwendeten Variablen Intervallskalengüte haben, wovon man bei der verwendeten Skala ausgehen kann (Bortz, 1999). Obwohl die Faktorenanalyse stabil gegenüber Verletzungen der Normalverteilungsannahme sein soll, ist zu beachten, dass bei Verletzungen diese Annahme kleinere Faktorladungen resultieren können (Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2000). Eine Prüfung der Normalverteilungsannahme aller im Folgenden beschriebenen Items ergab, dass der Kolmogorov-Smirnov sowie der Shapiro-Wilks Test auf Normalverteilung zwar signifikant wurden (,000), die Werte für Kurtosis und Schiefe jedoch die kritischen Grenzen (Kurtosis = $|2|$, Schiefe = $|7|$, siehe West, Finch und Curran, 1995) bei weitem nicht überschritten (eher gegen <1 & <2), weswegen auf eine Korrektur verzichtet wird. Auch scheinen Kurtosis und Schiefe nicht bei Gruppen von Variablen systematisch in eine Richtung verzerrt zu sein. Zur weiteren Prüfung der Eignung der Daten für eine Faktorenanalyse wird zudem der Bartlett-Test auf Sphärizität und das Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium überprüft (siehe Backhaus et al, 2000).

⁷⁸ Mit N=167, betriebsbedingt Gekündigte deren Kündigung länger als einen Monat her war.

Im Folgenden wird die Dimensionalität und Struktur der in dieser Arbeit verwendeten Skalen beschrieben (*Abschnitte 4.1.1. bis 4.1.8.*). Die Skalen „Post-Citizenship-Behaviour“, „Prospektives Arbeitsengagement“ und „Wunsch nach staatlicher Regulierung“ werden bei Rebele (2004) näher besprochen.

4.1.1 Interaktionale und prozedurale Gerechtigkeitseinschätzung

Die Dimensionalität der Skala „interaktionale Gerechtigkeitseinschätzung“ (IG – Item fr01 bis ufr12 und fra87n⁷⁹) wurde mittels *Faktorenanalyse* (Hauptachsen⁸⁰, oblimine Rotation mit $\Delta = 0$ ⁸¹, paarweiser Fallausschluss) geprüft. Ebenso wurde mit den Items der Skalen „prozedurale Gerechtigkeitseinschätzung“⁸² (PG) verfahren. Es ergaben sich jeweils klar eindimensionale Lösungen nach dem Scree-Test (siehe *Anhang Nr. 13*)⁸³. Sodann wurde die selbe Prozedur mit allen prozeduralen und interaktionalen Gerechtigkeitsitems zusammen und zusätzlich mit Item fr78n, fr80n, fr86n und fr87n⁸⁴ durchgeführt. Die Eignung der Daten für eine Faktorenanalyse kann als gut befunden werden ($KMO = ,87$ ⁸⁵, Bartlett-Test auf Sphärizität – sign. = ,000). Der Scree-Test (Catell, 1966, zit. nach Bortz, 1999), die Empfehlungen zur Faktorinterpretation nach Guadagnoli und Velicer (1988, zit. nach Stevens, 1996) und Überlegungen zur Interpretierbarkeit der Faktoren legen klar eine einfaktorielle Lösung nahe. Erzwingt man einen Faktor, ergeben sich die Werte in *Anhang Nr. 14*. Es wurden Items fra06, ufra05 und ufra29 ausgeschlossen, wofür man ebenfalls in diesem Anhang eine Begründung findet. Die sich dann ergebende Lösung (ein Faktor erzwungen) klärt 32,31% der Gesamtvarianz auf (erste Eigenwerte: 10,98; 2,14; 1,91 etc.).

⁷⁹ U bedeutet bei allen Items, dass die Variable umgepolt wurde.

⁸⁰ Die Hauptachsenanalyse wird gewählt, da die Hauptkomponentenanalyse zu einer systematischen Überschätzung von Kommunalitäten und Faktorladungen führt (Widaman, 1993; Schmitt, Maes & Schmal, 1997).

⁸¹ Da davon ausgegangen werden kann, dass die potentiellen Subskalen nicht unabhängig voneinander sind, wird die oblique Rotation gewählt und mit $\Delta = 0$ eine maximale Korrelation der Faktoren erlaubt (siehe auch Überla, 1968; Bortz, 1999).

⁸² fra13, ufra17, ufra30, ufra16, ufra21, fra24, ufra18, fra20, ufra32, fra22, fra28, fra21, ufra29, ufra26, ufra14, ufra26, ufra14, ufra15, (fr78n, fr80n, fr86n) – siehe Fragebogen in *Anhang Nr. 6 oder Nr. 7*.

⁸³ Die interne Konsistenz (Cronbach's Alpha) der Skala „IG“ (ohne Item fra06 und fra05 und mit Item fra87) liegt bei ,88, die der Skala „PG“ (ohne Item fra29 und mit Item fr78n, fr80n, fr86n und fr87n) bei ,90.

⁸⁴ fr78n, fr80n, fr86n und fr87n sind Items, welche von der Unternehmensberatung munda vorgeschlagen wurden, inhaltlich aber zur Kategorie Ethik oder Angemessenheit (fr87n) passen könnten und daher in die Analyse aufgenommen wurden.

⁸⁵ Kaiser und Rice bezeichnen dies als „merituous“ (Backhaus et al., 2000, S. 269).

Die *Reliabilität* der bereinigten Skala (ohne fra06, fra05, fra29) ist nach Weise (zit. nach Fisseni, 1997) als hoch zu bewerten ($\alpha = ,93$, Split-half nach Spearman-Brown sowie Guttman = ,91, Paralleltest, fehlerbereinigte Schätzung = ,93). Die korrigierten Trennschärfeindizes (korrigierte Item-Total-Korrelation, r_{it}) der Items der bereinigten Skala bewegen sich zwischen ,29 und ,71⁸⁶. Die Schwierigkeit⁸⁷ der Items liegt mit durchschnittlich ,57 im mittleren Bereich (Fisseni, 1997). Insgesamt können die Eigenschaften der Skala können als gut bewertet werden (für eine ausführlichere Darstellung siehe *Anhang Nr. 14*). Im Folgenden soll sie „Gerechtigkeitseinschätzung“ (GER) genannt werden, da „interaktionale und prozedurale Gerechtigkeitseinschätzung“ zwar präziser, jedoch zu „unhandlich“ wäre.

4.1.2 Allgemeine Gerechtigkeitseinschätzung

In die Skala „Gerechtigkeitseinschätzung“ wurden die Items fra19, ufra25, ufra33 der „Allgemeinen Gerechtigkeitseinschätzung“ (AG) nicht aufgenommen. Nähme man sie auf, würde sich ebenfalls eine einfaktorielle Lösung ergeben, mit 36,32% aufgeklärter Varianz, auf der die Items mit Ladungen zwischen ,754 bis ,821 sehr hoch laden. Jedoch wurden die Items aus inhaltlichen Gründen ausgeschlossen, da in sie neben der interaktionalen und prozeduralen Gerechtigkeitseinschätzung auch Bewertungen der distributiven Gerechtigkeit mit einfließen können. Durch ihren Ausschluss erhält man eine Skala, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nur interaktionale und prozedurale Gerechtigkeit misst. Die Skala „Allgemeine Gerechtigkeitseinschätzung“ wird im Folgenden zur Validierung der Skala „Gerechtigkeitseinschätzung“ benötigt (siehe *Abschnitt 4.3.*). Auch mit den Items des „AG“ wurde eine Faktorenanalyse (wie oben) durchgeführt. Die Eignung der Items für eine Faktorenanalyse ist gut ($KMO = ,733$ = „ziemlich gut“, Bartlett-Test auf Sphärizität – sign. = ,000). Alle drei Items laden auf einem Faktor, der 77,46% der Gesamtvarianz aufklärt (Eigenwerteverlauf: 2,32; 0,36; 0,16. – für weitere Kennzahlen siehe *Tabelle 1*). Die Reliabilität der Skala ist nach Weise (zit. nach Fisseni, 1997) mittel (Cronbach's Alpha = ,85).

⁸⁶ Nach Weise (zit. nach Fisseni, 1997) ist eine Trennschärfe von ,30 bis ,50 mittel, > ,50 hoch.

⁸⁷ Nach der Formel: Schwierigkeit = erreichte Wertpunkte geteilt durch erreichbare Wertpunkte. (Fisseni, 1997).

Tabelle 1: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "allgemeines Gerechtigkeitsempfinden" (N = 163 bis 166).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	l_1
fra19	Mein Arbeitgeber versuchte wirklich, fair zu sein.	2,16	1,06	,71	,508	<u>,628</u>
ufra25	Ich bin empört darüber, wie der Kündigungsprozess ablief.	2,25	1,20	,73	,527	<u>,658</u>
ufra33	Alles in allem fühle ich mich von meinem ehemaligen Arbeitgeber ungerecht behandelt.	1,95	1,04	,74	,550	<u>,701</u>

Bemerkung: MW = Itemmittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, h^2 = Kommunalität nach Extraktion, l_1 = Ladung nach Rotation. Unterstrichene Werte erfüllen das Kriterium der Itemauswahl nach Stevens (1996, S. 371).

4.1.3 Selbstwertgefühl

Es wurde eine Faktorenanalyse⁸⁸ über die Items der Skala „Selbstwertgefühl“ ufra53, ufra60, fra69, ufra63, fra64 und fra65 gerechnet. Dabei ergab sich nach Scree-Test (siehe *Anhang Nr. 13*) und Kaiser-Kriterium eine zweifaktorielle Lösung (Eigenwerteverlauf: 2,68; 1,24; 0,74 etc.), deren Faktoren aber mit .35 sehr hoch korrelieren und nicht sinnvoll interpretierbar sind. Da auch aus theoretischen Gründen eine einfaktorielle Lösung plausibler ist, wurde ein Faktor erzwungen, der 44,72% der Gesamtvarianz aufklärt (weitere Kennwerte siehe *Tabelle 2*). Aufgrund der nach Stevens (1996) geringen Ladung wurde Item fra64 eliminiert. Außerdem steigt bei Ausschluss des Items fra64 die interne Konsistenz der Skala von ,74 auf ,761 (Cronbach's Alpha⁸⁹), welches allerdings immer noch ein niedriger Wert ist. Dies sollte bei den weiteren Analysen beachtet werden. Die Schwierigkeit der verkürzten Skala liegt mit ,82 im mittleren Bereich, die mittlere Trennschärfe ,54 ist hoch.

⁸⁸ Hauptachsen, oblique Rotation, Delta = 0, paarweiser Fallausschluss. Die Eignung der Items ist gut (KMO=,72 = „ziemlich gut“, Bartlett-Test = sign. =,000).

⁸⁹ Split-half nach Spearman-Brown: ,80, Split-half nach Guttman: ,77

Tabelle 2: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Selbstwertgefühl" (N=161, bzw. 167).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	l_1
ufra53	Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	2,92	1,03	,26 (.44)	,22 (.24)	<u>,47 (.49)</u>
ufra60	Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	3,20	1,02	,62 (.65)	,56 (.59)	<u>,75 (.77)</u>
fra69	Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	3,67	,61	,54 (.51)	,35 (.32)	<u>,60 (.56)</u>
ufra63	Hin und wieder denke ich, dass ich im Job gar nichts taue.	3,29	,97	,69 (.72)	,67 (.71)	<u>,82 (.84)</u>
fra64	Meine beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen sind nicht schlechter als die der meisten anderen Menschen.	3,46	,82	,23	,07	,26
fra65	Ich bin stolz auf meine beruflichen Fähigkeiten.	3,39	,77	,46 (.40)	,27 (.23)	<u>,52 (.48)</u>

Bemerkung: MW = Itemmittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, h^2 = Kommunalität nach Extraktion, l_1 = Ladung nach Rotation. Unterstrichene Werte erfüllen das Kriterium der Itemauswahl nach Stevens (1996, S. 371). Werte in Klammern ergeben sich nach Ausschluss von fra64.

Die Items ufra63, ufra60 und fra69 wurden a priori als „generelle Einschätzung des Selbstwertes“ generiert, die Items ufra63, fra64 und fra65 als Skala „arbeitsbezogenes Selbstwertgefühl“. Trennt man diese beiden, ergibt sich eine sehr geringe interne Konsistenz (Cronbach's Alpha) von ,60 für die Skala „generelles Selbstwertgefühl“, eine von ,54 für die Skala „arbeitsbezogenes Selbstwertgefühl“⁹⁰. Da die internen Konsistenzen der Subskalen zu niedrig sind und sich diese auch faktorenanalytisch nicht klar verteilen, wird auf eine Unterscheidung verzichtet.

⁹⁰ Item fra64 wurde aus Gründen der Reliabilitätsminderung ausgeschlossen.

4.1.4 Verantwortungsattribution

Da die Items weder inhaltlich theoretisch noch skalenanalytisch⁹¹ eine gleichgerichtete Skala bilden, wird hier keine Skalen- oder Faktorenanalyse durchgeführt. Die Items werden als Einzelitems in die weiteren Analysen aufgenommen.

4.1.5 Kontrollüberzeugung

Mit den Items zur Kontrollüberzeugung (fra46, ufra49 und ufra61) wurde eine Faktorenanalyse nach oben beschriebener Prozedur durchgeführt⁹². Sowohl das Kaiser-Kriterium als auch der Scree-Test (siehe *Anhang Nr. 13*) sprechen für eine eindimensionale Lösung, die 61,12% der Varianz aufklärt (Eigenwerteverlauf: 1.: 1,83; 2.: ,69; 3.: ,48 – weitere Kennwerte siehe *Tabelle 3*). Die Reliabilität der Gesamtskala ist gering (Cronbach's Alpha = ,68, Guttman Split-half = ,66; equal-length Spearman-Brown = ,71).

Tabelle 3: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Kontrollüberzeugungen" (N=162 bis 166).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	l_1
fra46	Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine neue Stelle finden werde.	2,86	1,08	,42	,259	<u>,509</u>
ufra49	Ob ich bald wieder eine gute Arbeitsstelle gefunden habe, hängt vom Zufall ab.	2,43	1,03	,50	,428	<u>,654</u>
ufra61	Bei der derzeitigen Wirtschaftslage habe ich es kaum in der Hand, eine neue Arbeit zu finden.	2,69	1,07	,55	,613	<u>,783</u>

Bemerkung: u = umgepolt; MW = Itemmittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe, h^2 = Kommunalität nach Extraktion, l_1 = Ladung nach Rotation. Unterstrichene Werte erfüllen das Kriterium der Itemauswahl nach Stevens (1996, S. 371).

Inhaltlich bildet der Faktor ein Kontrollierbarkeitsgefühl ab, dass heißt die Kontrolle wird bei positiver Ausprägung stark internal und wenig external gesehen. Da die Items zur externalen Kontrollüberzeugung umgepolt wurden, laden sie ebenfalls positiv. Hier trennt die Faktorenanalyse also nicht, wie in anderen Untersuchungen (Pfrang, 1989) zwischen einem Faktor, der internale KÜ und einem, der externale abbildet. Aufgrund der geringen Reliabilität soll im Folgenden neben der Gesamtskala „Kontrollüberzeugungen gesamt“ (KÜges) auch überprüft

⁹¹ Das Alpha aller verantwortungsbezogener Items liegt bei ,10. Nur die externe Attribution hat ein Alpha von = ,08. Bei einer Faktorenanalyse ergibt sich keine Einfachstruktur und auch die anderen Kennwerte sind schlecht.

⁹² Die Eignung der Items ist ausreichend (KMO = ,64 = „mittelmäßig“, Bartlett-Test = sign. = ,000).

werden, wie sich die Einzelitems (fra46 = KÜint; fra49 = KÜextZuf; fra61 = KÜextWirt) verhalten. Dazu werden die Fragen 49 und 61 nicht umgepolt.

4.1.6 Coping

Die Skala Coping wurde auf Grund theoretischer Vorüberlegungen in zwei Subskalen gegliedert: Kontrollorientiertes (Item fra45, fra52, fra50, fra55, fra41, fra56, fra70) und vermeidungsorientiertes Coping (fra48, fra38, fra36, fra57, ufra42, fra54). Die Eignung der Items für eine Faktorenanalyse wurde als ausreichend befunden⁹³. Auch wenn man nach dem Scree-Test (siehe *Anhang Nr.13*) und Kaiserkriterium eine 5-dimensionale Lösung annehmen könnte, wird eine zweidimensionale Lösung aufgrund theoretischer Vorannahmen und der Nicht-Interpretierbarkeit anderer Lösungen festgelegt: Erzwingt man in einer Faktorenanalyse⁹⁴ zwei Faktoren, erklären sie zusammen 36,19% der Gesamtvarianz (weitere Kennwerte siehe *Tabelle 4*). Auf Grund des Kriteriums nach Fürntratt (1969, zit. nach Bortz, 1999) muss Item fra38 des Faktors „vermeidungsorientiertes Coping“ ausgeschlossen werden. Außerdem mindert es die interne Konsistenz und erfüllt nicht das Kriterium von Stevens (1996). Die von ihm vorgeschlagene Mindestladung von ,398 (bei N=167) können auch Item fra53, fra55 und fra41 der Skala „kontrollorientiertes Coping“ nicht erfüllen. Allerdings würde ein Ausschluss dieser Items die ohnehin schon geringe Reliabilität von ,56 weiter senken (auf ,49; ,55 oder ,55) und das Konzept würde an Breite verlieren. Da die angesprochenen Items außerdem sehr klar auf dem Faktor „kontrollorientiertes Coping“ laden und die Einfachstruktur nicht verletzen, werden sie trotz der geringen Ladungen in die weitere Analyse aufgenommen. Allerdings sollte die geringe Reliabilität und Ladungsstruktur bei weiteren Analysen beachtet werden.

Item ufra42 und fra54 sind erstens von der Ladungsstruktur her schlecht (Stevens, 1996) und zweitens steigt die interne Konsistenz bei Ausschuss erheblich (von ,30 ohne Item fra38 auf ,78⁹⁵ ohne Item fra38, fra42 und fra54). Auch wenn man Item fra42 in die Skala „kontrollorientiertes Coping“ einfügen würde, würde dies die Reliabilität mindern. Daher scheiden Item fra38, fra42 und fra54 aus. Interessant ist, dass die „Teilskala“ soziale Isolation im ursprüngli-

⁹³ Sie sind intervallskaliert, KMO = ,66 (mittelmäßig), Bartlett's-Test auf Sphärizität sign. mit ,000 (bei df=66, chi = 343,56)

⁹⁴ Hauptachsen, oblimin mit Delta = 0, fehlende Werte durch Mittelwerte ersetzt. Nimmt man an, dass die Subskalen orthogonal sind und mittels Varimax-Kriterium rotieren ergeben sich fast identische Werte, weswegen auf eine Darstellung verzichtet wird.

⁹⁵ Split-half nach Spearman-Brown = ,78 und nach Guttman = ,71

chen Model von Latack, Kinicki und Prussia (1995) nicht enthalten war und nur auf Grund der Literaturstudien der Arbeitslosenforschung hinzugefügt wurde.

Hier noch einmal *zusammengefasst* die Eigenschaften der verkürzten Skalen: Die ersten zwei Faktoren der verkürzten Skala „Coping“ klären 46,39 % der Gesamtvarianz auf (Eigenwerte: 2,19; 1,87; etc.), wobei der erste Faktor als „kontrollorientiertes“ und der zweite als „vermeidendes Coping“ interpretiert werden kann. Die Reliabilität der Skala „kontrollorientiertes Coping“ beträgt nur ,56, die mittlere Schwierigkeit liegt bei ,76 (=mittel), die mittlere Trennschärfe der Items bei ,30 (=mittel bis gering). Die Reliabilität der Skala „vermeidendes Coping“ ist mit ,78 höher, die mittlere Schwierigkeit liegt bei ,72, die mittlere Trennschärfe bei ,59. In *Tabelle 4* findet man eine genauere Beschreibung der Skalen.

Tabelle 4: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skalen "kontrollorientiertes Coping" und „vermeidendes Coping“ (N=164).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2
fra45	(PSA) Ich überlege mir, welche Fähigkeiten und Qualifikationen ich auf dem Arbeitsmarkt zu bieten habe.	3,52	,77	,48	,44	,078	<u>,664</u> (,61)
fra52	(PSA) Ich denke über Wege nach, zu zeigen, was ich kann.	2,40	1,16	,34	,12	,067	,345 (,70)
fra50	(PS) Ich konzentriere meine Zeit und Energie auf die Suche nach einem neuen Job.	2,68	,88	,30	,20	-,089	<u>,435</u> (,42)
fra55	(PS) Ich werde an Weiterbildungen teilnehmen, um mich für einen neuen Job zu qualifizieren.	3,24	,92	,22	,08	-,055	,269 (,41)
fra41	(NWO) Ich versuche, aktiv zu bleiben, auch wenn ich nicht mehr zur Arbeit gehe.	3,48	,81	,19	,12	,049	,347 (,31)
fra56	(NWO) Ich versuche Wege zu finden, Geld zu sparen.	3,15	,83	,30	,32	-,243	<u>,500</u> (,45)

Tabelle 4: Fortsetzung

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	l_1	l_2
fra48	(DJL) Ich erinnere mich daran, dass Arbeitslosigkeit nicht das Ende der Welt bedeutet.	3,16	,91	,18	,48 (,48)	<u>,682</u> (,65)	,12
fra38	(DJL) Ich versuche nicht daran zu denken, was passiert ist.	2,30	1,03	,095	,00	,001	-,044
fra36	(DJ) Ich erinnere mich daran, dass Arbeit im Leben nicht alles ist.	2,82	,96	,47	,63 (,65)	<u>,772</u> (,80)	-,176
fra57	(DJ) Ich erinnere mich daran, dass es wichtigeres im Leben gibt als eine Arbeit zu haben.	2,68	,98	,35	,60 (,64)	<u>,775</u> (,78)	-,013
ufra4 2	(SOZIS-) In Gesellschaft mit Erwerbstätigen begeben ich mich genauso oft wie vor meiner Kündigung.	1,79	,97	,02	,10	-,084	-,304
fra54	(SOZIS) Seit ich meine Arbeit verloren habe, lebe ich eher zurückgezogen.	2,73	1,07	-,15	,06	-,236	-,020

Bemerkung: Werte in Klammern sind die Werte der verkürzten Skala.

4.1.7 Sensibilität für Ungerechtigkeit

Die Skala "Sensibilität für Ungerechtigkeit" beinhaltet die Items fra70, fra71, fra72 und fra75 und wurde a priori eindimensional konzipiert. Das Ergebnis der Faktorenanalyse⁹⁶ bestätigt diese Eindimensionalität (vgl. *Tabelle 5*), was sich auch im Eigenwerteverlauf spiegelt (2,1; 0,8; 6,2; 4,3 – Scree-Test siehe *Anhang Nr. 13*). Die einfaktorielle Lösung klärt 53,4 % der Itemgesamtvarianz auf. Die Reliabilitätsanalysen sind mit Werten von $\alpha = ,70$ (bei anderen Reliabilitätsmaßen ähnlich) eher gering.

⁹⁶ Hauptachsen, Varimax Rotation, fehlende Werte durch Mittelwerte ersetzt. ersetzt. KMO = ,68 (mediocre), aber Bartlett-Test auf Sphärizität = sign. (,000).

Tabelle 5: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Sensibilität für Ungerechtigkeit" (N=166).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	l_1
fra70	Es macht mir zu schaffen, wenn andere etwas bekommen, was eigentlich mir zusteht.	2,63	,95	,50	,398	<u>,684</u>
fra71	Es ärgert mich, wenn ich schlechter behandelt werde als andere.	3,31	,80	,5	,468	<u>,653</u>
fra72	Es ärgert mich, wenn es anderen unverdient besser geht als mir.	2,58	1,05	,53	,427	<u>,631</u>
fra75	Es bedrückt mich, wenn ich weniger Möglichkeiten bekomme als andere, meine Fähigkeiten zu entfalten.	2,96	,88	,40	,242	<u>,492</u>

4.1.8 Gerechte-Welt-Glauben

Die Skala "Gerechte-Welt-Glauben" beinhaltet die Items fra73, fra74 und fra76 und wurde a priori eindimensional konzipiert. Das Ergebnis der Faktorenanalyse⁹⁷ bestätigt diese Eindimensionalität (vgl. *Tabelle 6*), was sich auch im Eigenwerteverlauf spiegelt (1. = 1,67, 2. = 0,8 – Scree-Test siehe *Anhang Nr. 13*). Die einfaktorielle Lösung klärt 55,22 % der Itemgesamtvarianz auf. Item fra76 wurde auf Grund schlechter Ladungswerte und da es die Reliabilität schwächt (von alpha ,56 auf ,64) nicht in die weitere Analyse einbezogen. Die Reliabilitätsanalysen der bereinigten Skala sind mit Werten von alpha = ,64 sehr gering, was im weiteren zu beachten ist.

Tabelle 6: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "Gerechte-Welt-Glauben" (N=165).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	l_1
fra73	Ich finde, dass es auf der Welt im allgemeinen gerecht zugeht.	1,79	,80	,35	,227	<u>,979</u>
fra74	Ich glaube, dass die Leute im großen und ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	2,03	,83	,52	,958	<u>,477</u>
fra76	Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeit entschädigt wird.	2,30	1,05	,29	,116	,340

⁹⁷ Hauptachsen, Varimax Rotation, fehlende Werte durch Mittelwerte ersetzt. KMO = ,53 (miserable), aber Bartlett-Test auf Sphärizität = sign. (.000).

4.2 Objektivität

In diesem Abschnitt soll erörtert werden, inwieweit das Gütekriterium der Objektivität bei der Fragebogenerhebung eingehalten wurde. Alle Fragebögen hatten das gleiche Design, welches sich lediglich zwischen der Papier-und-Bleistift- und der Online-Version leicht unterschied (siehe *Anhang Nr. 8*), in den Instruktionen aber identisch war. Für die Online-Version kann von einer perfekten *Durchführungsobjektivität* ausgegangen werden, da der Fragebogen immer identisch präsentiert wurde. Lediglich die Ankündigung auf den verschiedenen Internetseiten war leicht verschieden (siehe *Anhang Nr. 9*). Bei der Befragung in den Räumen des Arbeitsamtes Trier wurden die Menschen von Jutta Bennecke und Joachim Rebele angesprochen. Dabei wurde ein möglichst standardisiertes Vorgehen verabredet, was sich im Einzelfall jedoch nicht immer durchführen lies. In den allermeisten Fällen wurde der Fragebogen von den Personen jedoch nach der Instruierung ohne lange Erläuterungen seitens der Untersuchenden ausgefüllt. Daher kann man insgesamt von einer hohen Durchführungsobjektivität der Fragebogenerhebung ausgehen.

Die Fragebögen wurden per Hand in das Statistikprogramm SPSS eingegeben und Stichprobenweise überprüft. Die Berechnungen fanden mit SPSS statt. Da fast keine freien Antwortformate vorlagen und die Untersuchung anonymisiert ablief, kann von einer sehr hohen *Auswertungsobjektivität* ausgegangen werden.

4.3 Validierungsanalysen

Um eine hohe ökologische Validität herzustellen, wurde der Fragebogen in Absprache mit praxiserfahrenen Experten konstruiert (siehe *Abschnitt 3.1.*). Zudem ist die ökologische Validität daher als hoch einschätzen, dass die Fragebögen von den Betroffenen Gekündigten ausgefüllt wurden und Menschen aus ganz Deutschland angesprochen wurden.

Zusätzliche für Validitätsprüfungen die Skala „Gerechtigkeitseinschätzung“ und das Item zur internalen Verantwortungsattribution durchgeführt. Dabei werden die im Theorieteil aufgestellten *Hypothesen Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 5* bearbeitet. Begonnen wird mit den Skalen zur *Gerechtigkeitseinschätzung*: Hier wurden folgende *Hypothesen (Nr. 1 und Nr. 2)* aufgestellt⁹⁸:

Je eher die Regeln der Verfahrensgerechtigkeit während eines Kündigungsprozesses eingehalten werden, desto eher wird dieser als verfahrensgerecht eingestuft (Nr. 1).

⁹⁸ Siehe dazu *Abschnitt 2.3.3.* und *2.3.4.*.

Je eher die Kriterien der interaktionalen Gerechtigkeit bei einer Kündigung erfüllt wurden, desto fairer wird diese eingeschätzt (Nr. 2).

Um mit größerer Sicherheit sagen zu können, dass die Skalen interaktionale und prozedurale Gerechtigkeit auch die Gerechtigkeitswahrnehmung der Betroffenen im Personalentlassungsprozess abbilden und somit die *Hypothesen Nr. 1* und *Nr. 2* zutreffen, wurden die Teilskalen zur interaktionalen und prozeduralen sowie die beiden zusammen mit der Skala „Allgemeine Gerechtigkeitswahrnehmung“ (AG) korreliert⁹⁹ (siehe *Tabelle 7*). Die Skala AG macht Aussagen über die globale Einschätzung der Gerechtigkeit während des Personalentlassungsprozesses (z.B. Item ufra33: „Alles in allem fühle ich mich von meinem ehemaligen Arbeitgeber ungerecht behandelt.“). Es zeigt sich, dass eine hohe Ausprägung sowohl in der interaktionalen als auch prozeduralen Gerechtigkeitseinschätzung¹⁰⁰ und beide zusammengenommen hoch positiv (sign. = ,000) mit AG korrelieren. Dies ist ein Hinweis auf die konvergente Validität der theoretisch hergeleiteten und aus Einzelverhaltensweisen bestehenden Skalen der Gerechtigkeitseinschätzung. Die Hypothesen werden bestätigt.

Tabelle 7: Korrelationen zwischen den Gerechtigkeitsskalen

	IG	PG	IG + AG	AG
IG (Interaktionale G)	1			
PG (Prozedurale G)	,752	1		
IG +PG	,902	,953	1	
AG	,750	,827	,844	1

Bemerkung: N=166 alle sind auf einem Niveau von ,000 signifikant.

Kommen wir nun zur Verantwortungsattribution: Hier wurde in *Abschnitt 2.6.* folgende Hypothese (Nr. 5) aufgestellt:

Die Schuld für die Entlassung wird bei verhaltensbedingter Kündigung eher internal attribuiert als bei betriebsbedingter Kündigung.

Um diese Hypothese zu überprüfen, wurde ein t-Test für unabhängige Stichproben (Fallauschluss Fall für Fall) gerechnet. Dieser wird auf einem Signifikanzniveau von $p = ,000$ signifikant ($t = -3,772$, $df = 228$, mittlere Differenz der Mittelwerte = $-,5035$, N verhaltensbedingt = 41, N betriebsbedingt = 189). Der Mittelwert der betriebsbedingt Gekündigten liegt bei 1,42 (SD = ,71), derjenige der verhaltensbedingt Gekündigten¹⁰¹ bei 1,93 (SD = 1,03)¹⁰². Die

⁹⁹ Zu Problemen dieser Art der Validierung siehe Mikula (in press).

¹⁰⁰ Bei allen drei Skalen bedeutet eine positive Ausprägung eine Einschätzung als fair bzw. eine Zustimmung.

¹⁰¹ Hier wurden alle betriebsbedingt Gekündigten einbezogen, nicht nur die 167 der ausgewählten Stichprobe.

Hypothese wird bestätigt. Dies gibt einen Hinweis auf eine ausreichende Validität des Items VAint.

4.4 Deskriptive Analysen

Für die inhaltliche sowie verbale Ausgeglichenheit der entwickelten Items spricht, dass viele, wenn auch nicht alle, verwendeten Skalen und Einzelitems eine zufriedenstellenden Varianz aufweisen. Die einzelnen Ergebnisse der deskriptiven Analyseschritte werden im Folgenden kurz dargestellt. Eine ausführlichere Auflistung ist in *Anhang Nr. 15* zu finden.

Wie gerecht wird also im Schnitt der Personalentlassungsprozess empfunden? Die Items wurden so umgepolt, dass hohe Werte eine Einschätzung des Personalentlassungsprozesses als gerecht bedeuten. Der Mittelpunkt der Skala (von 1 bis 4) liegt bei 2,5. Der Mittelwert von 2,29, die Standardabweichung von ,65 und der Median von 2,25 zeigen an, dass die Personen im Schnitt die *Gerechtigkeit* mittel einschätzen. Interessant ist, dass der Mittelwert der Skala „interaktionale Gerechtigkeit“ mit 2,66 (SD=,76, Median=2,6) höher liegt als derjenige der Skala „prozedurale Gerechtigkeit“ (MW=2,2; SD=,66; Median=2,18) oder „allgemeine Gerechtigkeit“ (MW=2,12; SD=,96; Median=2,0), dass die Ausführung des Prozesses also als fairer eingeschätzt wird als die formalen Regeln – wenn auch nur minimal. Wegen der hohen Interkorrelation der Skalen kann ein Zufallseffekt nicht ausgeschlossen werden.

Auf einer wie bei GER gestuften Skala liegt der Mittelwert der Skala „*Selbstwertgefühl gesamt*“ bei 3,29 (SD=,64; Median=3,4). Dies besagt, dass die Betroffenen ihren Selbstwert als eher positiv angeben. Es gibt kaum Unterschiede zu den Skalen „Selbstwertgefühl generell“ (MW=3,26; SD=,68) und „Selbstwertgefühl arbeitsbezogen“ (MW=3,33; SD=,72).

Die Items, welche *externe Verantwortungsattribution* messen, liegen eher im Mittel der Skala (siehe *Anhang Nr. 15*). Interessant ist, dass 47% überhaupt nicht oder eher nicht zustimmen, dass die Wirtschaftslage für die Entlassung verantwortlich ist, jedoch 67,5 % zustimmen oder eher zustimmen, dass das Management die Hauptverantwortung für die Entlassung trägt (42,8 % stimmen sogar voll und ganz zu). Nur 26.9% würden dahingegen zustimmen, dass niemand für die Entlassung verantwortlich ist.

Die *internale Verantwortungsattribution* liegt, wie aus der Arbeitslosigkeitsliteratur erwartet, mit einem Mittelwert von 1,42 (SD = ,7) und einem Median von nur 1,00 weit unter dem

¹⁰² Bei wegen Insolvenz Gekündigten ist der Mittelwert auf der Variable VAint 1,24 (N = 17, SD = ,56), bei Menschen mit befristetem Arbeitsverhältnis 1,37 (N = 8, SD = ,74).

Durchschnitt. 69% stimmen überhaupt nicht zu, 92% stimmen überhaupt nicht oder eher nicht zu. Das heißt, dass Menschen im Schnitt häufig der Aussage „stimme überhaupt nicht zu“ auf die Aussage des Items Nr. 66 („Ich bin selber verantwortlich dafür, dass ich meine Arbeit verloren habe“) ankreuzen, die Schuld für ihre Kündigung also außerhalb ihrer selbst sehen. Damit ist folgende *Hypothese (Nr. 4)* bestätigt:

Die Schuld für die Entlassung wird in den meisten Fällen external gesucht.

Die *externale Kontrollüberzeugung* (KÜextWirt = Wirtschaftslage, KÜextZuf = Zufall) liegt mit Mittelwerten von KÜextWirt mit 2,69 (SD=1,0; Median=3) und KÜextZuf mit 2,43 (SD=1,0; Median=2,0) eher auf dem Mittelpunkt der Skala. Der Mittelwert der *internalen Kontrollüberzeugung* liegt dagegen wie erwartet leicht über dem Mittelpunkt der Skala (MW=2,9; SD=1,0; Median=3,0). Das heißt, dass die Menschen etwas häufiger glauben es hänge von ihnen ab, eine neue Stelle zu finden. *KÜ gesamt* liegt mit einem Mittelwert von 2,56 (Median = 2,33, SD = ,84) auf dem Mittelpunkt der Skala.

Was das *Coping* betrifft, kreuzten die Betroffenen sowohl beim kontrollorientierten als auch beim vermeidenden Coping eher zustimmend an (kontrollorientiert: MW und Median=3,0; SD=,51; vermeidend: MW=2,9; SD=,8; Median=3). Das heißt, sie stimmten eher zu, die einzelnen Copingstrategien auszuführen. Dabei ist zu beachten, dass die Standardabweichung von ,51 und Varianz von ,27 beim kontrollorientierten Coping sehr gering ist, also auf eine geringe Variabilität in der Beantwortung hinweist.

Die *Sensibilität für Ungerechtigkeit* ist mit einem MW von 2,9 (SD=,68; Median=2,8) leicht über dem Mittelwert, was bedeutet, dass die Personen eher sensibel für Ungerechtigkeiten sind.

Wie zu erwarten, liegen sodann die Werte für den *Gerechte-Welt-Glauben* leicht unter dem Skalenmittelpunkt (MW=1,9; SD=,70; Median=2), woraus man schließen kann, dass die Menschen eher nicht an eine „gerechte Welt“ glauben.

4.5 Korrelative Analysen

Nachdem wir nun gesehen haben, wie die einzelnen Variablen ausgeprägt sind, stellt sich die Frage, wie sie untereinander zusammenhängen. In einer explorativen Analyse wurden sämtliche Variablen untereinander und mit den erhobenen soziodemografischen Variablen

korreliert¹⁰³. Dabei ergaben sich die in *Anhang Nr. 16* zu findenden Werte. In *Abbildung 3* wird zudem eine graphisch gestaltete Übersicht über die Zusammenhänge zwischen den wichtigsten Variablen gegeben.

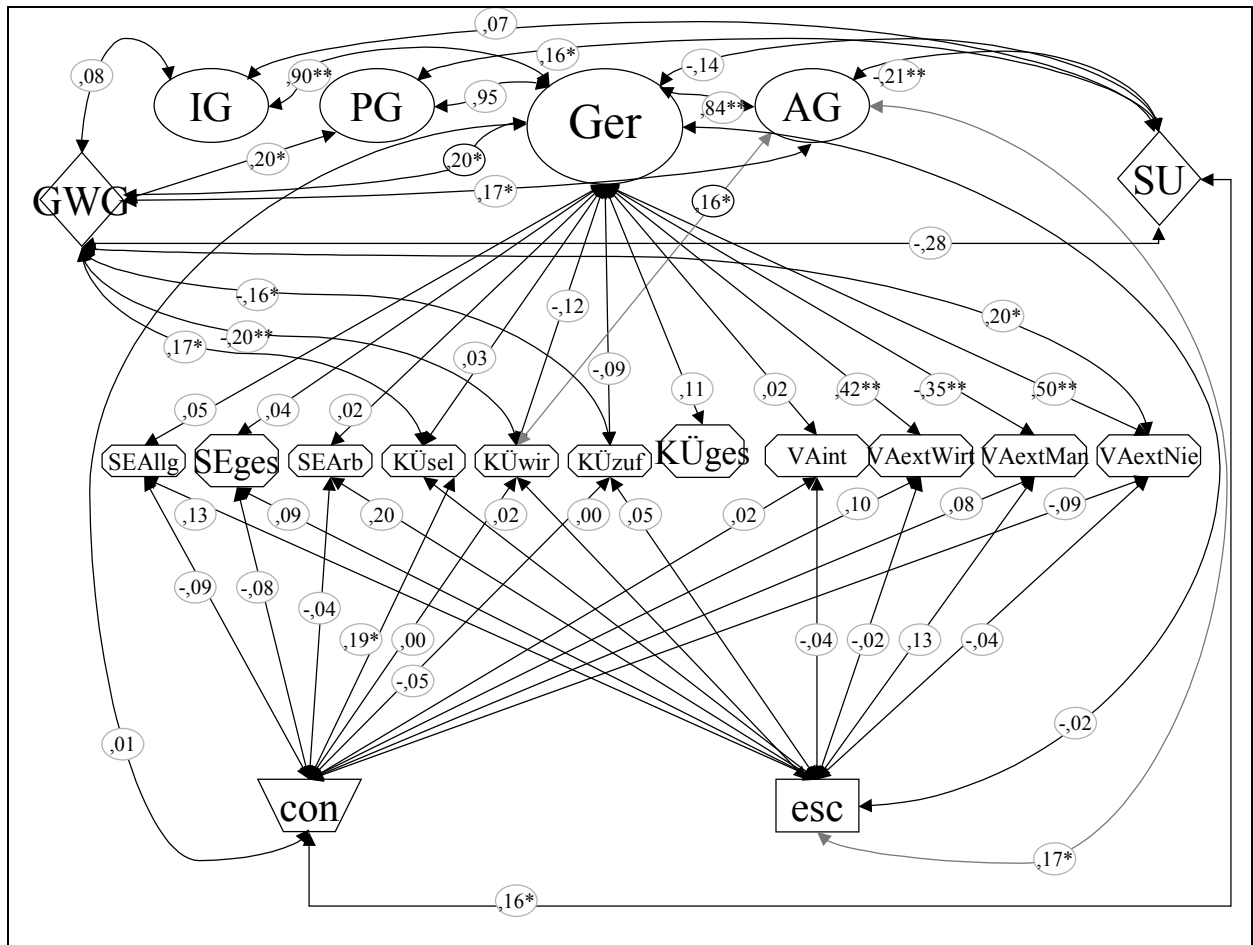


Abbildung 3: Korrelative Zusammenhänge zwischen den wichtigsten Variablen (* = $p < ,05$, ** = $p < ,001$).

4.6 Mittelswertsvergleiche

Hier wurde *Hypothese Nr. 27* überprüft, welche folgendes annimmt:

Menschen, welche die Online-Version des Fragebogens ausfüllen, beantworten den Fragebogen anders, als Menschen, welche die Papier-und-Bleistift-Version ausfüllen.

Dazu wurde ein zweiseitiger t-Test für unabhängige Stichproben gerechnet. Überprüft wurden unterschiedliche Beantwortungen bei den Skalen GER, AG, SW, VA, KÜ, COPkont, COPverm, SI42, SI54, GWG und SU. Eine Übersicht über die Mittelwerte der mittels Online-

¹⁰³ Wenn nicht anders bezeichnet, wird im folgenden stets die Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson und Bravais (Bravais, 1946, zit. nach Bortz, 1999) angegeben, da es sich in der Mehrzahl um intervallskalierte Variablen handelt.

Version und mittels Papier-und-Bleistift-Version erhobenen Variablen ist in *Anhang Nr. 17* zu finden. Signifikante Unterschiede ergaben sich für folgende Variablen: GER, AG, COPkont, SI42 und SI54. Die Bearbeiter der Online-Version schätzen den Prozess als unfairer ein, bewältigen weniger kontrollorientiert und isolieren sich sozial stärker. Um die weitergehenden Rechnungen nicht zu verkomplizieren und um nicht durch Verminderung der Stichprobengröße Einbußen in der Teststärke hinnehmen zu müssen, werden diese Unterschiede bei den folgenden Berechnungen jedoch außer acht gelassen. Zusammenfassend kann bemerkt werden, dass die *Hypothese Nr. 27* bestätigt wird.

4.7 Regressionsanalysen

Um (multiple) Regressionsanalysen durchführen zu können, müssen die Prädiktorvariablen Intervallskalenniveau besitzen oder dichotom sein und das Kriterium *intervallskaliert* (Bortz, 1999). Dies ist bei dem gegebenen Antwortformat der Fall (Bortz, 1999). Zudem sollten die Variablen multivariat *normalverteilt* sein¹⁰⁴. Obwohl die Stichprobengröße relativ groß ist wird die Normalverteilung dennoch überprüft, denn ihre Verletzung kann zu Multikollinearität zwischen einfachen Produkttermen und ihrem Interaktionsterm (siehe *Abschnitt 4.7.1.2.*) führen. Zur Überprüfung wurden bei allen Regressionsanalysen die standardisierten Residuen graphisch, mittels Kolmogorov-Smirnoff-Test und mittels Shapiro-Wilks Test auf Normalverteilung getestet (Stevens, 1996). Zusätzlich wurden Schiefe und Kurtosis überprüft. Alle Tests deuten auf eine Normalverteilung der Residuen hin. Auch die *Multikollinearität* wurde berechnet. Die Toleranzen sind, wenn nicht anders berichtet, hoch genug. Des Weiteren wurde die *Homoskedastizität* der Residuen (die Homogenität der Fehlervarianzen) durch Betrachtung der Streudiagramme zwischen der standardisierten abhängigen Variable (durch die Regressionsgleichung geschätzt) und den standardisierten Residuen für die Einzelbeobachtungen nach der von Backhaus et al. (2000) vorgeschlagenen Methode getestet und für unbedenklich befunden. Auch die *Linearität* wurde mittels der von SPSS ausgegebenen Diagramme überprüft und ist, wenn nicht anders berichtet, ausreichend. Die von Bortz (1999) angegebene weitere Voraussetzung für eine multiple Regression, die *Unabhängigkeit der Beobachtungen*, kann bei der in *Abschnitt 3* beschriebenen Vorgehensweise angenommen werden. Backhaus et al. (2000) schlagen vor, hier die Unabhängigkeit der Residuen zu überprüfen. Im vorliegenden fanden sich keine bedenklichen Abhängigkeiten aufeinanderfolgender Residuen.

¹⁰⁴ Es sei denn, der Stichprobenumfang ist im Verhältnis zu der Anzahl der Variablen groß genug ($N > 40$ bei $k < 10$ – Bortz, 1999). Dies ist hier gegeben.

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass die Voraussetzungen für eine (multiple) Regression gegeben sind.

4.7.1.1 Gerechtigkeit und Selbstwertgefühl – Berechnungen

In *Abschnitt 2.5.1.* wurde folgende *Hypothese (Nr. 3)* formuliert:

GER hat einen Einfluss auf SW, dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozesses eingeschätzt wird, desto höher ist das Selbstwertgefühl der Gekündigten. Dieser Effekt ist bei interaktionaler Gerechtigkeit stärker ausgeprägt als bei prozeduraler Gerechtigkeit.

Da ein positiver Gerechtigkeitswert (GER) eine Einschätzung des Kündigungsprozesses als gerecht und positive Werte in der Selbstwertkala (SW) ein hohes Selbstwertgefühl abbilden, wird ein positiver Zusammenhang erwartet (*Hypothese 3B* und *8a* würden jedoch eine negative Korrelation erwarten lassen). Wie man in *Anhang Nr. 16* sieht, sind die Korrelationen zwischen der Skala „Gerechtigkeitseinschätzung“ und „Selbstwertgefühl“ jedoch nicht bedeutsam positiv, sondern gehen gegen null¹⁰⁵. Das standardisierte Regressionsgewicht (β) des erwarteten Haupteffektes der Gerechtigkeitswahrnehmung auf das Selbstwertgefühl ist nicht signifikant¹⁰⁶. Dieser und weitere interessierende Werte sind in *Tabelle 8* abzulesen.

Tabelle 8: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium SW

Prädiktor	R ²	R ² korr.	b	SE b	β	t	p
GER	,002	-,005	,039	,077	,039	,502	,616
F (1/165) = ,252		p = ,616					

Bemerkung: R²korr. = korrigiertes R², SE b = Standardfehler von b. Auf die Nennung von r wird verzichtet, da r hier gleich dem standardisierten Regressionsgewicht β , wenn auch in jedem Fall positiv.

Ein nicht-signifikantes Ergebnis heißt jedoch nicht automatisch, dass es keinen Effekt gibt oder dass man die H_0 annehmen darf. Dafür muss die Teststärke, also $1-\beta$ ausreichend hoch sein (Cohen, 1990). Wenn weiterführende Hypothesen und Richtlinien fehlen, empfiehlt Cohen (1988) eine Teststärke von mindestens $1-\beta = ,80$. Ausgerechnet wurde die Teststärke mit dem Programm G-Power (Buchner, Faul & Erdfelder, 1996). Dafür muss zunächst f^2 ausgerech-

¹⁰⁵ Auch die Korrelationen zwischen Teilskalen des Gerechtigkeitsempfindens oder des Selbstwertgefühls gehen nicht über ,1 hinaus und sind nicht signifikant.

¹⁰⁶ Gerechnet wurde eine lineare Regression mit paarweisem Fallausschluss fehlender Werte (zur Regressionsanalyse siehe z.B. Seber, 1977, Bortz, 2000, Backhaus et al, 2000 u.a.). Solange nichts anderes berichtet wird, wurde diese Methode auch in den folgenden Abschnitten verwendet.

net¹⁰⁷ werden, was hier $f^2 = ,002$ ergibt. Dabei handelt es sich nach der Konvention von Cohen (1988) um einen kleinen Effekt¹⁰⁸. Die Teststärke bei $N=167$, einem kritischen Alpha von 0,05 und einem Prädiktor beträgt nur $1-\beta = ,09$. Ein so kleiner Effekt hätte also nur mit 9%iger Wahrscheinlichkeit entdeckt werden können, falls es ihn gibt. Hätte man ihn entdecken wollen, wären $N = 3927$ Fragebögen dazu notwendig gewesen. Um mit $N = 167$ einen Effekt mit 80%iger Wahrscheinlichkeit zu finden, muss f^2 mindestens ,047 betragen. Festgehalten werden kann also, dass ein Effekt, wenn er dann doch existiert hätte, kleiner als $f^2 = ,074$ gewesen wäre.

Da AG, IG und PG, sich faktorenanalytisch nicht trennen lassen und sich in einer Regression als multikollinear (siehe z.B. Backhaus et al., 2000) herausstellen (Eigenwerte nicht größer als ,09; Toleranz $\geq ,38$), kann zum zweiten Teil der Hypothese keine Aussage gemacht werden. An dieser Stelle soll daran erinnert werden, dass Regressionsanalysen verwendet werden, wenn Annahmen über die Richtung des Zusammenhangs, also über *Kausalität* bestehen. Da es sich in dieser Untersuchung jedoch um eine querschnittliche Fragebogenuntersuchung handelt, kann bei ausreichender Teststärke lediglich ausgeschlossen werden, dass ein (kausaler) Zusammenhang zwischen Variablen besteht, die Richtung der Kausalität kann jedoch *nicht bewiesen* werden. So ist es aufgrund der oben dargestellten Ergebnisse möglich, festzustellen, dass es keinen direkten kausalen Effekt von GER auf SW gibt. Wäre das Regressionsgewicht jedoch signifikant geworden, könnte man nicht beweisen, ob GER SW oder SW GER beeinflusst. Eine Regression von SW auf GER hätte die selben Werte ergeben. Das Problem der Kausalität wird hier angesprochen, da im Folgenden der besseren Lesbarkeit halber teils davon geredet wird, dass ein oder mehrere Prädiktoren ein Kriterium beeinflussen, oder dass Hypothesen, die eine kausale Wirkung annehmen als bestätigt bezeichnet werden, auch wenn dies strenggenommen nicht zulässig ist.

¹⁰⁷ Die Formel hierfür lautet $f^2 = \frac{PV_S}{PV_E} = \frac{R^2}{1-R^2}$. Darunter ist folgendes zu verstehen: “which, in general, re-

flects the proportion of variance accounted for by some source in the population (PVs) relative to the residual variance proportion (PVe)” (Buchner, Faul & Erdfelder, 2004).

¹⁰⁸ Nach Cohen (1988) ist $f^2 = ,02$ ein kleiner, $f^2 = ,25$ ein mittlerer und $f^2 = ,35$ ein großer Effekt.

4.7.1.2 Gerechtigkeit und Verantwortungsattribution – Berechnungen

Wie wir in *Anhang Nr. 16* sehen korrelieren die Items, welche die Verantwortung für die Kündigung außerhalb der Person sehen (VAextWirt, VAextNie, VAextMan) hoch positiv (sign. auf $p = ,000$) mit der Gerechtigkeitswahrnehmung. Positive Werte bedeuten auch hier wie bei allen Skalen Zustimmung, das heißt dass die Verantwortung z.B. der Wirtschaftslage zugeschrieben wird. Zum Zusammenhang zwischen der GER und der Verantwortungsattribution (VA) wurden in *Abschnitt 2.6.1.* folgende *Hypothesen (Nr. 6A bis E)* aufgestellt, die im Folgenden überprüft werden:

GER beeinflusst VA dergestalt:

A: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung für die Entlassung auf die Wirtschaftslage attribuiert.

B: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung für die Entlassung auf niemanden attribuiert.

C: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto weniger wird die Verantwortung für die Entlassung auf das Management attribuiert.

D: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto höher wird die VA für die Entlassung auf sich selber eingeschätzt.

E: Aus der VA kann die Gerechtigkeitseinschätzung dergestalt vorhergesagt werden, dass eine hohe VA auf die Wirtschaftslage, niemanden oder sich selber und eine geringe auf das Management eine positive Gerechtigkeitswahrnehmung vorhersagen.

Ad 6A: Die Korrelation zwischen der GER und der Verantwortungsattribution auf die Wirtschaftslage (VAextWirt, Frage 34) ist hoch positiv¹⁰⁹. Der Haupteffekt der Vorhersage von VAextWirt durch GER ist signifikant, wie in *Tabelle 9* zu sehen ist. Das korrigierte R^2 für diesen Effekt beträgt ,17 – das heißt 17% der Varianz in der VAextWirt wird durch GER erklärt. Die Personen, welche den Prozess als gerecht einschätzen stimmen eher der Aussage zu, dass die Schuld für Ihre Kündigung eher bei der Wirtschaft liegt und diejenigen, welche ihn als unfair wahrnehmen, verneinen dies. Die Hypothese ist bestätigt.

¹⁰⁹ Cohen (1988) bezeichnet eine Korrelation von $\pm ,10$ als klein, eine von $\pm ,30$ als mittel und von $\pm ,50$ als hoch. Zu beachten ist auch, dass die Korrelationen maximal die Höhe der Reliabilität der beteiligten Skalen werden können (Amelang & Zielinski, 1997).

Tabelle 9: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAextWirt

Prädiktor	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
GER	,175	,170	,745	,126	,418	5,89	,000
F(1/165) = 34,72 p = ,000							

Ad 6B: Die Vorhersage der Verantwortungsattribution auf „niemanden“ (VAextNie, Frage 62) durch GER ist signifikant. Damit existiert ein Haupteffekt und die Hypothese ist bestätigt.

Tabelle 10: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAextNie

Prädiktor	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
GER	,250	,245	,742	,100	,500	7,41	,000
F(1/165) = 54,94 p = ,000							

Ad 6C: Die Vorhersage der Verantwortungsattribution auf das Management (VAextMan, Frage 39) durch GER ist signifikant (*Tabelle 11*). Damit existiert ein Haupteffekt und die Hypothese ist bestätigt.

Tabelle 11: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAextMan

Prädiktor	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
GER	,124	,118	-,559	,116	-,352	-4,81	,000
F(1/165) = 23,12 p = ,000							

Ad 6D: Die Korrelation zwischen der Gerechtigkeitseinschätzung und der internalen Verantwortungsattribution (VAint, Frage 66) ist gering. Der Haupteffekt von Gerechtigkeit auf VAint ist nicht signifikant (*Tabelle 12*). Damit kann ausgeschlossen werden, dass es einen Effekt gibt der größer als $f^2 = ,045$ ist. Falls also doch ein Effekt existieren sollte muss er geringer als $f^2 = ,045$ sein. Obwohl die Regressionsanalysen bei N=166 robust gegenüber der Verletzung der Normalverteilungsannahme sind (siehe z.B. Hopkins & Weeks, 1990; Bortz, 2000), sollte man dennoch nicht ganz vergessen, dass die Normalverteilungsannahme bei dieser Variable nicht gegeben und die Verteilung schiefwinklig ist (Kolmogorov-Smirnov und Shapiro-Wilk = sign. ,000, Kurtosis = 2,5; Schiefe = 1,7). Insgesamt 92% kreuzen die zustimmenden Kästchen an.

Tabelle 12: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium VAint.

Prädiktor	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
GER	,000	,006	,020	,084	,019	,240	,810
F(1/165) = ,058		p = ,810					

Ad 6E: Um diese Hypothese zu überprüfen wurde eine schrittweise multiple Regression (siehe z.B. Hutcheson & Sofroniou, 1999) aller Items der VA auf GER gerechnet¹¹⁰. Dabei zeigt sich, dass VAint bei einem Aufnahmekriterium von ,05 und einem Ausschlusskriterium von ,10 von der Regression ausgeschlossen wurde. Da die Teststärke bei N = 166 ausreichend hoch ist ($1-\beta = ,95$) kann man davon ausgehen, dass die internale VA nichts zur Vorhersage des Gerechtigkeitserlebens beiträgt. Von den übrigen Items sagt VAextNie am besten GER vorher, gefolgt von VAextWirt und VAextMan. Das Modell, in welchem alle VAext eingeschlossen sind, klärt 38% der Varianz der Kriteriumsvariable GER auf und ist auf einem ,000 Signifikanzniveau signifikant ($F_{\text{gesamt}} =$; Signifikanz von $F = ,000$; df Regression/Residuen = 3/161; $R^2\text{korrr} = ,38$; für weitere Werte siehe *Tabelle 13*).

Tabelle 13: Schrittweise multiple Regression der Prädiktoren VAint, VAextWirt, VAextNie und VAextMan auf das Kriterium GER.

Prädiktor	r	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
VAextNie	,500	,250	,245	,214	,047	,318	4,555	,000
VAextWirt	,564	,318	,309	,173	,037	,308	4,614	,000
VAextMan	,615	,378	,367	-,163	,041	-,259	-3,965	,000
Konstante				1,90	,182		10,46	,000
F _{gesamt} (3/161) = 32,67		p = ,000						

Bemerkung: Die Werte in der Spalte r, R² und R²korrr. beziehen sich je auf das Modell, in dem der links stehende Prädiktor und alle in der Tabelle vorangegangenen eingeschlossen sind. Die B und beta Gewichte sowie t Werte beziehen sich auf das Modell, in dem alle in der Tabelle genannten Prädiktoren eingeschlossen sind.

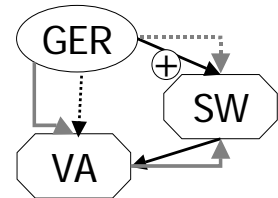
¹¹⁰ Eine Überprüfung ergab, dass keine Multikollinearität vorliegt (Toleranzen zwischen ,80 und ,90).

4.7.1.3 Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl und Verantwortungsattribution – Berechnungen

Die Zusammenhänge zwischen Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl und Verantwortungsattribution sollen, wie in der nebenstehenden Abbildung zu sehen, in zwei Richtungen untersucht werden.

Betrachten wir zunächst *Hypothese (Nr. 7)*:

Das Selbstwertgefühl wirkt als Mediator zwischen Gerechtigkeitserleben und VA dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher steigt das Selbstwert- und Gruppengefühl der Gekündigten und desto eher sinkt A) die VAint und B) VAextMan und steigt C) die VAextWirt und D) VAextNie (in der nebenstehenden Abbildung als gerade Striche dargestellt).



Ad A): Es gibt, wie oben dargestellt, keinen Haupteffekt von GER auf SW (bzw. wenn es diesen gäbe, wäre er sehr klein). Der Haupteffekt zwischen SW und VAint wird signifikant und zeigt in die vorhergesagte Richtung, das heißt je höher der SW, desto geringer die VAint (*Tabelle 14*). Es besteht, wie oben beschrieben, kein in dieser Stichprobe signifikanter Zusammenhang zwischen GER und VAint (*Tabelle 12*). Aufgrund dessen wird die Hypothese nicht bestätigt¹¹¹ (siehe auch Baron & Kenny, 1986).

Tabelle 14: Lineare Regression des Prädiktors SW auf das Kriterium VAint.

Prädiktor	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
SW	,060	,054	-,267	,082	-,245	-3,23	,001
F(1/165) = 10,45 p = ,001							

Ad B-D): Es gibt, wie oben dargestellt, keinen Haupteffekt von GER auf SW, bzw. wenn es diesen gäbe, wäre er sehr klein. Die Haupteffekte von GER auf VAextMan, VAextWirt und VAextNie werden signifikant (*Tabellen 9 bis 11*). Die Haupteffekte der Vorhersage von VAextMan, VAextWirt und VAextNie durch SW werden nicht signifikant, wie in *Tabelle 15* zu sehen ist. Daher bestätigen sich die *Hypothesen 7B bis 7D* nicht.

¹¹¹ Rechnet man explorativ eine schrittweise multiple Regression von GER und SW gemeinsam auf VAint, wird nur SW aufgenommen (gleiche Kennwerte). Testet man mittels Moderatoranalyse mit Interaktionstermen (siehe folgende Abschnitte), ob die Interaktion von GER und SW einen Einfluss auf VAint hat, ergibt sich lediglich eine Änderung in R² von ,002 und der Regressionskoeffizient der Interaktion wird nicht signifikant (β = -,05, sign. = ,5). SW fungiert also auch nicht als Moderator zwischen GER und VAint.

Tabelle 15: Lineare Regression des Prädiktors SW auf die Kriterien VAextMan, VAextWirt und VAextNie.

Kriterium	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	F	p	N
VAextMan	,003	-,003	,083	,126	,051	,657	,432	,512	166
VAextWirt	,001	-,005	,055	,141	,030	,39	,152	,697	166
VAextNie	,008	,002	-,133	,117	-,088	-1,14	1,29	,258	167

Bemerkung: Das Signifikanzniveau von t und F ist gleich, weshalb es nur einmal unter p aufgezeigt wird.

Des Weiteren wurde *Hypothese (Nr. 8)* angenommen (siehe Abschnitt 2.6.2.):

Die Verantwortungsattribution wirkt als Mediator zwischen Gerechtigkeitserleben und Selbstwertgefühl dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung

A) internal attribuiert und desto eher sinkt das Selbstwertgefühl (in der obenstehenden Abbildung ungerade Stiche) oder

B) external auf die Wirtschaftslage oder niemanden attribuiert, so dass das Selbstwertgefühl steigt oder nicht beeinträchtigt wird

C) und desto weniger external auf das Management, was bewirkt, dass das Selbstwertgefühl steigt oder nicht beeinträchtigt wird.

Ad 8A): Aus dem VAint lässt sich der SW vorhersagen (*siehe oben*). Jedoch gibt es keinen signifikanten Haupteffekt von GER auf VAint und keinen von GER auf SW. Daher muss auch einen Mediatoreffekt der VAint auf den Zusammenhang von GER und SW ausgeschlossen werden, es sei denn der Mediatoreffekt wäre zu klein ihn mit N = 167 zu finden. Die Hypothese wird nicht bestätigt.

Ad 8B): Es gibt Haupteffekte zwischen GER und VAextWirt sowie GER und VAextNie, jedoch keinen signifikanten Haupteffekt von GER auf SW. Die Haupteffekte zwischen VAextWirt und SW sowie VAextNie und SW werden beide nicht signifikant (*Tabelle 16*). Daher kann ausgeschlossen werden, dass sie als Mediator zwischen GER und SW fungieren, es sei denn der Mediatoreffekt wäre zu klein ihn mit N = 167 zu finden. Die Hypothese wird nicht bestätigt.

Tabelle 16: Lineare Regression der Prädiktoren VAextWirt und VAextNie auf das Kriterium SW.

Kriterium	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	F	p	N
VAextWirt	,001	-,005	,017	,043	,030	,390	,152	,697	166
VAextNie	,008	,002	-,058	,051	-,088	-1,135	1,29	,258	167

Ad 8C): Es existiert ein signifikanter Haupteffekt zwischen GER und VAextMan, jedoch keiner zwischen GER und SW. Die Vorhersage von SW durch VAextMan wird nicht signifikant (*Tabelle 17*). Daher kann man ausschließen, dass VAextMan als Mediator zwischen GER und SW fungiert, es sei denn der Effekt wäre zu klein um ihn mit $N = 167$ zu finden. Die Hypothese wird nicht bestätigt.

Tabelle 17: Lineare Regression des Prädiktors VAextMan auf das Kriterium SW.

Prädiktor	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	p
VAextMan	,003	-,003	,032	,048	,051	,657	,512
F(1/165) = ,432		p = ,512					

Rechnet man explorativ eine schrittweise multiple Regression in der GER, VAextWirt, VAextNie, VAextMan und VAint als Prädiktoren für das Kriterium SW dienen, wird bei einem Einschlusskriterium von ,05 und einem Ausschlusskriterium von ,10 nur VAint in die Regression aufgenommen (Werte wie in *Tabelle 14*).

Schließlich soll auch *Hypothese (Nr. 9)* überprüft werden (*siehe Abschnitt 2.6.2*):

GER moderiert den Zusammenhang zwischen VAint und SW dergestalt: Der Zusammenhang zwischen VAint und SW sollte sinken, je eher der Entlassungsprozess als gerecht eingeschätzt wird.

Da hier alle Variablen Intervallskalenqualität besitzen, bietet es sich an, eine Moderatoranalyse mit Interaktionstermen nach der bei Aiken und West (1991) beschriebenen Methode zu berechnen. Diese Methode vermeidet es, durch einen Mediansplit die Teststärke zu verringern (Aiken & West, 1991) und Informationen über die genaue Abstufung der Variablen zu verlieren und ist daher von Vorteil (Dalbert & Schmitt, 1986). Sie wird hier genauer beschrieben, da sie nicht standardmäßig in der Psychologie gelehrt wird und daher nicht jedem geläufig sein dürfte. Es sich für die Moderatoranalyse sich, zunächst alle Variablen zu z-standardisieren (Friedrich, 1982). In die Regression werden in einem ersten Block der Prädiktor und der Moderator, hier GER und VAint einbezogen¹¹² und sodann in einem zweiten Block erneut der Prädiktor und der Moderator sowie der Interaktionsterm. Die benötigten Interaktionsterme werden gebildet, in dem das Kreuzprodukt aus den beiden z-standardisierten Einzelprädiktoren, bzw. dem Prädiktor und dem Moderator, berechnet wird – hier VAint*GER (Busemeyer & Jones, 1983). Der

¹¹² Deren Regressionsgewichte entsprechen den „Haupteffekten“, auch wenn man strenggenommen nicht als solche bezeichnen dürfte (Aiken & West, 1991). Im Folgenden wird dies der Einfachheit halber gemacht.

einzigste Unterschied zwischen Block eins und zwei besteht also darin, dass der Interaktionsterm hinzugenommen wird. Der Zuwachs im multiplen R^2 ($R^2_{\text{Inkr.}}$) von Block eins auf Block zwei spiegelt den Anteil der Varianz im Kriterium wieder, der allein durch die Wechselwirkung der beiden Prädiktoren, bzw. des Prädiktors und des Moderators aufgeklärt wird (Cohen, 1987). Wie in *Tabelle 18* zu sehen ist, beträgt R^2 -Ink hier ,025. Das Modell mit Interaktionsterm klärt 6,8% der Varianz im Selbstwertgefühl auf ($R^2_{\text{Korr.}} = ,68$), das ohne Interaktionsterm 4,9%¹¹³.

Tabelle 18: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors GER auf das Kriterium SW moderiert durch den Moderator VAint.¹¹⁴

Kriterium SW	SE β	$\beta = b$	t	p	R	R^2	$R^2_{\text{Korr.}}$	$R^2_{\text{Inkr.}}$	f^2
Modell					,293	,086	,068	,025	,027
Prädiktor VAint	,076	-,265	-3,47	,001					
Moderator GER	,075	,042	,557	,578					
Interaktionsterm	,079	,161	2,11	,037					
Konstante	,076	-,014	-,185	,854					
F _{gesamt} (3/163) = 5,00		p = ,002							

Bemerkung: Da hier mit standardisierten Werten gerechnet wurde, ist $\beta = b$.

Ein weiterer wichtiger Parameter in der Analyse ist das Regressionsgewicht des Interaktionsterms, hier $\beta = ,161$. Wird dieses signifikant, bedeute dies, dass der Effekt von VAint auf SW mit GER variiert und GER somit als Moderator wirkt. Der Haupteffekt von VAint auf SW ist nicht generell gültig, sondern von der Ausprägung der GER abhängig. Auch wenn die zusätzliche Varianzaufklärung von ,025 durch die Interaktion gering erscheinen mag, zeigt eine genaue Betrachtung des Einflusses des Moderators auf den Effekt von VAint auf SW, dass die Moderation durchaus einen Einfluss hat. Um diesen zu berechnen, muss zunächst ein kurzer Blick auf die Regressionsgleichung der Moderatoranalyse geworfen werden (siehe Dalbert & Schmitt, 1986). Diese lautet für den allgemeinen Fall $E(Y|X,Z) = g_0(Z) + g_1(Z)X$. Dabei ist $g_0(Z) = b_0 + b_1Z$ und $g_1(Z)X = c_0 + c_1Z$, wobei mit $E(Y|X,Z)$ der Effekt von X auf Y in Abhän-

¹¹³ Da in der Analyse der Moderator wie ein weiterer Prädiktor behandelt wird und somit eine Aussage über die Wechselwirkung von GER und VAint getroffen wird gilt genauso, dass der Zusammenhang zwischen GER und SW steigt, je höher die Ausprägung von VAint, dass also VAint den Zusammenhang zwischen GER und SW moderiert.

¹¹⁴ Rechnet man explorativ Moderatoranalysen mit den weiteren Items zu VA stellt man fest, dass GER weder den Zusammenhang zwischen SW und VAextWirt, noch zwischen SW und VAextNie oder VAextMan moderieren. Die Regressionskoeffizienten der Wechselwirkungen sind alle nicht signifikant (um sign. = ,5, bei VAextMan bei ,3), die Änderung in R^2 nur bei ,002, ,003 und ,006.

gigkeit von Z gemeint wird und Y das Kriterium, X der Prädiktor, Z der Moderator, b_0 die Konstante, b_1 das Regressionsgewicht von Z, c_0 das Regressionsgewicht von X und c_1 das Regressionsgewicht des Interaktionsterms ist. Diese Gleichungen können umgeformt werden in die Regressionsgleichung $E(Y|X,Z) = b_0 + c_0X + b_1Z + c_1X*Z$. In dem hier behandelten Fall würde die Gleichung lauten: $E(SW|VAint,GER) = -,014 + (-,265) VAint + ,042 GER + ,161 VAint*GER$. Überprüft werden soll nun, wie der Wert sich verändert, wenn der Moderator eine Standardabweichung¹¹⁵ (SD) über dem Mittelwert (MW), genau auf dem Mittelwert und eine Standardabweichung unter dem Mittelwert ausgeprägt ist. Da $g_1(Z)X = c_0 + c_1Z$ die Moderatorwirkung spezifiziert kann mittels dieser Formel der Effekt des Moderators berechnet werden, indem die Werte folgendermaßen eingesetzt werden:

- allgemein: $E(SW|VAint,GER) = -,265 + ,161 (Z)$
- plus eine SD: $E(SW|VAint,GER) = -,265 + ,161 (1) = -,104$
- MW: $E(SW|VAint,GER) = -,265 + ,161 (0) = -,265$
- minus eine SD: $E(SW|VAint,GER) = -,265 + ,161 (-1) = -,426$

Es zeigt sich, dass der Effekt von VAint auf SW höher (aber negativ) wird, je eher Ungerechtigkeit beim Personalentlassungsprozess empfunden wird, je niedriger also GER. Bei einer hohen Gerechtigkeitseinschätzung des Kündigungsprozesses ist der SW zwar immer noch niedriger, je höher die VAint, jedoch weniger als bei einem starken Ungerechtigkeitserleben. Es zeigt sich, dass im Fall von z-standardisierten Variablen das Regressionsgewicht des Interaktionsterms den Betrag anzeigt, um den sich die Stärke des Zusammenhangs zwischen einem Prädiktor und dem Kriterium pro Standardabweichung auf dem anderen Prädiktor verändert, um den also die Regressionsgerade steigt oder fällt.

Neben den oben berichteten Werten wird in *Tabelle 18* auch die Effektstärke f^2 des Interaktionsterms nach folgender Formel (siehe auch Aiken & West, 1991) berechnet: $f^2 =$

$$\frac{R_{A,B,A*B}^2 - R_{A,B}^2}{1 - R_{A,B,A*B}^2} = \frac{R_{inkl}^2}{1 - R_{A,B,A*B}^2}. \text{ Hier ist } R_{A,B,A*B}^2 \text{ das multiple } R^2 \text{ mit Einschluss des Interaktions-}$$

terms, wohingegen in $R_{A,B}^2$ der Interaktionsterm nicht eingeschlossen wird. Somit relativiert f^2 den Anteil der durch die Interaktion erklärten Varianz an der nicht erklärten Varianz (Cohen, 1988). Der Interaktionsterm VAint*GER klärt 2,7% der Varianz in SW über die Einzelprädik-

¹¹⁵ Da die Werte hier z-standardisiert wurden ist der Mittelwert = 0 und die SD = 1.

toren hinaus auf. Die Effektstärke $f^2 = ,027$ kann man nach der Konvention von Cohen (1988) als klein bezeichnen¹¹⁶.

Explorativ wurde zudem mit der gleichen Methode untersucht, ob es eine Wechselwirkung der Prädiktoren VAint und AG auf das Kriterium SWges gibt. Dabei ergaben sich die in *Tabelle 19* zu findenden Werte.

Tabelle 19: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors AG auf das Kriterium SW moderiert durch den Moderator VAint.

Kriterium SW	SE β	$\beta = b$	t	p	R	R ²	R ² kor.	R ² inkr.	f ²
Modell					,260	,068	,050	,000	
Prädiktor VAint	,078	-,251	-3,24	,001					
Moderator AG	,076	,087	1,15	,252					
Interaktionsterm	,072	,006	,079	,937					
Konstante	,076	,000	,001	,999					
F _{gesamt} (3/162) = 3,91		p = ,010							

4.7.1.4 Gerechtigkeit und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen

Zum Zusammenhang zwischen GER und Kontrollüberzeugungen wurde die ungerichtete *Hypothese (Nr. 10)* aufgestellt:

Das Gerechtigkeitserleben während eines Personalentlassungsprozesses hat einen Einfluss auf die Kontrollüberzeugungen der Entlassenen.

In *Tabelle 20* kann man erkennen, dass weder die Korrelationen zwischen GER und dem Gesamtwert der Kontrollüberzeugung (KÜges) noch zwischen GER und den Einzelitems (KÜint = Frage 46, KÜextWirt = Frage 61, KÜextZuf = Frage 49) hoch sind. Die drei Regressionsanalysen von GER auf die einzelnen KÜ finden keine signifikanten Zusammenhänge.

¹¹⁶ Cohen (1988) bezeichnet einen Effekt von $f^2 = ,02$ als „klein“, um $f^2 = ,15$ als „mittel“ und um $f^2 = ,35$ als „groß“.

Tabelle 20: Lineare Regression des Prädiktors GER auf das Kriterium KÜ (je einzeln).

Kriterium	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	F	p	N
KÜges	,012	,006	,141	,100	,110	1,42	2,01	,158	167
KÜint	,001	-,005	,049	,130	,030	,38	,143	,706	165
KÜextWirt	,015	,009	-,206	,129	-,124	-1,60	2,57	,111	166
KÜextZuf	,009	,003	-,148	,123	-,094	-1,20	1,45	,230	164

Bemerkung: Das Signifikanzniveau von t und F ist gleich, weshalb es nur einmal unter p aufgezeigt wird.

Führt man explorativ eine Regression der Skala „Allgemeine Gerechtigkeitseinschätzung“ (AG) auf KÜ durch, lassen sich bei KÜges, KÜint und KÜextZuf ebenfalls keine signifikanten Vorhersagen machen. Jedoch kann durch AG die KÜextWirt vorhergesagt werden (*Tabelle 21*). Menschen, die den Prozess allgemein als gerecht einschätzen, stimmen nicht der Aussage zu, dass sie es bei der derzeitigen Wirtschaftslage kaum in der Hand haben, eine neue Arbeit zu finden. Insgesamt ist die Hypothese, zumindest bei dieser Stichprobengröße, widerlegt.

Tabelle 21: Lineare Regression des Prädiktors AG auf das Kriterium KÜextWirt.

Prädiktor	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
AG	,024	,018	-,175	,086	-,156	-2,03	,044
F(1/165) = 4,11		p = ,044					

4.7.1.5 Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen

Hier wurde folgende *Hypothese (Nr. 11)* aufgestellt:

Das Selbstwertgefühl wirkt als Mediator zwischen Gerechtigkeitserleben und Kontrollüberzeugungen dergestalt: Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher steigt das Selbstwertgefühl, was A) höhere internale Kontrollüberzeugungen und KÜ ges und B) niedrigere externale bedingt.

Es gibt keinen signifikanten Haupteffekt der Vorhersage von GER auf SW (siehe oben) oder GER auf KÜ. Ebenso findet man keinen signifikanten Haupteffekt von SW weder auf KÜges, KÜint, KÜextWirt¹¹⁷ noch auf KÜextZuf (*Tabelle 22*). Lediglich bei KÜextWirt ergibt sich eine Tendenz mit p = ,092 in die Richtung, dass je höher SW ist, desto niedriger KÜextWirt.

¹¹⁷ Es werden 2 % der Varianz in der Variable KÜextWirt durch den allgemeinen (ohne arbeitsbezogen) SW vorhergesagt ($\beta = -,17$; $t = -2,14$; $\text{sign.} = ,03$; $R^2\text{korrr.} = ,021$). Da der Effekt in SW gesamt verschwindet, wird er hier nicht weiter beachtet.

Die Hypothese wird nicht bestätigt. Falls dennoch ein Effekt besteht, müsste dieser kleiner als ,047 sein.

Tabelle 22: Lineare Regression des Prädiktors SW auf das Kriterium KÜ (je einzeln).

Kriterium	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	F	p	N
KÜges	,002	-,004	,053	,102	,041	,526	,276	,600	167
KÜint	,000	-,006	,028	,132	,016	,210	,044	,834	167
KÜextWirt	,017	,011	-,220	,130	-,131	-1,70	2,88	,092	167
KÜextZuf	,001	-,005	,048	,125	,030	,383	,147	,702	167

Explorativ wurde mit der oben beschriebenen Methode überprüft, ob SW den Zusammenhang zwischen GER und KÜ moderiert. Keine der Interaktionen wurde signifikant, weswegen auf eine Darstellung verzichtet wird. Man kann feststellen, dass SW den Zusammenhang zwischen GER und KÜ nicht moderiert. Die Teststärke wurde mittels G-Power für $N = 167$, $p = ,05$ und zwei Prädiktoren berechnet. Sie beträgt für einen mittleren Effekt von $f^2 = ,15$ $1-\beta = ,996$ und erreicht bis zu $f^2 = ,058$ eine Teststärke von $1-\beta = ,80$. So kann festgehalten werden, dass mit 80%iger Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass ein Effekt größer als ,058 existiert.

4.7.1.6 Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen

Schauen wir uns nun die aufgestellte *Hypothese (Nr. 12)* genauer an:

Der Zusammenhang zwischen GER und KÜ wird durch VA mediert, wobei der Zusammenhang zwischen VA und KÜ zudem durch SW moderiert wird:

A): *Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto eher wird die Verantwortung für die Entlassung auf die Wirtschaftslage oder auf niemanden attribuiert und desto eher sinkt die KÜges oder KÜint und steigt die KÜextWirt und KÜextZuf, jedoch nur bei niedrigem SW. Bei hohem SW bleibt die KÜint gleich.*

B): *Je gerechter der Kündigungsprozess eingeschätzt wird, desto weniger wird die Verantwortung für die Entlassung auf das Management attribuiert, was bewirkt, dass die KÜges und KÜint sinkt und die KÜext steigt.*

Ad 12A): Es gibt keinen signifikanten Haupteffekt von GER auf KÜ. Der Haupteffekt zwischen GER und VAextWirt und zwischen GER und VAextNie wird signifikant (siehe oben). Um feststellen zu können, ob es einen durch SW moderierten Effekt von VAextWirt/VAextNie auf KÜges oder KÜint gibt, wird eine Moderatoranalyse mit Interaktionstermen auf die oben beschriebene Art gerechnet. In die Regression wurden zunächst VAextWirt und SW einbezogen

und sodann in einem zweiten Block der Interaktionsterm VAextWirt*SW. Die selbe Prozedur wurde mit dem Prädiktor VAextNie und zur Überprüfung, obwohl es die Hypothese nicht vorschreibt, mit VAextMan und VAint durchgeführt, jeweils mit SW als Moderator. Mit allen Items der VA einzeln als Prädiktor und SW als Moderator wurde selbige Prozedur auch auf KÜint, KÜextWirt und KÜextZuf durchgeführt. Es zeigt sich, dass keine Interaktion und kein Haupteffekt signifikant wird¹¹⁸, außer bei VAextMan, was weiter unten beschrieben wird. Somit kann man sagen, dass SW den Zusammenhang zwischen VA und KÜ nicht signifikant moderiert. Die Teststärke wurde wie oben ermittelt, so dass man auch hier sagen kann, dass mit 80%iger Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass ein Effekt größer als ,058 existiert.

Auch gibt es keine signifikanten Haupteffekte, auch nicht bei separater Prüfung mittels linearer Regression. Genauere Ergebnisse der Analysen für KÜges sind in *Tabelle 23* für die Einzeli-tems in *Anhang Nr. 18* zusammengefasst. Hier wird eine etwas weniger ausführliche und übersichtlichere Darstellung als oben als ausreichend empfunden, da die Zusammenhänge alle nicht signifikant wurden und die Kennwerte keine weiteren Auffälligkeiten zeigen. Die Hypothese 12A wird widerlegt.

Tabelle 23: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors VA auf das Kriterium KÜges moderiert durch den Moderator SW.

Kriterium: KÜges		Regressionsgewicht (β) der Prädiktoren			R^2	R^2_{inkr}	f^2
Prädiktor	Moderator	Prädiktor	Moderator	Interaktions- term			
VAextWirt	SW	-,03 ,738	,03 ,773	,13 ,107	,017	,016	,016
VAextNie	SW	-,01 ,913	,02 ,829	,04 ,636	,001	,002	,002
VAextMan	SW	-,09 ,243	,02 ,818	,09 ,268	,017	,008	,008
VAint	SW	,05 ,588	,02 ,825	,05 ,504	,006	,003	,003

Bemerkung: obere Zeile: Korrelation; untere Zeile: Signifikanz der Regressionsgewichte.

Ad 12B): Es gibt keinen signifikanten Haupteffekt zwischen GER und KÜ, jedoch einen signifikanten zwischen GER und VAextMan (siehe oben). Rechnet man eine Regression von

¹¹⁸ Lediglich der Haupteffekt von VAint auf KÜges wird signifikant, allerdings nur auf einem Niveau von ,07.

VAextMan auf KÜint, stellt man fest, dass dieser Haupteffekt signifikant wird, wie in *Tabelle 24* zu sehen ist¹¹⁹.

Tabelle 24: Linear Regression des Prädiktors VAextMan auf das Kriterium KÜ (je einzeln).

Kriterium	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	F	p	N
KÜges	,059	,053	-,197	,062	-,242	-3,20	10,21	,002	166
KÜint	,009	,003	-,097	,181	-,093	-1,19	1,43	,234	166
KÜextWirt	,085	,080	,301	,077	,292	3,00	15,17	,000	166
KÜextZuf	,036	,030	,189	,077	,19	2,46	6,03	,015	166

Nach Baron & Kenney (1986) müsste man aufgrund des fehlenden Effektes von GER auf KÜ davon ausgehen, dass kein Mediatoreffekt existiert. Shrout und Bolger (2002) kritisieren diese Annahme, da der direkte Effekt zwischen Prädiktor und Kriterium auch daher nicht gefunden werden könnte, dass ein Supressoreffekt existiert. Da jedoch die Regression des Kriteriums GER auf VAextMan und die Regression des Kriteriums VAextMan auf KÜges beide negativ sind und zudem der Effekt von GER auf KÜges sehr klein ist, wird davon ausgegangen, dass keine Mediation vorliegt¹²⁰.

Da es, wie sich in *Tabelle 21* herausstellte, einen direkten Effekt von AG auf KÜges gibt, wurde mittels Sobel-Test (gerechnet mit dem Tool von Preacher & Leonardelli, 2004) überprüft, ob hier ein Mediatoreffekt von VAextMan vorliegt. Hier ergab sich ein Signifikanzniveau von ,11 (Goodman I Prozedur). Der Hypothese, dass es keinen indirekten Effekt gibt, kann also nicht zugestimmt werden. Berechnet man die Stärke des indirekten Effektes nach der Prozedur von Sobel (1982) und multipliziert dabei das unstandardisierte Regressionsgewicht von VAextMan aus der multiplen Regression mit dem unstandardisierten

¹¹⁹ Explorativ wurde zudem überprüft, ob VAextMan den Zusammenhang zwischen GER und KÜ moderiert. Keine der Interaktionen wurde signifikant. Folglich gibt es keinen Moderatoreffekt.

¹²⁰ Obwohl dafür eigentlich ein Haupteffekt der AV auf die UV nötig ist, wurde mittels der von Sobel (1982) vorgeschlagenen Prozedur die Stärke des indirekten Effektes errechnet. Dazu wurde das unstandardisierte Regressionsgewicht von VAextMan aus der multiplen Regression multipliziert mit dem unstandardisierten Regressionsgewicht der Regression von GER auf VAextMan– hier also -,189 multipliziert mit -,557. Dabei ergibt sich der Wert ,105 für den indirekten Effekt. Überprüft man mittels Sobel-Test (und mit Hilfe des Berechnungsinstrumentes von Preacher & Leonardelli, 2004; verwendet wurde die Goodman I Version), ob der, indirekte Effekt bedeutsam ist, ergibt sich ein Wert von $p = ,002$, welcher bestätigt, dass kein indirekter Effekt vorliegt.

Regressionsgewicht der Regression von AG auf VAextMan– hier also $-,175$ multipliziert mit $-,425$, ergibt sich jedoch nur ein geringer Wert von $,074$ für den indirekten Effekt.

Rechnet man explorativ eine schrittweise Regression mit dem Einschlusskriterium $,05$ und dem Ausschlusskriterium $,10$, den Prädiktoren GER, VAint, VAextWirt, VAextNie und VAextMan und dem Kriterium KÜges, wird nur VAextMan aufgenommen und signifikant. Ebenso bei gleicher Prozedur und den Kriterien KÜextWirt und KÜextZuf (Werte wie in *Tabelle 24*). Mit dem Kriterium KÜint wird keiner der Prädiktoren aufgenommen.

In *Abschnitt 2.7.2.* wurde zudem *Hypothese (Nr. 13)* aufgestellt:

Die Kombination von hoher GER und niedriger VAextWirt (oder umgekehrt) sollte einen Einfluss auf KÜges haben.

GER und VAextWirt wurden als Prädiktoren nach der oben beschriebenen Prozedur in eine Moderatoranalyse eingebracht. Wie in *Tabelle 25* zu sehen ist, gibt es keine signifikanten Haupteffekte, aber die Wechselwirkung von GER*VAextWirt auf KÜges wird bedeutsam.

Tabelle 25: Moderatoranalyse des Einflusses der Prädiktoren GER, VAextWirt und GER*VAextWirt auf das Kriterium KÜges.

Kriterium: KÜ	SE β	$\beta = b$	t	p	R	R ²	R ² korrr.	R ² inkr.	f ²
Modell					,230	,053	,035	,035	,037
Prädiktor GER	,084	,141	1,67	,096					
Prä.. VAextWirt	,084	-,073	-,87	,387					
Interaktionsterm	,079	-,188	-2,43	,015					
Konstante	,080	,083	,967	,335					
F _{ges} (3/162) = 3,01		p = ,032							

Wie oben dargestellt wurde der Effekt der Wechselwirkung berechnet, wobei sich folgende Werte ergaben, wenn VAextWirt als „Moderator“ gesehen wird:

- allgemein: $E(Y|X,Z) = E(KÜges|GER,VAextWirt) = ,141 + (-,188) Z$
- plus eine SD: $E(KÜges|GER,VAextWirt) = ,141 - ,188 (+1) = \mathbf{-,047}$
- MW: $E(KÜges|GER,VAextWirt) = ,141 - ,188 (0) = \mathbf{,141}$
- minus eine SD: $E(KÜges|GER,VAextWirt) = ,141 - ,188 (-1) = \mathbf{,329}$

Wäre GER der „Moderator“, würden sich folgende Werte ergeben:

- allgemein: $E(Y|X,Z) = E(K\ddot{U}ges|VAextWirt, GER) = -,073 + (-,188) Z$
- plus eine SD: $E(K\ddot{U}ges|VAextWirt, GER) = -,073 + (-,188) 1 = \mathbf{-,261}$
- MW: $E(K\ddot{U}ges|VAextWirt, GER) = -,073 + (-,188) 0 = \mathbf{-,073}$
- minus eine SD: $E(K\ddot{U}ges|VAextWirt, GER) = -,073 + (-,188) (-1) = \mathbf{,115}$

Das heißt, dass der Effekt von GER auf KÜges steigt, je niedriger VAextWirt oder der Effekt von VAextWirt steigt, je niedriger GER oder anders gesagt KÜ steigt, je eher GER positiv und VAextWirt negativ ausgeprägt sind und fallen, je weniger dies der Fall ist. Die Ergebnisse bestätigen die Hypothese.

Um explorativ die dreifache Wechselwirkung von GER*VAextWirt*SW zu überprüfen, wurden in einem ersten Block GER, VAextWirt und SW als Prädiktoren in eine multiple Regression eingegeben, in einem zweiten Block GER, VAextWirt, SW und die Interaktionsterme GER*VAextWirt, GER*SW und VAextWirt*SW und schließlich in einem dritten Block zusätzlich zu den in Block zwei verwendeten noch der Interaktionsterm GER*VAextWirt*SW, der aus dem Kreuzprodukt der drei Prädiktoren gebildet wurde. Alle Variablen wurden zuvor z-standardisiert. Die Wechselwirkung zweiter Ordnung wurde nicht signifikant, weswegen keine weiteren Parameter berichtet werden. Die Teststärke wurde mittels G-Power für $N = 164$, $p = ,05$ und drei Prädiktoren berechnet. Sie beträgt für einen mittleren Effekt von $f^2 = ,15$ $1-\beta = ,99$ und erreicht bis zu $f^2 = ,068$ eine Teststärke von $1-\beta = ,80$. So kann festgehalten werden, dass mit 80%iger Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass ein Wechselwirkungseffekt zweiter Ordnung größer als ,068 existiert.

4.7.1.7 Coping und Gerechtigkeit – Berechnungen

Nun soll die Haupthypothese der Untersuchung betrachtet werden, die Vorhersage des kontrollierenden (COPkont) und vermeidenden (COPverm) Bewältigens der Kündigung durch die Gerechtigkeitseinstellung. Hierzu wurde zunächst folgende *Hypothese (Nr. 14)* aufgestellt:

Weder kontrollorientiertes noch vermeidendes Coping lassen sich direkt durch die Gerechtigkeitswahrnehmung vorhersagen.

Wie man in *Tabelle 26* sehen kann werden bei der Regression von GER auf COPkont und anschließend auf COPverm, SI42 und SI54 die Haupteffekte nicht signifikant. Die Teststärke berechnet sich wie unter *Abschnitt 4.7.1.1.*, so dass man davon ausgehen kann, dass kein Effekt besteht (höchstens ein sehr kleiner). Der Beta-Fehler ist im Falle eines mittleren Effektes von

,15 mit ,01 sehr gering. Damit darf die H_0 , die besagt dass die Gerechtigkeit keinen direkten Effekt auf Coping hat, angenommen werden. Die Hypothese wird bestätigt. Allerdings ist zu beachten, dass Effekt kleiner als $f^2 = ,47$ nicht mit ausreichender Sicherheit ausgeschlossen werden kann.

Tabelle 26: Linear Regression des Prädiktors GER auf die Kriterien COP und SI (je einzeln).

Kriterium	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	F	p	N
COPkont	,000	-,006	,005	,063	,007	,152	,007	,880	166
COPverm	,000	-,006	-,024	,096	,020	-,251	,063	,802	166
SI42	,006	,000	-,119	,118	-,079	-1,02	1,03	,311	164
SI54	,004	,002	-,101	,129	-,061	-,783	,614	,435	165

Explorativ wurde mittels quadratischer Regression (Beschreibung im nächsten Abschnitt) zudem getestet, ob GER oder AG einen umgekehrt u-förmigen Zusammenhang mit COP oder SI haben. Dabei wurde die Vorhersage von COPverm, SI42 und SI54 nicht signifikant, erstaunlicherweise jedoch die Vorhersage von COPkont durch GER sowie durch AG, wie in *Tabelle 27* zu sehen ist. Der Zusammenhang ist u-förmig.

Tabelle 27: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor GER auf das Kriterium COPkont.

Prädiktor	b ₁	SE b ₁	β_1	t	p	b ₂	SE b ₂	β_2	t	p
GER	-1,02	,375	-1,38	-2,71	,007	,215	,078	1,31	2,76	,006
F(2/164) = 3,82 p = ,024 R = ,211 R ² = ,045 R ² kor. = ,033										
Prädiktor	b ₁	SE b ₁	β_1	t	p	b ₂	SE b ₂	β_2	t	p
AG	-,468	,211	-,878	-2,22	,028	,107	,044	,950	2,40	,018
F(2/164) = 3,11 p = ,047 R = ,191 R ² = ,037 R ² kor. = ,245										

Bemerkung: Zur Beschreibung der Vorgehensweise siehe nächster Abschnitt.

4.7.1.8 Coping und Selbstwertgefühl – Berechnungen

Des Weiteren wurde *Hypothese (Nr. 15)* aufgestellt:

Zwischen dem Selbstwertgefühl und kontrollorientierten sowie vermeidenden Copingstrategien besteht ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang dergestalt, dass bei sehr hohem und sehr niedrigem SW stark vermeidend und wenig kontrollorientiert bewältigt wird und bei mittlerem SW stark kontrollorientiert und wenig vermeidend.

Um diese Hypothese zu überprüfen wird eine lineare Regression mit Kurvenanpassung mittels quadratischer Regressionsgleichung gerechnet. Die quadratische Funktion (allgemein: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_1^2$) ist geeignet, umgekehrt u-förmige Zusammenhänge zu beschreiben (Bortz, 1999). Berechnet man eine solche Regression mit SW als Prädiktor und COPkont als Kriterium, stellt sich heraus, dass der Haupteffekt von SW auf COPkont nicht signifikant wird, bei einer Teststärke wie unter *Abschnitt 4.7.1.1.* berichtet¹²¹. Auch zwischen SW und COPverm gibt es keinen signifikanten Haupteffekt. Die Parameter der Regressionen werden in *Tabelle 28* näher aufgeführt. Die Hypothese ist widerlegt, zumindest für Effekte größer als $f^2 = ,47$.

Tabelle 28: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor SW auf das Kriterium COPkont und COPverm¹²².

Kriterium	b_1	SE b_1	β_1	t	p	b_2	SE b_2	β_2	t	p
COPkont	,702	,925	,559	,76	,449	-,096	,150	-,474	-,644	,521
F(2/164) = ,842	p = ,371		$R^2 = ,110$		$R^2 = ,012$		$R^2_{\text{kor.}} = ,000$			
Kriterium	b_1	SE b_1	β_1	t	p	b_2	SE b_2	β_2	t	p
COPverm	-,612	,592	-,761	-1,03	,303	,089	,096	,682	,93	,356
F(2/164) = ,998	p = ,371		$R = ,110$		$R^2 = ,012$		$R^2_{\text{kor.}} = ,000$			

Bemerkung: Zur Erinnerung sei hier die Formel genannt: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_1^2$

4.7.1.9 Coping und Verantwortungsattribution – Berechnungen

Hier wurde in *Abschnitt 2.8.4.* folgende *Hypothese* (Nr. 16) aufgestellt:

VA hat einen Einfluss auf COP.

Um diese Hypothese zu überprüfen, wurde zwei schrittweise multiple Regressionen gerechnet. In der ersten wurden aus allen vier Items zur Verantwortungsattribution COPkont vorhergesagt, in der zweiten aus denselben Prädiktoren COPverm. Bei einem Aufnahmekriterium von ,05 und einem Ausschlusskriterium von ,10 wurde keiner der Prädiktoren aufgenommen, weswegen auf eine tabellarische Darstellung der Ergebnisse verzichtet wird.

Im Theorieteil dieser Arbeit wurde beschlossen, zu überprüfen, ob die Wechselwirkung zwischen GER und VA eine Vorhersage des Coping erlaubt. Hierzu wurden Wechselwirkungsanalysen nach der oben beschriebenen Prozedur gerechnet. Als Kriterien

¹²¹ Auch bei einer linearen Regression werden keine Effekte signifikant.

¹²² Die quadratische Regression von SW auf SI42 und SI54 wird ebenfalls nicht signifikant, weswegen auf eine Darstellung verzichtet wird.

wurden nacheinander COPkont, COPverm und die Items Frage 42 und Frage 54 zur sozialen Isolation (SI42, SI54) eingesetzt. Letztere wurden überprüft, da sich zwar in den Item- und Skalenanalysen nicht als den Kategorien des Copings zugehörig erwiesen, dennoch interessante Aufschlüsse über das Verhalten und Erleben von Gekündigten liefern können. In *Tabelle 29* sind zwecks besserer Übersichtlichkeit nur die Parameter der Analysen dargestellt, bei denen die Interaktion signifikant wurde.

Tabelle 29: Wechselwirkungseffekte der Prädiktoren GER und VA auf das Kriterium COP und soziale Isolation.

Krit.: COPkont	SE β	β = b	t	p	R	R ²	R ² korrr.	R ² inkr.	f ²
Modell					,224	,044	,033	,040	,041
GER	,083	-,029	-,346	,730					
VAextWirt	,083	,104	1,24	,218					
Interaktionsterm	,077	,200	2,60	,010					
Konstante	,082	-,068	-,827	,404					
F _{gesamt} (3/162) = 2,87		p = ,038							
Kriterium: SI42	SE β	β = b	t	p	R	R ²	R ² korrr.	R ² inkr.	f ²
Modell					,190	,036	,018	,027	,027
GER	,089	-,119	-1,13	,185					
VAextNie	,094	,119	1,28	,204					
Interaktionsterm	,073	-,173	-2,18	,035					
Konstante	,085	,077	,90	,369					
F _{gesamt} (3/161) = 2,01		p = ,114							
Kriterium:SI54	SE β	β = b	t	p	R	R ²	R ² korrr.	R ² inkr.	f ²
Modell					,192	,037	,019	,022	,022
GER	,089	-,009	-,095	,924					
VAextNie	,094	-,066	-,707	,481					
Interaktionsterm	,073	-,158	-1,93	,055					
Konstante	,085	,071	,836	,404					
F _{gesamt} (3/161) = 2,06		p = 1,08							

4.7.1.10 Coping und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen

Zum Zusammenhang zwischen Coping und Kontrollüberzeugungen wurde folgende *Hypothese* (Nr. 17) aufgestellt:

Zwischen den Kontrollüberzeugungen und kontrollorientierten sowie vermeidenden Copingstrategien besteht ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang dergestalt, dass bei sehr hohen und sehr niedrigen internalen und externalen KÜ wenig kontrollorientiert bewältigt wird. Stark vermeidend sollte nur bei niedrigen internalen und hohen externalen KÜ bewältigt werden.

Es wird zunächst die Beziehung der KÜ zu COPkont und dann auf COPverm untersucht werden.

4.7.1.10.1 A): kontrollorientiertes Coping und Kontrollüberzeugungen

Eine lineare Regression mit Kurvenanpassung mittels quadratischer Funktion zeigt (Tabelle 30), dass der Effekt von KÜges auf COPkont nicht signifikant wird¹²³. Die Hypothese kann bezüglich des COPkont nicht bestätigt werden, wobei jedoch sehr kleine Effekte nicht ausgeschlossen werden können.

Tabelle 30: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor KÜges auf das Kriterium COPkont.

Prädiktor	b ₁	SE b ₁	β ₁	t	p	b ₂	SE b ₂	β ₂	t	p
KÜges	,318	,265	,517	-1,98	,233	-,048	,051	-,407	-,95	,347
F(2/164) = 1,58 p = ,210 R = ,137 R ² = ,019 R ² kor. = ,007										

Errechnet man jedoch die Regressionsparameter der linearen und quadratischen Vorhersage von COPkont durch die Einzelitems KÜint, KÜextWirt und KÜextZuf sieht man (Tabelle 31), dass nur KÜint signifikant wird, allerdings nur mittels linearer Regression ohne Kurvenanpassung¹²⁴. Das bedeutet inhaltlich folgendes: Menschen, die der Aussage „Es hängt von mir ab, ob ich eine neue Stelle finde.“ zustimmen, bewältigen kontrollorientierter als Menschen, die der Aussage nicht zustimmen.

¹²³ Zur Überprüfung des Zusammenhangs wurde zudem ein linearer Zusammenhang getestet, welcher jedoch ebenfalls nicht signifikant wird. Ebenfalls werden die Rechnungen mit SI42 und SI54 als Kriterien bedeutsam.

¹²⁴ Rechnet man eine schrittweise multiple Regression ohne Kurvenanpassung von allen Items zu KÜ auf COPkont wird bei einem Ausschlusskriterium von ,05 und einem Einschlusskriterium von ,1 lediglich die Variable KÜint aufgenommen (β = ,19; t = 2,41; sign. = ,017; R²kor. = -,029; N = 163).

Tabelle 31: Lineare Regression des Prädiktors KÜint auf COPkont.

Prädiktor	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	p
KÜint	,035	,029	,186	,076	,187	2,43	,016
F(1/163) = 5,91 p = ,016							

4.7.1.10.2

B): vermeidendes Coping und Kontrollüberzeugungen

Eine lineare Regression mit Kurvenanpassung mittels quadratischer Funktion zeigt (Tabelle 32), dass ein u-förmiger Zusammenhang zwischen KÜges und COPverm besteht. Die Hypothese kann damit bestätigt werden¹²⁵.

Tabelle 32: Regression mittels quadratischer Funktion und listenweisem Fallausschluss von dem Prädiktor KÜges auf das Kriterium COPverm.

Prädiktor	b ₁	SE b ₁	β ₁	t	p	b ₂	SE b ₂	β ₂	t	p
KÜges	-,814	,413	-,847	-1,97	,050	,155	,079	,847	1,97	,050
F(2/164) = 1,95 p = ,145 R = ,153 R ² = ,023 R ² kor. = ,011										

4.7.1.11 Coping und Gerechtigkeit, Selbstwertgefühl, Verantwortungsattribution und Kontrollüberzeugungen – Berechnungen

Wie im Theorieteil gefordert, wurden zudem alle möglichen Kombinationen von Wechselwirkungen erster und zweiter Ordnung der Variablen GER, SW, VA und KÜ auf COPkont, COPverm, SI42 und SI54 überprüft. Dazu wurde die in den vorangegangenen Teilen beschriebene Methode nach Aiken und West (1991) verwendet. In *Anhang Nr. 18* sind die Ergebnisse zusammen dargestellt. Um die Darstellung übersichtlich zu gestalten, werden nur Analysen mit signifikanten Wechselwirkungen berichtet und von denen nur die Parameter der Wechselwirkungen.

4.7.1.12 Sensibilität für Ungerechtigkeit – Berechnungen

Bezüglich der Ungerechtigkeitssensibilität wurden in *Abschnitt 2.9.* drei Hypothesen aufgestellt. Zunächst wird *Hypothese Nr. 18* überprüft:

¹²⁵ Auch hier wurde ein linearer Zusammenhang überprüft, der im Gegensatz zu einem Verfahren mittels quadratischer Funktion nicht signifikant wird.

Tabelle 34: Fortsetzung

Krit.: COPkont	SE β	$\beta = b$	t	p	R	R ²	R ² kor.	R ² inkr.	f ²
Modell					,172	,030	,012	,003	,003
Präd. GER	,062	,028	,35	,726					
Mod. SU	,059	,166	2,12	,036					
Interaktionsterm	,043	-,060	-,76	,446					
Konstante	,236	2,67	11,34	,000					
F _{gesamt} (3/162) = 1,65		p = ,180							
Krit.: COPverm	SE β	$\beta = b$	t	p	R	R ²	R ² kor.	R ² inkr.	f ²
Modell					,043	,002	-,017	,001	,001
Präd. GER	,079	-,010	-,122	,903					
Mod. SU	,078	-,026	-,323	,747					
Interaktionsterm	,085	,034	,423	,673					
Konstante	,078	,019	,243	,808					
F _{gesamt} (3/162) = ,098		p = ,961							

Bemerkung: Setzt man SI42 oder SI54 als Kriterien ein, wird keiner der Wechselwirkungseffekte und keiner der Haupteffekte signifikant, weswegen auf eine Darstellung verzichtet wird.

Mit der selben Prozedur wird auch *Hypothese (Nr. 20)* überprüft:

Ungerechtigkeitssensibilität hat einen moderierenden Einfluss auf den Effekt von SW auf GER.

Die Berechnung zeigt, wie in *Tabelle 35* zu sehen ist, dass die Hypothese nicht zutrifft, höchstens möglicherweise für sehr kleine Effekte. Es gibt keine signifikante Wechselwirkung zwischen GER und SU auf die Vorhersage von SW.

Tabelle 35: Moderatoranalyse des Einflusses des Prädiktors SW auf das Kriterium GER moderiert durch den Moderator SU.

Krit.: GER	SE β	$\beta = b$	t	p	R	R ²	R ² kor.	R ² inkr.	f ²
Modell					,147	,022	,003	,002	,002
Präd. SW	,080	,037	,459	,647					
Mod. SU	,078	-,135	-1,72	,087					
Interaktionsterm	,083	,046	,576	,566					
Konstante	,078	-,003	-,039	,969					
F _{gesamt} (3/162) = 1,19		p = ,316							

Wie in *Abschnitt 2.9.* gefordert, wurden auch weitere Wechselwirkungen und Haupteffekte von SU mit den anderen Variablen getestet. Sie sind ebenfalls in *Anhang Nr. 18* dargestellt.

4.7.1.13 Gerechte-Welt-Glaube – Berechnungen

Bezüglich des Gerechte-Welt-Glaubens wurden in *Abschnitt 2.10.* mehrere Hypothesen aufgestellt, die nacheinander bearbeitet werden.

Hypothese Nr. 21:

Je höher der GWG einer Person, desto eher erlebt sie den Personalentlassungsprozess als gerecht.

Der Einfluss von GWG auf GER wird signifikant (*Tabelle 36*). 3% der Varianz des Kriteriums GER werden durch GWG aufgeklärt und das Regressionsgewicht ist positiv. Somit ist die Hypothese bestätigt.

Tabelle 36: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium GER.

Prädiktor	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	p
GWG	,039	,033	,183	,071	,197	2,57	,001
F(1/163) = 6,58		p = ,011					

Hypothese Nr. 22:

Je höher der GWG, desto weniger sinkt der SW nach einer Kündigung.

Es gibt keinen Haupteffekt von GWG auf SW, wie man an den Werten in *Tabelle 37* sieht. Die Hypothese bestätigt sich nicht.

Tabelle 37: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium SW.

Kriterium	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	p
SWges ¹²⁶	,000	-,006	-,009	,072	-,010	-,12	,903
F(1/163) = ,015	p = ,903						

Hypothese Nr. 23:

Je höher der GWG, desto höher die Ausprägung in VAint und niedriger in VAext.

Die Hypothese bestätigt sich nur zum Teil. Die Vorhersage von VAint, VAextWirt wird, wie in *Tabelle 38* zu sehen, nicht signifikant, VAextMan höchstens auf einem 10% Niveau. Dahingegen wird die Vorhersage von VAextNie hoch signifikant. Der GWG klärt 3,3% der Varianz des Kriteriums VAextNie auf.

Tabelle 38: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium VA (je einzeln).

Kriterium	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	F	p	N
VAint	,003	,004	,051	,078	,051	,653	,426	,515	164
VAextWirt	,002	,004	,072	,129	,044	,559	,312	,577	165
VAextNie	,039	,033	,273	,106	,198	2,57	6,62	,011	165
VAextMan	,017	,011	-,190	,114	-,129	-1,67	2,78	,097	165

Hypothese Nr. 24:

Anhand des GWG lässt sich die KÜ vorhersagen.

Anhand der Werte in *Tabelle 39* kann man sehen, dass sich die Hypothese bestätigt. Je höher der GWG desto höher ist auch die KÜ. Der GWG sagt 4% der Varianz des Kriteriums KÜges vorher.

Tabelle 39: Linear Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium KÜ (je einzeln).

Kriterium	R ²	R ² korrr.	b	SE b	β	t	F	p	N
KÜges	,043	,038	,250	,092	,208	2,72	7,41	,007	165
KÜint	,028	,022	,258	,119	,168	2,16	4,68	,032	165
KÜextWirt	,040	,034	-,303	,117	-,199	-2,59	6,69	,011	164
KÜextZuf	,025	,019	-,231	,115	-,231	-2,02	4,07	,045	162

¹²⁶ Auch eine Regression von GWG auf die Unterkonstrukte SWallg und SWarb werden nicht signifikant.

Hypothese Nr. 25:

Je höher der GWG, desto kontrollorientierter bewältigen sie den Arbeitsplatzverlust und desto weniger bewältigen sie vermeidend.

Wie man in *Tabelle 40* sieht, wird keine Vorhersage von COP oder SI durch GWG signifikant. Es ist also nur ein sehr kleiner Effekt von GWG auf COP und SI möglich. Die Hypothese bestätigt sich nicht.

Tabelle 40: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf die Kriterien Coping und soziale Isolation (SI).

Kriterium	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	F	p	N
COPkont	,004	-,003	-,043	,056	-,060	-,764	,584	,446	165
COPverm	,000	-,006	,022	,089	,020	,252	,064	,801	165
SI42	,006	,000	-,107	,108	-,078	,995-	,991	,321	163
SI54	,001	-,005	-,042	,121	-,027	-,348	,121	,728	163

Hypothese Nr. 26:

Je höher der GWG einer Person, desto niedriger ihre SU.

Die Hypothese bestätigt sich, wie man in *Tabelle 41* sieht, da die Vorhersage hoch signifikant wird und durch GWG 7% der Varianz in dem Kriterium SW vorhergesagt wird.

Tabelle 41: Lineare Regression des Prädiktors GWG auf das Kriterium SU.

Prädiktor	R ²	R ² kor.	b	SE b	β	t	p
GWG	,076	,071	-,267	,073	-,276	-,3,67	,000
F(1/163) = , 13,47 p = ,000							

Wie in *Abschnitt 2.10.* gefordert, wurden auch weitere Wechselwirkungen und Haupteffekte von GWG mit den anderen Variablen getestet. Sie sind ebenfalls in *Anhang Nr. 18* dargestellt.

4.8 Weitere Ergebnisse und Pfadmodell

In *Abschnitt 2.12.* wurde ein Pfadmodell zum Zusammenhang zwischen der Gerechtigkeitseinschätzung und der Bewältigung einer Kündigung aufgestellt. Um dies zu überprüfen, wurden mehrere schrittweise multiple Regressionen gerechnet (für Beispiel dieser Vorgehensweise siehe auch Schmitt et al., 2000). Dabei wird zunächst eine Regression auf das im Modell als letztes stehende Kriterium, hier COP oder SI, gerechnet, wobei alle vorgelagerten Effekte als

Prädiktoren dienen. Diese Prädiktoren müssen auch psychologisch den nachfolgenden vorangehen, was theoretisch zu begründen ist. Dies wurde in *Abschnitt 2.12.* gemacht. Sodann wird in einem zweiten Block eine Regression mit den nächstweit hinten liegenden Kriterium, hier SW und KÜ, und allen vorgelagerten Variablen als Prädiktoren gerechnet und so weiter, wie in *Tabelle 42* zu sehen ist, wobei bei mehreren Kriterien je einzeln gerechnet wird:

Tabelle 42: Ablauf der Berechnung des Pfadmodells.

Block	ALTER, ZEIT, BD	GWG, SU	GER, AG	VA (4)	SW, KÜ, SW ² , KÜ ²	COP, SI
1	Prädiktor	Prädiktor	Prädiktor	Prädiktor	Prädiktor	Kriterium
2	Prädiktor	Prädiktor	Prädiktor	Prädiktor	Kriterium	
3	Prädiktor	Prädiktor	Prädiktor	Kriterium		
4	Prädiktor	Prädiktor	Kriterium			
5	Prädiktor	Kriterium				

Da in das Modell auch Wechselwirkungen eingehen, werden ausschließlich z-standardisierte Variablen verwendet. KÜ² und SW² wurden eingefügt, da bei diesen ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang angenommen wurde. Die Terme KÜ und SW müssen dennoch in der Gleichung bleiben (siehe Aiken & West, 1991). Als Einschlusskriterium der schrittweisen Regression wurde unüblicherweise ,10 und als Ausschlusskriterium ,11 gewählt. Dies geschah, da bei einer hohen Zahl von Prädiktoren die Chance sinkt Ergebnisse zu finden, die auf einem 5% Niveau signifikant werden (Aiken & West, 1991; Busemeyer & Jones, 1983). Die Parameter der eingeschlossenen Variablen sind in *Anhang Nr. 21* dargestellt. Zur besseren Übersichtlichkeit wurden in *Abbildung 4* alle signifikanten Effekte in das schon oben aufgestellte Pfadmodell eingefügt. In der Abbildung werden zwei Arten von Koeffizienten aufgeführt: Die Zahlen neben den Pfeilen stellen die standardisierten Regressionskoeffizienten β dar, neben den Buchstaben sieht man R^2_{korr} . Dicke durchgezogene Striche symbolisieren direkte Effekte, gestrichelte Linien Wechselwirkungseffekte. Das grau markierte Regressionsgewicht der Wechselwirkung SW*VAextNie wird nur auf einem Signifikanzniveau von $p = ,096$ signifikant.

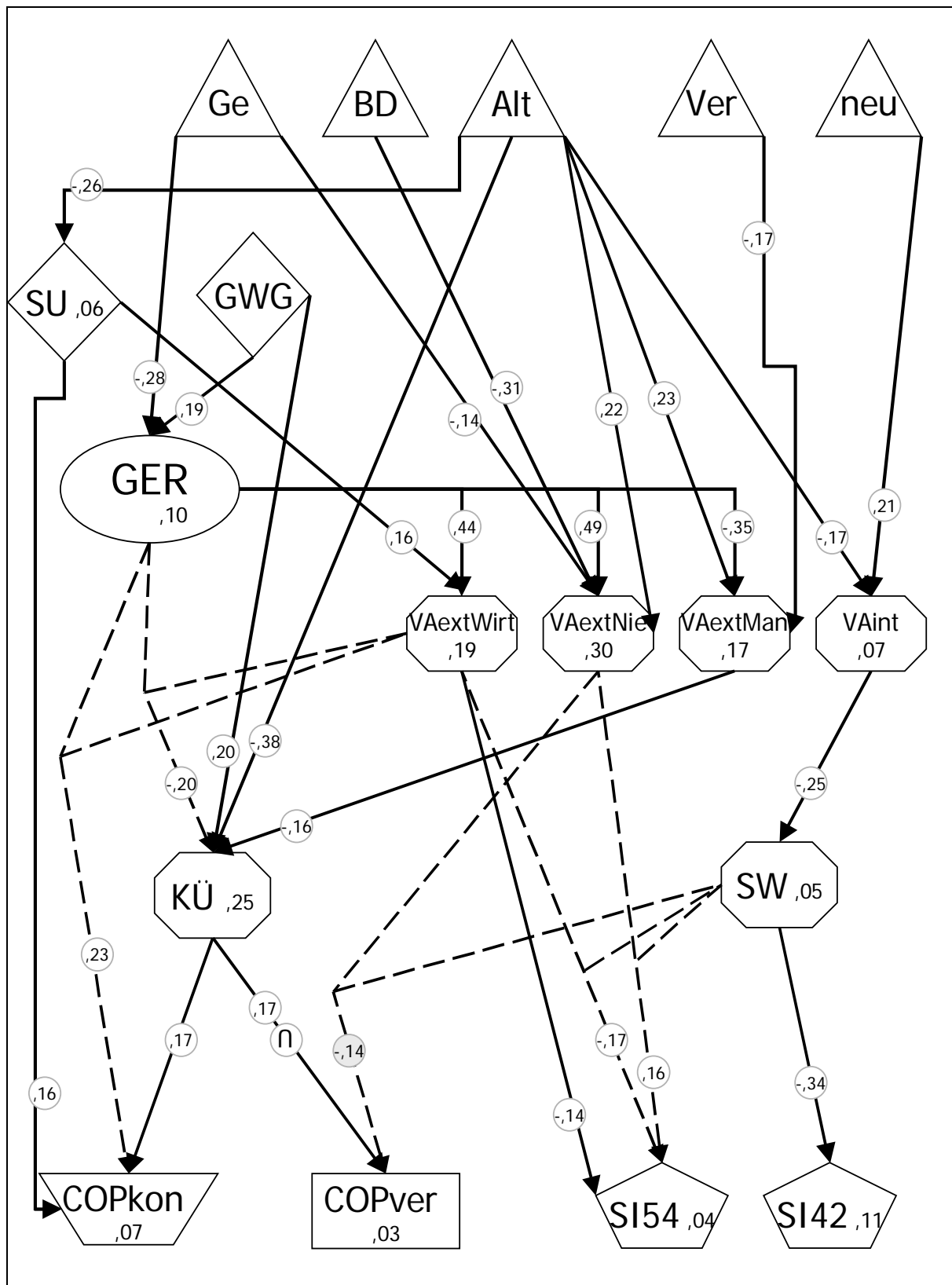


Abbildung 4: Berechnetes Pfadmodell.

5 Diskussion

In dieser Studie konnte gezeigt werden, dass mit Hilfe der aufwendigen Datenerhebung ein Teil der Varianz im Copingverhalten erklärt werden kann.

Im Folgenden werden zunächst die verwendeten Methoden diskutiert (*Abschnitt 5.1.*) und anschließend die Ergebnisse interpretiert (siehe *Abschnitt 5.2.*).

5.1 Diskussion der verwendeten Methoden

Hier soll zunächst die Datenerhebung und Stichprobenzusammensetzung betrachtet werden (*folgender Abschnitt*) und sodann die Fragebogenkonstruktion (*Abschnitt 5.1.2.*) und die Fragebogenkennwerte (*Abschnitt 5.2.3.*) kritisch beurteilt werden.

5.1.1 Datenerhebung und Stichprobenzusammensetzung

Die Stichprobe ist sehr heterogen, da sie in ganz Deutschland akquiriert wurde, eine große Bandbreite von insgesamt ca. 175 (bei $N = 289$) Berufsgruppen (siehe *Anhang Nr. 21*) und Altersklassen abdeckt. Dies hat den Vorteil einer breiteren Generalisierbarkeit und höheren externen Validität als sie mittels einer Szenarienstudie mit studentischer Untersuchungsstichprobe hätte erzielt werden können. Dabei muss jedoch angemerkt werden, dass durch die Suche nach Versuchspersonen über den E-Mail Verteiler der Untersuchenden eine gewisse soziale Selektion vorgenommen wurde. Zudem war bei der Datenerhebung beim Arbeitsamt zu bemerken, dass überdurchschnittlich häufig Akademiker und Fachangestellte den Fragebogen beantworteten und seltener ungelernte Arbeitskräfte (siehe *Anhang Nr. 12*).

Um eine breitere Bevölkerungsgruppe anzusprechen, wäre daher in Weiteren Untersuchungen zu überlegen, in wieweit die Methode der Fragebogenerhebung, zumindest teilweise, durch Interviews zu ergänzen wäre. Auffällig ist zudem, dass sich mehr Männer an der Studie beteiligten, was jedoch auch den höheren Arbeitslosenanteil von Männern widerspiegelt. Der Versuch, eine kulturell heterogene Stichprobe zu gewinnen, da Gerechtigkeitseinschätzungen auch kulturabhängig sind (siehe *Abschnitt 2.1.* und *2.11*), scheiterte, da nur 12 der 167 Befragten nichtdeutscher Herkunft waren. Die unterschiedlichen Bedürfnisse an den Personalentlassungsprozess in weiteren Studien zu untersuchen wäre sinnvoll, um Empfehlungen für die verbesserte Umsetzung des Personalentlassungsprozesses in einer multikulturellen Gesellschaft geben zu können.

Vermutet wurde in *Hypothese Nr. 27*, dass sich bei der Online-Version verstärkt diejenigen Arbeitslosen zu einer Teilnahme motiviert fühlten, die über ihre Kündigungssituation verärgert sind. Tatsächlich haben die Beantwortenden der Online-Version signifikant niedrigere Werte in AG und GER. Dies könnte daran liegen, dass sich einerseits besonders diejenigen Personen aufgefordert fühlten, die besonders schlechte Erfahrungen gemacht haben. Da es jedoch auch Unterschiede in COPkont, SI42 und SI54 gibt, liegt die Vermutung nahe, dass bei dem noch anonymeren Ausfüllen der Online-Version Effekte der sozialen Erwünschtheit geringer sind. So ist es in der heutigen Leistungsgesellschaft und nach den Diskussionen über die „nicht-arbeitswilligen“ Arbeitslosen durchaus sozial erwünscht anzugeben, dass man sich aktiv um eine neue Stelle kümmern wird (COPkont).

5.1.2 Fragebogenkonstruktion

Die im Fragebogen untersuchten *Variablen* wurden nach intensiver Sichtung der Literatur zum Coping, zur Arbeitslosigkeitsforschung und zur Verfahrensgerechtigkeit und nach Interviews mit Experten (siehe *Abschnitt 3.1.*) ausgewählt. Es gibt zwar noch weitere Variablen, die einen Einfluss haben könnten, jedoch wäre ein noch längerer Fragebogen für die Befragten nicht mehr zumutbar gewesen. Schon mit der aktuellen Länge gab es viele, denen der Fragebogen *zu lang* war und die ihn daher teilweise vorzeitig abbrachen. Auch ist, wie man in dem aufgestellten und errechneten Pfadmodell sieht, die berechnete Zusammenhangsstruktur ohnehin schon sehr komplex. Würden noch mehr Variablen eingeschlossen, würde die Teststärke in der multiplen Regression weiter sinken (Aiken & West, 1991). Eine relativ hohe Komplexität und Vielzahl der Hypothesen ist dennoch notwendig, um eine ausreichende externe Validität herzustellen, da auch die Erlebenswelt der Menschen sehr komplex ist und zudem diese Studie einen relativ explorativen Charakter hat. Positiv wäre es hier gewesen, Fragen zur distributiven Gerechtigkeit zu erheben, z.B. in wiefern die Abfindung der Firma als gerecht empfunden wurde, ob es das Angebot einer Outplacement-Beratung¹²⁷ gegeben hat etc., denn dies dürfte einen Effekt auf das Coping und die Gerechtigkeitswahrnehmung haben (siehe z.B. Wanberg et al. 1999). Dafür könnte man, wie sich in den Item- und Skalenanalysen gezeigt hat, weniger Fragen zur IG und PG stellen, was zu der Frage überleitet, wie die Fragebogengüte zu beurteilen ist.

¹²⁷ Siehe z.B. Mayrhofer, 1987, 1989; Norman, 1991; Wonnemann, 1992; Smith, 1993; von Lützow, 1995; Kühnmann & Wesenberg, 1994; Rodà-Leger, 1996; Haari, 1999.

Um *Antworttendenzen* wie z.B. der Aquieszenz (Amelang & Zielinski, 1997) entgegenzuwirken wurde die Polung der Items ausgewogen (siehe *Abschnitt 3.1.3.*), was als günstig beurteilt werden muss. Zudem wurde eine vierstufige Skala verwendet, um keine Möglichkeit der Mittendenz zu bieten.

5.1.3 Fragebogenkennwerte

Wie in *Abschnitt 3.5.* zu sehen ist, wurde der Fragebogen mittels *Faktorenanalyse* und *Reliabilitätsprüfungen* getestet und optimiert. Dabei ergab sich, dass die Reliabilität einiger verwendeter Skalen nicht zufriedenstellend ist und bei weiteren Untersuchungen verbessert werden sollte. Dennoch wurde trotz unbefriedigender Reliabilitätswerte in die Berechnung des Pfadmodells (*Abschnitt 4.4.*) KÜges statt der Einzelitems einbezogen, um das Modell übersichtlicher zu gestalten und dem Problem einer zu hohen Multikollinearität der Variablen entgegenzuwirken. Hervorzuheben ist, dass die Reliabilität der Skala GER sehr hoch ist und diese, wie erwartet, positiv mit AG korreliert. Außerdem wurde GER wesentlich aufwendiger und genauer erhoben als in vielen vorangegangenen Studien (z.B. Folger & Konovsky, 1998). Kritisch betrachtet werden müssen die Verwendung Berechnung von Einzelitems (z.B. SI42, SI54, VAint), auf die jedoch in explorativen Studien nicht immer verzichtet werden kann (Keeney & Svyantek, 2000). Erfreulich ist hingegen, dass in der Faktorenanalyse zum Coping die im Modell erwartete Teilung zwischen kontrollorientiertem und vermeidendem Coping (Kinicki & Latak, 1990) repliziert werden konnte. Nicht bestätigen werden ließ sich aber die ohnehin strittige (siehe *Abschnitt 2.4.*) Unterscheidung zwischen interaktionaler und prozeduraler Gerechtigkeit. Allerdings kann mit dieser Studie nicht getestet werden, ob eine Unterscheidung zwischen IG und PG wahrgenommen wurde und das Erleben der IG und PG in diesem Kontext nur sehr ähnlich ist, es also eine Art Deckeneffekt der Ungerechtigkeit gibt, oder ob die theoretischen Unterscheidung zwischen IG und PG aufzugeben ist, wie dies auch im group value model (siehe *Abschnitt 2.3.2.2.*) geschieht. Dafür müssten spezielle theorientestende Studien durchgeführt werden.

Wie schon in den *Abschnitten 3.6.* und *3.7.* erwähnt, kann davon ausgegangen werden, dass eine hohe ökologische *Validität* und eine hohe *Durchführungs- sowie Auswertungsobjektivität* gegeben ist. Besonders die Validität der Skala GER kann durch die hohe Korrelation von ,84 ($p = ,000$) als gut eingestuft werden. *Dennoch ist der Fragebogen kein umfassend validiertes Instrument.* Die *Zumutbarkeit* des Fragebogens war aufgrund seiner Länge eher schlecht, wurde jedoch durch ein immer gleiches Antwortformat und die dadurch einfachere Bearbeitung

verbessert. Dennoch gaben einige beim Arbeitsamt Angesprochene an, die Fragen nicht zu verstehen, brauchten sehr lange für den Fragebogen oder brachen ihn vorher ab.

Ein Problem, welches der hier erstellte Fragebogen mit vielen, in ähnlichen Studien zur prozeduralen oder interaktionalen Gerechtigkeit teilt (z.B. Donovan, Drasgow & Munson, 1998; Greenberg, 1990), ist die geringe *Vergleichbarkeit* mit ähnlichen Instrumenten. Diesem wurde zwar versucht zu begegnen, indem die Items so oft wie möglich an etablierte Verfahren angeglichen wurden (siehe *Abschnitt 3.1.3.*), jedoch konnte dies nicht immer gelingen.

Weiterhin muss man bedenken, dass lediglich *Selbstauskünfte* der Betroffenen erhoben wurden, die das Verhalten der Firma häufig nicht adäquat darstellen (Keeney & Svyantek, 2000, Rousseau & Aquino, 1993) und generell mit Vorsicht zu betrachten sind (z.B. Stroebe et al., 1996). Allerdings dürfte dies in der hier beschriebenen Studie kein allzu großes Problem darstellen, da ja die subjektive Sicht der Betroffenen interessiert, welche jedoch von Tendenzen zu sozial erwünschtem Antwortverhalten verzerrt werden könnte. Es wäre zudem interessant gewesen, eine homogenere Stichprobe zu befragen, z.B. eine große Gruppe von Mitarbeitern, denen in einer Firma mit den gleichen Verfahrensweisen gekündigt wurde. Weitere objektive Daten, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Arbeitsleistung etc. und z.B. Aussagen der Vorgesetzten über die Mitarbeiter oder eine Zuordnung der Mitarbeiter zu Vorgesetzten, hätte sicher durch die Daten- und Methodenvielfalt weitere Varianz erklärt werden können. Dies scheiterte, trotz aufwendiger Bemühungen und der Unterstützung der Unternehmensberatung M&U sowie des Personalentlassungsexperten Herrn Dr. Andrzejewski, an der fehlenden Bereitschaft zur Mitarbeit der mehr als 20 angesprochenen Firmen, sollte aber in der Zukunft weiter versucht werden.

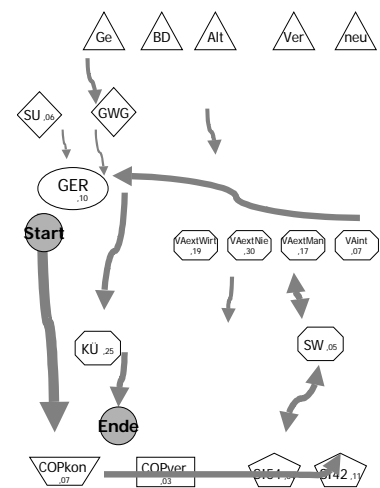
Zu beachten ist weiterhin, dass der Zeitpunkt der Kündigung bei manchen Befragten weit in der Vergangenheit lag. Diese Menschen auszuschließen wurde bedacht, hätte jedoch eine unbrauchbar kleine Anzahl von Antworten zur Folge gehabt. In den Instruktionen wurde darum gebeten, sich möglichst in die Zeit nach dem Ereignis hineinzusetzen, es können aber dennoch *Erinnerungsverzerrungen* oder –umdeutungen auftreten (Golden, 1992, zit. nach Brockner, 1994). Auch stellt das Hineinversetzen in die zurückliegende Situation eine relativ hohe kognitive Anforderung dar. Auch entstand bei Gesprächen mit Betroffenen der Eindruck, dass auch weit zurückliegende Kündigungserfahrungen noch lebhaft erinnert werden, wie dies bei einschneidenden Ereignissen häufig der Fall ist (Filipp, 1981; Cohen, 1988). Retrospektive Fragestile werden in dem Bereich der organizational justice häufiger verwendet (z.B. Bies & Tripp, 1996; Kickul et al., 2001, Brockner et al., 1994), auch mit dem Argument, dass Kognitionen nach einer Ungerechtigkeit oft durch die starke emotionale Belastung zu

ungenau sind (Bies & Tripp, 1996). Positiv ist zu sehen, dass der Einschluss der Variable „Zeit seit der Entlassung“ in das Pfadmodell auf keine der Variablen einen signifikanten Einfluss hat.

Da mittels querschnittlicher Fragebogenuntersuchung keine Aussagen zur *Kausalität* gemacht werden können, wurde bereits in *Abschnitt 2.12.* diskutiert. Es soll hier daher nur daran erinnert werden.

5.2 Diskussion der Ergebnisse

Da in dieser Studie sehr viele Ergebnisse berichtet werden, kann nicht auf alle in befriedigender Ausführlichkeit eingegangen werden. Um bessere Verständlichkeit der Zusammenhangsstrukturen zu erreichen, wird die im Theorie- und Ergebnisteil vorgegebene Reihenfolge der Darstellung verändert. Stattdessen orientiert sich die Diskussion an dem berechneten Pfadmodell. Hier wird die in der nebenstehenden Abbildung durch Pfeile verdeutlichte Reihenfolge eingehalten. Die Hauptthese (Gerechtigkeit beeinflusst Coping) bildet den Ausgangspunkt der Diskussion (*Abschnitt 5.2.1.*). Sodann wird erläutert, wodurch Coping noch beeinflusst wird. Hier zeigen sich zwei Wege auf, einmal über SW und zum anderen über KÜ. Der erstere wird gewählt (siehe *Abschnitt 5.2.2.*). Von da aus wird das Modell gegen den Uhrzeigersinn verfolgt. Die Einflüsse auf SW werden beleuchtet (*Abschnitt 5.2.3.*), die Einflüsse auf der VA auf Coping (*Abschnitt 5.2.4.*), die Einflüsse auf VA (*Abschnitt 5.2.5.*), auf GER (*Abschnitt 5.2.6.*) und schließlich die Bedeutung der GER beeinflussenden Variablen SU (*Abschnitt 5.2.7.*) und GWG (*Abschnitt 5.2.8.*). So am oberen Ende des Modells angekommen beginnt der „Abstieg“ zu den Einflüssen auf KÜ (*Abschnitt 5.2.9.*), um schließlich mit der Frage wie KÜ Coping beeinflusst den Kreis zu schließen (*Abschnitt 5.2.10.*).



5.2.1 Einflüsse der Gerechtigkeitseinschätzung auf das Coping

Hier wird nun dargestellt, ob und in welcher Weise Gerechtigkeitswahrnehmungen im Personalentlassungsgeschehen überhaupt eine Rolle spielt. In der deskriptiven Analyse zeigt (siehe *Anhang Nr. 15*) sich, dass die Kündigungssituation von vielen eher als unfair eingeschätzt wird. Dieser Effekt tritt noch klarer zu Tage, wenn man nur die Antworten derjenigen betrachtet, welche die anonymere Online-Version ausgefüllt haben (siehe *Anhang Nr. 17*). Der Befund deckt sich mit Ergebnissen ähnlicher Studien (Wanberg, 1997; Benett et al., 1995; Konovski &

Folger, 1991; Gilliland & Shepers, 2003). Schroth & Shah (2002) stellen z.B. die Hypothese auf, dass Personen einen Prozess ungerecht finden könnten, um damit ihren Selbstwert zu schützen.

Nicht beantwortet wird mit dieser Untersuchung die Frage, wie wichtig den Gekündigten Fragen der gerechtigkeitsrelevante Aspekte nach der Entlassung wirklich sind oder inwieweit sie durch den Fragebogen induziert wurden. Um dies ermitteln zu können hätte z.B. ein offenes Interview mit den Betroffenen geführt werden müssen. Hinweise darauf, dass Betroffene häufig noch lange nach der Kündigung über das Verhalten der Firma ruminieren und dabei starke Emotionen wie z.B. Empörung empfinden, liefert das Interview mit Dr. Andrzejewski, der seit Jahren in der Beratung Entlassener tätig ist sowie Gespräche, die von den Untersuchenden im Arbeitsamt Trier geführt wurden.

Bezüglich der Auswirkungen der Gerechtigkeitswahrnehmung wurde in *Hypothese Nr. 14* wird angenommen, dass GER keinen direkten Effekt auf die Bewältigung der Kündigung hat. Tatsächlich wird kein Effekt der GER gefunden, zumindest kein linearer. Bei einer explorativen Überprüfung stellt sich heraus, dass GER und AG einen u-förmigen Zusammenhang mit COPkont haben (*Tabelle 27*): Menschen, die den Entlassungsprozess als sehr gerecht oder sehr ungerecht einschätzen, bewältigen eher kontrollierend. Ersteres könnte mittels relationaler Theorien erklärt werden (sie fühlen sich geachtet, was ihnen Kraft gibt), zweites z.B. mit der Reaktanztheorie (Brehm, 1966). Hier darf jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass man Mitarbeiter möglichst unfair behandeln soll, denn dem stehen die Einflüsse über die anderen Variablen und ethische Bedenken gegenüber.

Auch der in *Hypothese Nr. 19* angenommene Wechselwirkungseffekt von GER und SU hat keinen Einfluss auf Coping oder soziale Isolation (siehe *Abschnitt 4.7.1.12*).

Zu bedenken ist auch, dass es besonders im kontrollorientierten Coping sehr wenig Varianz ($\sigma^2 = ,26$) gibt. Die meisten Menschen stimmen den COPkont Items eher zu. Dies mag zum einen daran liegen, dass es eine gute und notwendige Strategie ist, sich während der Arbeitslosigkeit stark um einen neuen Arbeitsplatz zu bemühen. Es könnte sein, dass sich daher kein Effekt der GER zeigt – einen neuen Job brauchen eben alle. Zum anderen dürfte bei der Beantwortung der Coping-Items, und gerade bei COPkont, die Tendenz zu sozial erwünschtem Antwortverhalten eine Rolle spielen. Dies lässt sich aus den unterschiedlichen Ergebnissen in Abhängigkeit des Beantwortungsformats (Online-Version oder nicht) vermuten. Man kann durchaus feststellen, dass in Deutschland verbreitet durch Politik, Wirtschaft und Medien ein sozialer Druck auf

Arbeitslose besteht, sich nach besten Kräften um eine neue Arbeit zu bemühen. Dies wird z.B. in der Diskussion um das Hartz IV Gesetz deutlich.

Ist also die faire Behandlung von zu kündigenden Personen unnötig? Dem muss nicht zuletzt nach einem Blick auf das berechnete Pfadmodell widersprochen werden. Zwar haben sich nicht alle der aufgestellten Hypothesen bestätigt, jedoch ist insgesamt klar zu sehen, dass mittels der Zwischenvariablen SW, VA, KÜ, GWG, SU etc. Beziehungen zu den Copingvariablen und dem coping with job loss model gezogen werden können, was in den folgenden Abschnitten geschehen wird.

5.2.2 Einflüsse des Selbstwertgefühls auf das Coping

Das Selbstwertgefühl hat Einflüsse auf Coping und Soziale Isolation, wenn auch nicht immer wie erwartet. So konnte die in *Abschnitt 4.7.1.8.* aufgestellte *Hypothese Nr. 15*, die einen umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zwischen Coping und SW annimmt, nicht bestätigt werden. Auch ein linearer Zusammenhang zwischen SW und COP und SI ist nicht erkennbar (siehe *Abschnitt 4.7.1.8.*). Dies könnte bezogen auf COPkont an den schon im vorangegangenen Abschnitt angesprochenen Gründen der Notwendigkeit der Arbeitssuche und der sozialen Erwünschtheit aktiven Verhaltens liegen, so dass dem weder Menschen mit geringem noch mit starkem SW davor ausweichen können.

Anders sieht es aus bei der Betrachtung des COPverm und SI54. Hier wurde, wenn auch nicht vermutet, ein Wechselwirkungseffekt von SW und VAextNie auf COPverm gefunden, der im Fall von COPverm jedoch nur auf einem Niveau von ,07 signifikant wurde (siehe *Abschnitt 4.8.*). Der Effekt zwischen SW und COPverm wird stärker, je weniger die Betroffenen der Aussage zustimmen, dass niemand die Schuld für die Entlassung trägt. Dies könnte daran liegen, dass eine VA auf niemanden eine Art „Entschuldigung“ vor sich selber und anderen bietet, die auch Menschen mit schwachem SW ermöglicht, wenig vermeidend zu bewältigen.

Bei der Regression auf SI54, in Bezug auf die Aussage seit dem Arbeitsplatzverlust eher zurückgezogen zu leben, ergibt sich ein positives Regressionsgewicht der Interaktion von SW und VAextNie. Dies könnte daran liegen, dass sich Menschen, die niemanden finden, auf den sie die Verantwortung für ihre Entlassung schieben können, eher schämen und sozial zurückziehen, besonders dann, wenn sie keine allzu hohe Meinung von sich haben. Da dies auf Depressive zutrifft, könnten z.B. auch depressive Tendenzen eine Rolle spielen (Jex, Cveta-novski & Allen, 1994, siehe auch *Anhang Nr. 1*).

Auf SI42, die umgepolte Aussage, genauso häufig mit Erwerbstätigen in Kontakt zu treten wie vor der Entlassung, hat SW einen *direkten* Einfluss. Hier findet sich ein weiterer Hinweis darauf, dass Menschen mit niedrigem Selbstwertgefühl den Kontakt mit den „erfolgreicheren“ Erwerbstätigen eher scheuen.

Nun stellt sich die Frage, worin diese Effekte ihre Gründe haben bzw. wodurch das Selbstwertgefühl „beeinflusst“ wird (in Anführungsstrichen, da keine Kausalität bewiesen werden kann).

5.2.3 Einflüsse auf das Selbstwertgefühl

Ganz entgegen den Annahmen der *relationalen Modelle* konnte in dieser Untersuchung kein Zusammenhang zwischen GER und SW nachgewiesen werden (*Hypothese Nr. 3*). Auch die durch die *Attributionstheorien* gestützte Annahme einer Mediatorwirkung der VA auf den Zusammenhang zwischen GER und SW (*Hypothese Nr. 8*) bestätigt sich nicht. Ein Grund dafür könnte darin liegen, dass die der Rosenberg-Skala (Filipp & Ferring, 1996) entnommenen Items eher den habituellen Selbstwert messen (Schroth & Shah, 2000). Er kann weniger leicht beeinflusst werden. Filipp und Ferring (1996) fanden heraus, dass „die Skala in geringem Maße auch sensitiv für situationsspezifische Veränderungen ist.“ (S. 290)¹²⁸. Auch könnte es sein, dass die im group-value model angenommene Änderung im Selbstwert sich eher auf das sozialen SW als auf das fähigkeitsbezogene auswirkt. Eine weitere mögliche Erklärung für den ausbleibenden Effekt wäre, dass sich hier zwei gegenläufige Effekte hemmen. Dies ist denkbar, denn es wird in *Abschnitt* ein positiver Effekt von SW auf GER angenommen, jedoch indirekt ein negativer Effekt von *Hypothese Nr. 8A*¹²⁹ erwartet.

Wie sich bei der Berechnung des Pfadmodells herausstellte, wird SW nur durch die interne VA beeinflusst. Der Effekt entspricht ganz den Erwartungen (siehe *Hypothese Nr. 7 & 8a*). Es erscheint jedoch fraglich, ob hier nicht eher das habituelle SW einen Effekt auf VA hat (*Hypothese Nr. 7*). Interessant ist, dass sich *Hypothese Nr. 9* bei der Einzelberechnung bestätigte (siehe *Abschnitt 4.7.1.3.*), dass also der Effekt von VA_{int} auf SW steigt (bis zu -,43), je geringer GER ausfällt. Im Pfadmodell spielt dieser Effekt jedoch keine Rolle mehr¹³⁰. Dies könnte z.B. an der

¹²⁸ Es ist anzunehmen, dass die drei Items zum arbeitsbezogenen Selbstwertgefühl änderungssensibler sind. Zur Vorhersage von COP hat jedoch GER keinen signifikanten Effekt. Sollte es doch eine Veränderung im Selbstwertgefühl geben, muss sie zu klein sein, um sie mit N = 167 zu finden.

¹²⁹ Diese nimmt an, dass bei hoher GER die VA_{int} steigt und dass diese umso höher steigt, je niedriger der SW ist. Das heißt, dass der SW bei hoher GER sinkt.

¹³⁰ Der Wechselwirkungseffekt der Prädiktoren AG und VA_{int} erwies sich nicht signifikant. Zu beachten ist hier, dass in AG auch Urteile zur distributiven Gerechtigkeit, z.B. über die Höhe der Abfindungszahlung, einfließen.

geringeren Teststärke der multiplen Regression liegen (Aiken & West, 1991). Das Ergebnis korrespondiert mit Annahmen der relationalen Modelle (siehe *Abschnitt 2.2.3.2.* für eine Begründung). Es zeigt sich an dieser Stelle, dass der negative Zusammenhang zwischen SW und VAint während des Personalentlassungsprozesses durch eine faire Behandlung der Betroffenen erheblich abgemildert werden kann. Dazu sollen in *Abschnitt 6* weitere Empfehlungen ausgesprochen werden. Die Effekte der VAext auf SW (*Hypothesen 8A bis 8C*) bestätigten sich dahingegen nicht.

Nach diesen Betrachtungen stellt sich die Frage nach der Rolle der VA im Pfadmodell.

5.2.4 Einflüsse der Verantwortungsattribution auf das Coping

Wie in *Abbildung 4* zu sehen ist, hat die VA entgegen der *Hypothese Nr. 16* keine direkten Auswirkungen auf das Coping, sondern nur über Wechselwirkungseffekte mit GER, SW (siehe oben), KÜ (siehe *Abschnitt 5.7.1.5.*) oder Rachehandlungen. Letztere können ebenfalls als eine Art des Copings mit erlittener Ungerechtigkeit gesehen werden. Dies soll hier jedoch nicht näher erläutert werden. Für eine ausführliche Diskussion dieser Fragen auf die Arbeit von Rebele (2004) verwiesen.

Die Wechselwirkung von GER und VAextWirt hat einen Effekt auf COPkont (siehe *Abschnitt 4.7.1.2.*). Hier zeigte sich, dass der Zusammenhang zwischen GER und kontrollorientiertem Coping positiver wird, je eher eine Person die Verantwortung für ihre Kündigung auf die Wirtschaft attribuiert¹³¹. Ebenso wird der Effekt von VAextWirt auf COPkont positiver, je höher GER ausfällt. Diesen Befund könnte man anhand von *relationalen Modellen* erklären: Eine Person, der durch gerechte Behandlung Respekt entgegengebracht wurde und die zudem eine außerhalb ihrer Verantwortlichkeit liegende plausible Erklärung für die Entlassung hat (VAextWirt), kann sich mit positiveren Emotionen und Vertrauen an eine neue Jobsuche begeben. Diese Vermutung findet auch Unterstützung darin, dass auch die dreifache Wechselwirkung von GER*VAextWirt*SW signifikant wird (siehe *Anhang Nr. 19*).

Weitere Hinweise darauf, dass Entlassene, die eine Begründung für ihre Kündigung in der von ihnen unverschuldeten Wirtschaftslage finden, sich weniger schämen ist zudem in dem direkten und negativen Effekt der VAextWirt auf SI54 sowie dem Wechselwirkungseffekt von SW und VAextWirt (und VAextNie*SW) auf SI54 zu finden. Gründe in der unverschuldeten schlechten

¹³¹ Das Regressionsgewicht des Effektes von GER auf COPkont steigt von -,229 bei VAextWirt = - 1 auf ,171 bei VAextWirt = +1. Das Regressionsgewicht der VAextWirt steigt von ,096 bei GER = -1 auf ,304 bei GER = +1 (Werte aus der einzelnen Berechnung, nicht aus der des Pfadmodells).

Wirtschaftslage zu finden, hat zudem den Vorteil, der Gefahr der Stigmatisierung entgegenzuwirken, z.B. indem man glaubhaft die Verantwortung von sich weisen kann.

In Hinblick auf die *Hauptfragestellung* der Studie zeigt sich auch in diesem Abschnitt, dass eine gerechte Behandlung der Betroffenen von Bedeutung ist. Dies wird noch deutlicher, wenn im nächsten Abschnitt die Effekte von GER auf VA betrachtet werden.

5.2.5 Einflüsse auf die Verantwortungsattribution

Wodurch aber wird die VA beeinflusst? Die in *Abschnitt 2.6.1.* theoretisch hergeleiteten Erwartungen an die Zusammenhänge zwischen GER und VAextWirt, VAextNie und VAextMan (*Hypothesen Nr. 6A-C, E*) werden erfüllt. Hier zeigt sich die praktische Bedeutsamkeit der empirischen Effekte: Es muss Firmen nicht nur aus ethischen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen (z.B. Imageschutz, Verhalten der im Betrieb Verbleibenden¹³²) geraten werden, ihre Mitarbeiter fair zu behandeln¹³³.

Kein signifikanter Effekt von GER wurde auf VAint gefunden (*Hypothese Nr. 6D*). Es ist möglich, dass sich auch hier der direkte Effekt von GER auf VAint¹³⁴ und der indirekte, der sich über die *Mediator-Hypothese Nr. 7A* ergibt, gegenseitig aufheben. Diese unterschiedlichen Vorhersagen der VAint und, wie oben bemerkt, des SW entstanden, da einerseits von den Überlegungen der relationalen Modelle (bei *Hypothese Nr. 3 und 7A*) und andererseits von denen der instrumentellen Theorien ausgegangen wurde (bei *Hypothese Nr. 6D und 8A*). Betrachtet man die Ergebnisse, könnte man annehmen, dass das Selbstwertgefühl bei gerechter Behandlung durchaus steigt und der Betroffene daher annehmen könnte, dass er ja nicht selbst der Hauptverantwortliche für die Entlassung gewesen sein kann. Gleichzeitig wird ihm jedoch bei gerechter Behandlung die Alternative genommen, die Verantwortung auf die Firma zu attribuieren. Unter diesen Umständen dürfte so eher bereit sein, zumindest eine Teilschuld auf sich zu nehmen. Dies sollte wiederum den Selbstwert mindern.

¹³² Siehe hierzu z.B. Brockner, Davy, & Carter, 1985; Brockner, Greenberg, Brockner, Bortz, Davy & Carter, 1986; Brockner, DeWitt, Grover & Reed, 1990; Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992; Brockner, Wiesenfeld & Martin, 1995; Brockner, Konovski, Cooper-Schneider, Folger, Martin & Bies, 1994.

¹³³ Für eine weitere Diskussion dieser Fragen wird auf die Paralleluntersuchung von Joachim Rebele verwiesen.

¹³⁴ Bei der Betrachtung der VAint ist zudem anzumerken, dass wie in *Hypothese Nr. 4* erwartet und in Einklang mit empirischen Belegen (siehe dazu *Abschnitt 2.6.*) die meisten von einer Kündigung Betroffenen external attribuieren.

Ebenfalls nicht bestätigt wird der in den *Hypothesen 7B bis 7D* angenommene Einfluss der VAext auf SW. Möglicherweise liegt dies daran, dass die VA zeitlich vor einer annehmbaren Veränderung des SW liegen dürfte. Allerdings bestätigen sich auch die *Hypothesen 8A bis 8C* nicht, die einen Effekt von VA auf SW annehmen.

Beeinflusst wird die VAextWirt zudem von SU¹³⁵.

Entgegen der Annahmen in *Hypothese Nr. 23* scheinen die VA unabhängig vom GWG zu sein. Das Nichterscheinen dieses Effektes könnte auch aufgrund der schwachen Messeigenschaften der Skala begründet werden (*siehe Abschnitt 4.1.*). Schließlich haben auch einige demographische Variablen Einfluss auf VA (*siehe Abbildung 4*). So attribuieren mehr Männer, ältere Menschen und solche mit niedrigerer Beschäftigungsdauer im Betrieb auf „niemanden“. Höhere Werte in VAextMan haben Ältere und Menschen, die weniger Personen mit dem weggefallenen Einkommen versorgen müssen. Internal attribuieren eher Jüngere und Personen, die bereits eine neue Stelle gefunden haben. Hier finden sich also neben der Gerechtigkeitseinschätzung noch weitere Variablen, die auf VA einen Einfluss haben. Ob und wie diese auch mit GER zusammenhängen, wird im nächsten Abschnitt erörtert.

Anzumerken ist noch ein von Frese (1985) eingebrachter Kritikpunkt an der Untersuchung von VA im Kontext der Arbeitslosigkeitsforschung. Er führt die Widersprüchlichkeit und Unklarheit in den Ergebnissen zur VA in diesem Kontext auf die unzureichende Differenzierung von VA und Schuldzuweisungen in vielen Operationalisierungen zurück. Auch in dieser Untersuchung wurde nicht klar getrennt zwischen VA und Schuldzuweisungen (*siehe Anhang Nr. 7*). Dieses muss bei der Interpretation der Ergebnisse bedacht werden.

5.2.6 Einflüsse auf die Gerechtigkeitseinschätzung

Es fällt auf, dass sich der unerwartet ergebende Einfluss des Geschlechts auf die Gerechtigkeitseinschätzung auf: Männer nehmen den Prozess und die Behandlung eher als gerecht wahr als Frauen (*siehe auch Anhang Nr. 15*). Ob dies eine tatsächlich schlechtere Behandlung von Frauen widerspiegelt oder das Empfinden der Geschlechter verschieden ist, müsste in einer weiteren Untersuchung geklärt werden. Auch Mueller und Wynn (2000) fanden in einer Studie über Gerechtigkeit am Arbeitsplatz, dass Frauen Gerechtigkeitskriterien wichtiger sind als

¹³⁵ Je höher die SU, desto höher VAextWirt. Dies könnte man so erklären, dass Menschen, die sich generell leichter als Opfer einer Ungerechtigkeit sehen, sich auch bezogen auf die Kündigung als Opfer von Wirkungen außerhalb ihrer selbst, hier eben der Wirtschaftslage sehen. Dies würde jedoch nicht erklären, warum es keine Verbindung von SU zu VAextMan oder VAextNie.

Männern. Ob eine Person eine neue Stelle gefunden hat, hat entgegen Annahmen z.B. von Wanberg et al. (1999) keinen Einfluss auf GER.

SU und GWG haben, wie in *Hypothese Nr. 26* angenommen, einen negativen Einfluss aufeinander. Dennoch findet sich zwar ein signifikanter Einfluss von GWG auf GER (*Hypothese Nr. 21*), jedoch nicht von SU auf GER (*Hypothese Nr. 18*). Hier ist lediglich eine Tendenz in die vorhergesagte Richtung zu bemerken. Dies verwundert, da in anderen Kontexten Verbindungen der SU zu GER gefunden wurden (siehe *Abschnitt 2.9.*)¹³⁶. Vielleicht ist der Zusammenhang hier gering, da das Gerechtigkeitserleben im Personalentlassungsprozess für die Betroffenen so salient ist, dass keine besondere Sensibilität vonnöten ist, die Ungerechtigkeit wahrzunehmen. Zu beachten ist, dass der Zusammenhang signifikant ist, wenn nach einer allgemeinen Einschätzung des Prozesses (AG: $\beta = -,21$; $t = -2,76$, $p = ,006$, $R^2 = ,045$) gefragt wird und nicht nach konkreten Verhaltensweisen wie bei GER (siehe *Abschnitt 3.1.1.*). Da der Effekt von GWG auf GER hypothesenkonform ist, sei zu dessen Begründung auf *Abschnitt 2.10.* verwiesen. Interessant ist auch, dass der Zusammenhang zwischen GWG und GER, PG und AG wesentlich höher ist als zwischen GWG und IG, wie in *Abbildung 4* zu sehen ist. Das könnte bedeuten, dass eine Person ungerechte Behandlung durch andere Menschen nicht so leicht „weginterpretieren“ kann, wie bei formalen, unpersönlicheren Prozeduren.

Die empirisch wie theoretisch eher schwächere *Hypothese Nr. 20*, die einen Wechselwirkungseffekt von SW und SU auf GER annimmt, ließ sich hier nicht bestätigen.

5.2.7 Die Bedeutung der Sensibilität für Ungerechtigkeit

Betrachtet man *Abbildung 4* fällt der nicht vorhergesagte Effekt von SU auf COPkont auf. Dieser ist zwar eher gering ($\beta = ,16$), wird jedoch signifikant. Versucht man diesen Effekt zu erklären, stößt man auf folgende Gemeinsamkeit der SU und COPkont: Für Ungerechtigkeit sensible Menschen achten sehr aufmerksam auf Normverstöße (siehe Definition der Gerechtigkeit in *Abschnitt 2.1.1.*). Gesellschaftliche Normen scheinen ihnen also deutlich bewusst zu sein. Auch kontrollorientiertes Coping hat einen stark normativen Charakter. Dies könnte ein Hinweis zur Erklärung des Zusammenhanges sein.

Hier ist es interessant, dass bei getrennter Betrachtung der Gruppe der die Online-Version Ausfüllenden und der anderen Versionen, der Effekt von SU auf COPkont nur bei der Online-

¹³⁶ Bei der getrennten Regression von GER auf SU ergibt sich lediglich eine Tendenz in die vorhergesagte Richtung (siehe *Abschnitt 7.1.12.*). In der Paralleluntersuchung von Rebele (2004), die eine etwas andere Auswahl der Gesamtstichprobe betrachtet, wird der Zusammenhang von SU und GER signifikant.

Version auftritt¹³⁷. In der etwas weniger anonymen Situation der direkten Befragung ist es egal, ob jemand sensibel oder unsensibel für Ungerechtigkeit ist. Leider wurde sozial erwünschtes Antwortverhalten in der Studie nicht operationalisiert.

SU hat zudem einen Einfluss auf VAextWirt, wie bereits im vorangegangenen Abschnitt bemerkt wurde. SU wiederum wird durch das Alter der Personen beeinflusst, hier sogar gesichert kausal, da das Alter einer Person unbeeinflussbar ist. Je jünger eine Person ist, desto eher ist sie auch sensibel für Ungerechtigkeit aus der Opferperspektive.

5.2.8 Die Bedeutung des Gerechte-Welt-Glaubens

Es fällt auf, dass der GWG von keiner der demographischen Variablen beeinflusst wird. Ebenfalls keinen Einfluss hat GWG entgegen *Hypothese Nr. 22*. Leider wurde auch *Hypothese Nr. 25*, die einen Effekt des GWG auf das Coping annimmt nicht bedeutsam, wie aus der bisherigen Forschung zu vermuten gewesen wäre (siehe *Abschnitt 2.10.*).

Unerwartet sind die Ergebnisse der *Hypothese Nr. 23*. Hier wird bei den Einzelanalysen (*Abschnitt 4.7.1.13*) kein Effekt des GWG auf VAint und VAextWirt gefunden, nur eine Tendenz in Richtung VAextMan, jedoch ein signifikant positiver auf VAextNie. Dieses von der Hypothese nicht vorhergesagte Ergebnis könnte dadurch zustande gekommen sein, dass Menschen mit einem hohen GWG deshalb niemandem die Schuld für ihre Entlassung geben, da sie sonst eine kognitive Dissonanz zwischen ihrem GWG, einem eher hohen SW und der Tatsache feststellen würden, dass ihnen gekündigt wurde. Denn in einer gerechten Welt dürfte es niemanden geben, der die Schuld dafür trägt, dass eine fähige Person entlassen wird. Allerdings ist diese Interpretation schwer zu belegen und zudem lassen sich bei der Berechnung des Pfadmodells keine Zusammenhänge zum GWG erkennen.

Im Pfadmodell gibt es nur Zusammenhänge des GWG zu GER (siehe dazu *Abschnitt 4.8.*) und zu Kontrollüberzeugungen. Letztere wurden auch von der gut begründeten *Hypothese Nr. 24* erwartet (siehe *Abschnitt 2.12.*) und sollen im nächsten Abschnitt näher betrachtet.

5.2.9 Einflüsse auf die Kontrollüberzeugungen

Welche Variablen haben neben GWG einen Einfluss auf KÜ? *Hypothese Nr. 10*, die eine Vorhersage der KÜ durch GER annimmt, kann nicht bestätigt werden. Lediglich AG hat einen

¹³⁷ Eine Lineare Regression von SU auf COP ergibt bei der Online-Version folgende Werte: $F(1/107) = 5,0$; $p = ,028$; $\beta = ,21$; $SE\ \beta = ,06$; $R^2_{\text{korr}} = ,04$; $N = 108$ und bei allen anderen zusammen folgende: $F(1/57) = 1,14$; $p = ,29$; $\beta = ,11$; $SE\ \beta = ,11$; $R^2_{\text{korr}} = ,00$, $N = 58$.

Einfluss auf KÜextWirt und auch nur in den Einzelberechnungen. Wenn die Betroffenen den Prozess also allgemein als ungerecht einschätzen, haben sie das Gefühl, es nicht in der Hand zu haben, bei der derzeitigen Wirtschaftslage eine neue Arbeit zu finden. Hier zeigt sich also ein schwacher Hinweis darauf, dass GER auch auf diese, für die Handlungsplanung wichtige Variable (Krampen, 1987), einen Einfluss haben könnte. Möglich wäre, dass Menschen nach unfairer Behandlung in einer Art gelernter Hilflosigkeit (Seligmann, 1980) tatsächlich die Überzeugung in die eigene Handlungsfähigkeit verlieren. Dieser Effekt scheint allerdings, wenn er vorhanden ist, nicht sehr stark sein, da er in KÜges nicht mehr auftritt. Nicht zuletzt wegen der Bedeutung der KÜ im *coping with job loss model* (siehe *Abschnitt 2.8.1.*) ist aber zu empfehlen, die Verbindung von KÜ und GER in weiteren Studien näher zu beleuchten.

Hypothese Nr. 11, die eine Mediatorwirkung des SW auf die Vorhersage von KÜ durch GER annimmt, kann nicht bestätigt werden. Hier überrascht, dass auch das Selbstwertgefühl keine Vorhersage von KÜ erlaubt, obwohl dies plausibel erscheint (siehe *Abschnitt 2.7.2.*). Zur Erklärung dieses unerwarteten Effektes kann angeführt werden, dass sowohl SW als auch KÜ eher stabile Eigenschaften sind, die sich möglicherweise zu gering verändern als dies mit der vorgegebenen Teststärke erkennbar ist.

Auch die *Hypothesen 12 A und B* konnten nicht bestätigt werden. Dies könnte wiederum daran liegen, dass KÜ zu änderungsresistent sind. Jedoch doch findet sich ein Wechselwirkungseffekt von GER und VAextWirt auf KÜ (siehe *Abschnitt 2.7.3.*), wie *Hypothese Nr. 13* annimmt. Der Zusammenhang zwischen GER und KÜges wird positiver, je weniger die Menschen die Verantwortung auf die Wirtschaftslage attribuieren. Oder anders ausgedrückt: Der Einfluss der VAextWirt auf KÜ wird positiver, je niedriger GER. Dies könnte so zu erklären sein: Ist einer Person in einer schlechten Wirtschaftslage unfair gekündigt worden, kann ein Teil der Verantwortung auf die Unfairness geschoben werden und der Effekt von VAextWirt auf KÜ ist nicht so negativ, wie bei einem fairen Prozess. Dies widerspricht den Annahmen des *group-value models*, welches annimmt, dass die KÜ bei unfairer Behandlung am niedrigsten sind.

Direkt vorhersagen lässt sich die KÜ durch VAextMan (siehe auch *Hypothese 12B*). Es scheint so, dass Menschen, welche im Management einen konkreten Verantwortlichen für ihre Entlassung sehen, eher externale und weniger internale KÜ haben (siehe *Abschnitt 2.7.3.*). Dies könnte, daran liegen, dass auf Grund der Erfahrung mit dem Verhalten des Managements das Vertrauen auf für die Person positive Abläufe gesunken ist.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit, dass die KÜ und SW relativ stabil sind und einen Einfluss auf VA haben. So wäre es plausibel, dass Menschen mit

einem niedrigen SW und dennoch hoher KÜ die Verantwortung internal attribuieren, um das Gefühl von Kontrolle aufrechterhalten zu können. Hierfür sprechen signifikante Haupteffekte und die Wechselwirkung von SW und KÜges auf VAint. Diese haben sich in der explorativen Überprüfung ergeben (siehe *Anhang Nr. 19*¹³⁸).

Auch das Alter der Betroffenen hat einen direkten Effekt auf die KÜ. Dies ist verständlich, wenn man die schlechteren Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten der Älteren bedenkt. Es bestätigt sich hier abermals die Erkenntnis, wonach Alter häufig als Risikofaktor für Probleme beim Umgang mit der Arbeitslosigkeit gesehen wird (siehe *Abschnitt 2.11.*).

5.2.10 Einflüsse der Kontrollüberzeugungen auf das Coping

Nun schließt sich der Kreis und es bleibt nur noch zu überlegen, ob und wie KÜ das Coping beeinflusst. Hierzu wurde *Hypothese Nr. 17* aufgestellt. Es zeigt sich, dass KÜ¹³⁹ als einzige Variable einen direkten Effekt auf COPkont hat. Die Beziehung ist jedoch linear und nicht wie vorhergesagt umgekehrt u-förmig (siehe *Abschnitt 2.8.5.*). Das heißt, dass die Menschen eher kontrollorientiert mit einer Kündigung umgehen, je eher sie auch das Gefühl der Kontrolle über die Situation haben. Dieses Ergebnis ist konform mit Theorien der handlungstheoretischen Interpretation von Kontrollüberzeugungen (siehe Krampen, 1982, 1987). Die Ergebnisse von Lerner & Somers (1990) konnten hingegen nicht repliziert werden. Diese fanden heraus, dass sich Menschen wenig aktiv um eine neue Arbeit kümmern, wenn sie hohe KÜ bezüglich der Wiederbeschäftigung haben. Allerdings befragte die Studie auch Menschen vor der Kündigung, als der Handlungsauftrag also noch nicht so relevant war. Zu beachten ist auch, dass mit COPkont nur eine Handlungsintention und kein konkretes Verhalten gemessen wurde. Konkretes Verhalten hätte wahrscheinlich auch von KÜ nicht so gut vorhergesagt werden können (Pfrang, 1989, S 98).

Ein Einfluss der KÜ auf COPverm, einer Variable, welche eher eine kognitive Einstellung gegenüber der Arbeit und weniger Handlungsintentionen misst, wurde gefunden. Hier wurde ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang vorhergesagt und auch gefunden (siehe *Abschnitt*

¹³⁸ Bei der Vorhersage von VAint durch KÜges, SWges und deren Wechselwirkung ergeben sich folgenden Werte: Haupteffekt KÜges: $\beta = ,19$, $t = 2,46$, $p = ,015$, Haupteffekt SWges = $-,36$, $t = 3,48$, $p = ,001$; Wechselwirkung: $\beta = -,16$, $t = -2,06$, $p = ,041$. $R^2_{\text{inkr.}} = ,023$, $R^2_{\text{korr}} = ,089$.

¹³⁹ In den Einzelberechnungen wird nur KÜint signifikant, im Pfadmodell auch KÜges.

2.8.5.)¹⁴⁰. Da dieser Effekt hypothesenkonform ist, sei für eine Begründung auf Abschnitt ??? verwiesen.

Nun wurden alle relevanten Effekte betrachtet. Die Darstellung mag an manchen Stellen auf Grund der Fülle der Zusammenhänge verwirrend sein. Es zeigt sich daran anschaulich, wie komplex das Denken und Verhalten der Menschen ist. Dass die Rolle der Gerechtigkeitswahrnehmung wie angenommen nicht zu unterschätzen ist, zeigt sich unter anderem darin, dass sie Einflüsse auf einige relativ stabile Eigenschaften hat. Interessant ist aber vor allem, welchen praktischen Nutzen man aus den Erkenntnissen ziehen kann – was zum folgenden Abschnitt führt.

¹⁴⁰ Auf SI hat KÜ keinen Einfluss, weder bei den Einzelberechnungen noch im Pfadmodell.

6 Praktische Relevanz der Ergebnisse

Auf Grund der Ergebnisse dieser Studie sowie der Paralleluntersuchung von Rebele (2004) kann eine klare Empfehlung an Firmen ausgesprochen werden: Die Regeln der Verfahrensgerechtigkeit nach Leventhal (1980) und die der interaktionalen *Gerechtigkeit* nach Bies & Moag (1986) sollten umgesetzt werden. Dabei ist die Operationalisierung des Fragebogens mittels Aussagen zu konkreten Situationen und nicht nur mittels globaler Fairnessurteile von Vorteil. Diese dürfte helfen, Anwendungsideen abzuleiten. So ist es z.B. durchaus praktisch umsetzbar, Mitarbeitern Mitspracherecht bei Einzelvereinbarungen ihres Kündigungsvertrages zu geben. Auch könnte durch ein Training der Führungskräfte daran gearbeitet werden, dass sich die Mitarbeiter respektvoll behandelt fühlen. Generell müsste auf die Relevanz von GER müsste aufmerksam gemacht werden, nicht nur im Hinblick auf die zu Entlassenen Mitarbeiter sondern auch zum Erhalt eines guten Betriebsklimas. Montada und Kals (2001) zeigten z.B. am Beispiel der Konfliktmediation, wie durch die Thematisierung des Gerechtigkeitserlebens die Tiefenstruktur von Konflikten und Problemen bearbeitet werden kann um so eine für alle Beteiligten annehmbaren Lösung zu finden. Schmeltzer & Zener (1992) entwickelten ein Modell für die Ankündigung von Entlassungen, mit dem Verärgerung der Belegschaft durch unadäquate Kommunikation über den Personalentlassungsprozess vermieden werden sollen.

Auch die Einflüsse der weiteren untersuchten Variablen geben Aufschlüsse für die Beratung der Gekündigten und Kündigenden. So ist es bei einer neuen Arbeitssuche sicher von Vorteil, wenn der Bewerber über ein gesundes *Selbstwertgefühl* verfügt. Daher dürfte es lohnend sein, das Selbstwertgefühl und seinen Zusammenhang mit der VA für die Kündigung bei Maßnahmen zur Berufsvorbereitung oder der Berufsvorbereitung einzubeziehen. Es kann z.B. erarbeitet werden, inwiefern eine möglicherweise unrealistische Vaint besteht. Daraufhin kann versucht werden, diese durch geeignete Techniken wie z.B. der kognitiven Umstrukturierung¹⁴¹) zu verändern. Einen Rahmen hierfür kann die vielfach angebotene Outplacement-Beratung bieten. Auch die weiteren Zusammenhänge der *Verantwortungsattribution* könnten in der Beratung beachtet werden. Es wäre zu empfehlen den Entlassenen eine genaue Erklärung ihrer Lage zu geben, um eine VAextMan zu verhindern.

¹⁴¹ Siehe für einen Beispiele kognitiver Interventionen z.B. Reinecker & Lakatos (1998, S. 457 ff.).

Kontrollüberzeugungen sollten in der Beratung der Betroffenen ebenso bedacht werden. Es hat sich gezeigt, dass es nicht ausreicht, lediglich den Druck auf Arbeitslose eine neue Stelle zu finden zu erhöhen, z.B. durch finanzielle Sanktion. Ist die Person nicht überzeugt davon, dass ihre Bemühungen auch erfolgreich sein könnten, wird sie sich dennoch weniger anstrengen (siehe z.B. Erwartungs-Mal-Wert Theorien).

Auch die Effekte der demographischen Variablen sind von praktischer Relevanz für die konkrete Kündigungssituation. So zeigt ein Blick auf die Einzelitems, dass Frauen eher dazu bereit sind, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen als Männer (ein t-Test wird signifikant, $t = 2,307$, $df = 162$, $p = ,022$). Dies könnte bei der Beratung und Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit beachtet werden. Bezüglich der *Geschlechtsunterschiede* gibt auch der Effekt auf GER Hinweise für die Praxis. Es ist zu empfehlen, dass auf eine Gleichbehandlung von Frauen bei der Entlassung eingegangen wird oder deren andere Wahrnehmung der GER Rücksicht genommen wird¹⁴². Dem Effekt von *Alter* auf KÜ könnte durch spezielle Arbeitsvermittlungsangebote für Ältere Arbeitnehmer entsprochen werden.

Sicher lassen sich noch andere Anregungen für die Praxis feststellen. Allerdings sollten weitere Forschungsanstrengungen unternommen werden, um Genaueres zu erfahren.

¹⁴² Siehe auch Riechers (1995) für eine Anregung für die Rolle der Frau im Outplacement Prozess.

7 Ausblick

Es hat sich gezeigt, dass diese Studie einen relativ explorativen Charakter hat. Dennoch erscheint es lohnend, weitere Forschungsbemühungen in diese Richtung zu unternehmen.

Dazu muss empfohlen werden, die *Instrumente* wie in *Abschnitt 5.1.* vorgeschlagen zu verbessern. So wäre es z.B. interessant, Informationen über die distributive Gerechtigkeitseinschätzung und Tendenzen sozial erwünschten Antwortverhaltens mitzuerheben. Um ein breiteres Spektrum an Personen befragen zu können, muss eine zumindest ergänzende *qualitative* Vorgehensweise empfohlen werden. Es stellte sich gerade bei der Befragung im Arbeitsamt der Stadt Trier heraus, dass die Form der Fragebogenuntersuchung einige Betroffene überfordert oder von einer Teilnahme abschreckt. Um eine hohe konvergente wie diskriminante Validität bei komplexen Themen wie diesem zu erzielen, ist es ratsam, eine *multimethodale Forschungsstrategie* zu wählen (Bortz & Döring, 1995).

Die Idee von Gilliland & Shepers (2003) nach Bedingungen für gerechte oder ungerechte Behandlung der Betroffenen zu suchen sollte auch in Deutschland aufgegriffen werden. So könnten gezielt Präventionsstrategien gegen unfaire Prozesse und Behandlung eingeleitet werden.

Die Versuche, Betriebe dafür zu gewinnen die Untersuchung zu unterstützen, haben sie sich leider als zu zeitaufwendig und wenig erfolgreich erwiesen. Dennoch sollte dies weiter versucht werden. Es wäre aufschlussreich, neben den Selbstauskünften der Betroffenen weitere Datenquellen in zukünftige Studien einzubeziehen.

Vor allem wäre es anzuraten, eine *längsschnittliche* Fragebogenuntersuchung durchzuführen. Dies würde ermöglichen, nähere Einblicke in die kausalen Zusammenhänge der Variablen zu gewinnen. Dies ist mittels eines querschnittlichen Designs nicht möglich.

Auch wäre es wünschenswert, weiter nach theoretischen Erklärungen für die hier gezeigten Effekte zu suchen. Es muss überlegt werden, ob es *andere Theorien oder Variablen* gibt, die bessere Vorhersagen erlauben. Schließlich müssen die hier gefundenen Effekte in weiteren Studien *repliziert* werden.

8 Literaturverzeichnis

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. New York: Academic Press.
- Aiken, L.S. & West, S.G. (1991). *Multiple Regression: Testing and interpreting regressions*. Newbury Park: Sage Publications.
- Amelang, M. & Zielinski, W. (1997). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- American Psychological Association (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC.
- Andrzejewski, L. (2002). *Trennungskultur – Handbuch für ein professionelles wirtschaftliches und faires Kündigungs-Management*. Neuwied: Luchterhand.
- Andrzejewski, L. (2003). Geräuschlos gefeuert. *Der Spiegel*, 23, 50-52.
- Armstrong-Sassen, M. (2002). Designated redundant but escaping lay-off: A special group of lay-off survivors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 1-13.
- Aßmann, S. & Rossa, K. (1992). Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf den Gesundheitszustand Betroffener und ihrer Familien – Konzeption und erste Ergebnisse. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 240-247). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Backhaus, K.; Erichson, B.; Plinke, W.; Weiber, . (2000): *Multivariate Analysemethoden* (9. Aufl.). Berlin: Springer.
- Baron, R.A. & Byrne, D. (2000). *Social Psychology*. Needham Height: Allyn & Bacon.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baumert, A. (2003). *Kognitive Prozesse der Ungerechtigkeitssensibilität aus der Beobachterperspektive. Selektive Informationssuche*. <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2004/210>, eingesehen am 07.07.2004.
- Becker, P. (1982). *Psychologie der seelischen Gesundheit* (Bd. 1). Göttingen: Hogrefe.

- Benett, N., Martin, C.L., Bies, R.J. & Brockner, J. (1995). Coping with a layoff: A longitudinal study of victims. *Journal of Management*, 21 (6), 1025-1040.
- Benson, D.E. & Ritter, C. (1990). Belief in a just world, job loss, and depression. *Social Focus*, 23, 49-63.
- Bergmann, B.(1992). Einstellungen zum Beruf bei Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit – Eine Studie aus dem Raum Dresden. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 227-239). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Beugré, C. (1998). *Managing fairness in organizations*. Westport: Quorum Books.
- Bierbrauer, G. (1995). Gender und Verfahrensgerechtigkeit. In G. Bierbrauer, W. Gottwald & B. Birnbreier-Stahlberger (Hrsg.), *Verfahrensgerechtigkeit* (S. 21-39). Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt.
- Bierbrauer, G., Gottwald, W. & Birnbreier-Stahlberger, B. (Hrsg.) (1995). *Verfahrensgerechtigkeit*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt.
- Bierhoff, H. (1992). Prozedurale Gerechtigkeit: Das Wie und Warum der Fairness. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 23, 163-178.
- Bies, R.J. (1987). The predicament of injustice: The management of moral outrage. In: L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behaviour*, (Vol. 9) (p. 289-319). Greenwich, London: JAI Press.
- Bies, R.J. (2001). Interactional (In)justice: The sacred and the profane. In: J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (p. 89-118). Stanford: Stanford University Press.
- Bies, R.J., Martin, C.L. & Brockner, J. (1993). Just laid off, but still a “good citizen?” Only if the process is fair. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 6 (3), 227-238.
- Bies, R.J. & Moag, J.S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In: R.J. Lewicki, B.H. Sheppard & M.H. Bazermann (Eds.), *Research in negotiation in organizations*, (Vol. 1) (p. 43-55). Greenwich: JAI Press.
- Bies, R.J. & Shapiro, D.L. (1987). Interactional fairness judgements: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1 (2), 199-218.
- Bies, R.J. & Shapiro, D.L. (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgements. *Academy of Management Journal*, 31 (3), 676-685.

- Bies, R.J. & Tripp, T.M. (1996). Beyond Distrust: "Getting Even" and the need for revenge. In R.M. Kramer & T.R. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of theory and research* (p. 246-260). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Blader, S.L. & Tyler, T.R. (2003a). A four-component model of procedural justice: Defining the meaning of a „fair“ process. *Society for Personality and Social Psychology*, 29 (6), 747-758.
- Blader, S.L. & Tyler, T.R. (2003b). What constitutes fairness in work settings? A four-component model of procedural justice. *Human Resource Management Review*, 13, 107-126.
- Blickle, G. (Hrsg.) (1998). *Ethik in Organisationen*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Bobocel, D.R. & Holmvall, C.M. (2001). Are interactional justice and procedural justice different? In: S. Gilliland, D. Steiner & D. Skalki (Eds.), *Theoretical and Cultural Perspectives on Organizational Justice* (S. 85-108). Greenwich: Informationage Publishing.
- Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler* (2. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Bradley, G.W. (1978). Self-serving biases in the attribution process: A reexamination of the fact or fiction questions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 56-71.
- Brandstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychological Aging*, 5, 58-67.
- Brehm, J.W. (1966). *Theory of psychological reactance*. New York: Academic Press.
- Brockner, J. (1986). The impact of layoffs on the survivors. *Supervisory Management*, 2, 2-9.
- Brockner, J. (1994). Perceived fairness and survivors' reactions to layoffs, or How downsizing organizations can do well by doing good. *Social Justice Research*, 7 (4), 345-363.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M.J., Francesco, A.M., Chen, Z.X., Leung, K., Bierbrauer, G., Gomez, C., Kirkman, B.L. & Shapiro, D. (2001). Culture and procedural justice: The influence of power distance on reactions to voice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 300-315.

- Brockner, J., Davy, J. & Carter, C. (1985). Layoffs, self-esteem, and survivor guilt: Motivational, affective, and attitudinal consequences. *Organizational Behaviour and human Decision Processes*, 36, 229-244.
- Brockner, J., DeWitt, R.L., Grover, S. & Reed, T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between managers' explanations of a layoff and survivors' reaction to the layoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26, 389-407.
- Brockner, J., Greenberg, J., Brockner, A., Bortz, J., Davy, J. & Carter, C. (1986). Layoffs, equity theory, and work performance: Further evidence of the impact of survivor guilt. *Academy of Management Journal*, 29 (2), 373-384.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T.F. & Dewitt, R.L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management Journal*, 35 (2), 413-425.
- Brockner, J., Heuer, L., Siegel, P.A., Wiesenfeld, B., Martin, C., Grover, S., Reed, T. & Bjorvinsson, S. (1998). The moderation effect of self-esteem in reaction to voice: Converging evidence from five studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (2), 349-407.
- Brockner, J., Konovski, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C. & Bies, R.J. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37 (2), 397-409.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B.M. & Martin, C.L. (1995). Decision frame, procedural justice and survivors' reactions to layoff. *Organizational behaviour and human decision process*, 61, 59-68.
- Brockner, J. & Wiesenfeld, B.M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: Interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 189-208.
- Brown, D.E. (1991). *Human universals*. New York: McGraw-Hill
- Buchner, A., Faul, F. & Erdfelder, E. (2004). *F-Test for Multiple Correlation and Regression (MCR)*. http://www.psych.uni-duesseldorf.de/aap/projects/gpower/reference/reference_manual_08.html#t1, eingesehen am 22.06.2004.

- Busemeyer, J.R. & Jones, L.E. (1983). Analysis of multiplicative combination rules when the casual variables are measured with error. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Carver, C.S. & Scheier, M.F. (1982). Control Theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92 (2), 111-135.
- Catalano, R.A. (1992). Gesundheitseffekte wirtschaftlicher Unsicherheit: Ein analytischer Überblick. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 84-94). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Cobb, A.T. & Frey, F.M. (1996). The effects of leader fairness and pay outcomes on superior/subordinates relations. *Journal of Applied Psychology*, 26 (16), 1401-1426.
- Cobb, A.T., Vest, M. & Hills, F. (1997). Who delivers Justice? Source perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (12), 1021-1040.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Cohen, J. (1990). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Dalbert, C. (1992). Subjektives Wohlbefinden junger Erwachsener: Theoretische und empirische Analysen der Struktur und Stabilität. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 13, 207-220.
- Dalbert, C. (1997). Coping with an unjust fate: The case of structural unemployment. *Social Justice Research*, 10 (2), 175-189.
- Dalbert, C. (2002). Beliefs in an just world as a buffer against anger. *Social Justice Research*, 15 (2), 123-145.
- Dalbert, C, Montada, L. & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerecht Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen. *Psychologische Beiträge*, 29 (4), 596-615.
- Dalbert, C. & Schmitt, M. (1986). Einige Anmerkungen und Beispiele zur Formulierung und Prüfung von Moderatorhypothesen. *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie*, 7 (1), 29-43.

- Dauer, S., Wagner, G., Henning, H. & Morgenstern, J. (1992). Arbeitslosigkeit und Gesundheit – erste Ergebnisse einer empirischen Studie. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 248-267). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- DeFrank, R.S. & Ivancevich, J.M. (1986). Job loss: An individual level review and model. *Journal of Vocational Behaviour*, 28, 1-20.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Donovan, M.A., Drasgow, F. & Munson, J.M. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83 (5), 683-692.
- Edwards, J.R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping and well being in organisations. *Academy of Management Journal*, 17, 238-274.
- Erdfelder, E., Faul, F. & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behaviour Research Method, Instruments & Computers*, 28, 1-11.
- Erhard, G. (1992). Bewältigungsstrategien von Arbeitslosen im Verlauf. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 216-226). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Feather, N.T. (1991). Human values, global self-esteem, and belief in a just world. *Journal of Personality*, 59, 83-107.
- Feather, N.T. & Barber, J.G. (1983). Depressive reactions and unemployment. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 185-195.
- Feather, N.T. & Davenport, P.R. (1981). Unemployment and depressive effects: A motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422-436.
- Ferring, D. & Fillip, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls: Befunde zu Reliabilität und Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. Kurzbericht. *Diagnostica*, 42 (3), 284-292.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press.
- Fillip, S-H. (1981). *Kritische Lebensereignisse*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Fisseni, H.-J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik. Mit Hinweisen zur Intervention* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

- Folger, R. (1987). Distributive and procedural distributive in the workplace. *Social Justice Research, 1* (2), 143-159.
- Folger, R. & Bies, R.J. (1989). Managerial responsibilities and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 2* (2), 79-90.
- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). *Organisational justice and human resource management*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Folger, R. & Konovski, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay rise decisions. *Academy of Management Journal, 32* (1), 115-130.
- Folger, R. & Martin, C. (1986). Relative deprivation and referent cognitions: Distributive and procedural justice effects. *Journal of Experimental Social Psychology, 22*, 531-546.
- Folger, R., Rosenfield, D., Grove, J. & Corkran, L. (1979). Effects of "voice" and peer opinions on responses to inequity. *Journal of Personality and Social Psychology, 36*, 2243-2261.
- Freimuth, J. & Elfers, C. (1992). Die organisatorische Verarbeitung von Mitarbeiterkündigungen – Verdrängung oder Reflexion? *Zeitschrift für Personalforschung, 1*, 49-57.
- Frese, M. (1985). Zur Verlaufsstruktur der psychischen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit. In T. Kieselbach & A. Wacker (Hrsg.), *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit, Psychologische Theorie und Praxis* (S. 224-241). Weinheim: Beltz.
- Frese, M. (1994). Psychische Folgen von Arbeitslosigkeit in den fünf neuen Bundesländern: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In: L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit*. (S. 193-213). Frankfurt: Campus Verlag.
- Friedrich, J.R. (1982). In defence of multiplicative terms in multiple regression equitations. *American Journal of Political Science, 26*, 797-833.
- Froemer, F. (1994). Personalabbau als Chance – Bericht aus Schweden. *Personal, 7*, 333-334.
- Gilliand, S.W. (1994). Effects of procedural and distributive justice on reactions to a selection system. *Journal of Applied Psychology, 79* (5), 691-701.
- Gilliand, S.W. & Schepers, D.H. (2003). Why do we do the things we do: a discussion and analysis of determinants of just treatment in layoff implementation decisions. *Human Resource Management Review, 13*, 59-83.
- Gilliand, S.W., Steiner, D. & Skaliki, D. (2001). *Theoretical and Cultural Perspectives on Organizational Justice*. Greenwich: Informationage Publishing.

- Gist, M. & Mitchell, T. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- Goossens, F. (1982). Praxis der Personalentlassung: Die Durchführung der Einzelentlassungen – Von der Kündigung bis zum Ausscheiden. *Personal*, 3, 107-110.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 71 (2), 340-342.
- Greenberg, J. (1990a). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J. (1990b). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5), 561-568.
- Greenberg, J. (1993). The intellectual adolescence of organizational justice: You've come a long way, maybe. *Social Justice Research*, 6 (1), 135-148.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), 288-297.
- Greenberg, J. & Cropanzano, R. (2001). *Advances in Organizational Justice*. Stanford: Stanford University Press.
- Greenberg, J. & Tyler, T.R. (1987). Why procedural justice in organizations? *Social Justice Research*, 1 (2), 137-142.
- Grehn, K. (1992). Ergebnisse einer Studie des Arbeitslosenverbandes Deutschland. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 285-294). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Guadagnoli, E. & Velicer, W. (1988). Reaction of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103, 256-275.
- Haari, R. (1999). Nutzen von Gruppen-Outplacement für Stellensuchende – Ergebnisse einer empirischen Langzeitstudie. *Personal*, 9, 466-471.
- Häfner, H. (1990). Arbeitslosigkeit – Ursache von Krankheit und Sterberisiken. *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 19, 1-17.
- Hahn, T. (1992). Lageveränderungen, Wertorientierungen und Aktivitätspotentiale bei Arbeitslosen. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 199-215). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

- Hauenstein, N.M.A., McGonigle, T. & Flinder, S.W. (2002). A meta-analysis of the relationship between procedural justice and distributive justice: Implications for justice research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13 (1), 39-56.
- Heckhausen, H. (1980). *Motivation und Handeln*. Heidelberg: Springer.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Henkel, D. (1992a). Arbeitslosigkeit und Alkoholismus in den neuen Bundesländern der Ex-DDR. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR* (S. 124-137). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Henkel, D. (1992b). *Arbeitslosigkeit und Alkoholismus: Epidemiologische, ätiologische und diagnostische Zusammenhänge*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Hollederer, A. (2003). *Arbeitslos – Gesundheit los – chancenlos?* IAB Kurzbericht, Nr. 4., 21.3.2003. <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb0403.pdf>, eingesehen am 07.07.2004.
- Holodynski, M. & Oerter, R. (2002). Motivation, Emotion und Handlungsregulation. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg), *Entwicklungspsychologie* (S. 551-585). Weinheim: Belz PVU.
- Homans, G. (1961). *Social behaviour: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace World.
- Hopkins, K.D. & Weeks, D.L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.
- Hornung, R. & Gutscher, H. (1994). Gesundheitspsychologie: Die sozialpsychologische Perspektive. In: P. Schwenkmezger & L.R. Schmidt (Hrsg.), *Lehrbuch der Gesundheitspsychologie* (S. 65-88). Stuttgart: Enke.
- Hutcheson, G.D. & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist*. London: Sage Publications.
- Jahoda, M. (1983). *Wie viel Arbeit braucht der Mensch?* Weinheim: Beltz Verlag.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. & Zeisel, H. (1972). *Marienthal – The sociography of an unemployed community*. London: Tavistock Publications.
- Jakobi, N. & Jakob, R. (1999). Messung von internen und externen Kontrollüberzeugungen in allgemeinen Bevölkerungsumfragen. *ZUMA-Nachrichten*, 45 (23), 61-71.

- Janis, I.L. (1982) *Groupthink* (2. Aufl.). Boston: Houghton Mifflin Company
- Jex, S.M., Cvetanovski, J. & Allen, S.J. (1994). Self-esteem as a moderator of the impact of unemployment. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 9, 69-80.
- Kahnemann, D. & Tverski, A. (1982). The simulation heuristic. In D. Kahnemann, P. Slovic & A. Tversky (Eds.), *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases* (pp. 201-208). New York: Cambridge University Press.
- Kals, E. (1999). Der Mensch nur ein zweckrationaler Entscheider? *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 3, 267-293.
- Kasek, L. (1992). Arbeitslosigkeit und Lebensorientierung. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 393-403). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Keeney, M.J. & Svyantek, D.J. (2000). A review of psychological contract theory and research: Promise nothing and they still may get angry. *Current Topics in Management*, 5, 65-94.
- Kelley, H.H. (1972). Casual schemata and the attribution process. In E.E. Jones, D.E. Kanouse, H.H. Kelley, R.W. Nisbett, S. Valins & B. Weiner (Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behaviour* (pp. 151-174). Morristown, New York: General Learning Press.
- Kickul, J. R., Neuman, G., Parker, C., & Finkl, J. (2001). Settling the score: The role of organizational justice in the relationship between psychological contract breach and anticitizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13 (2), 77-93.
- Kieselbach, T. (1992). Sozialer Konvoi und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit: Perspektiven eines zukünftigen Umgangs mit beruflichen Transitionen. In: J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit – Ursachen, Auswirkungen und Intervention* (S. 381-396). Opladen: Leske und Budrich.
- Kieselbach, T. (1994). Arbeitslosigkeit als psychisches Problem – auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. In: L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 233-263). Frankfurt: Campus Verlag.
- Kieselbach, T. (1997a). Job loss, unemployment, and social injustices: An introduction. *Social Justice Research*, 10 (2), 111-125.

- Kieselbach, T. (1997b). Unemployment, victimization, and perceived injustices: Future perspectives of coping with occupational transitions. *Social Justice Research, 10* (2), 127-151.
- Kieselbach, T. (1998). Die Verantwortung von Organisationen bei Personalentlassungen: Berufliche Transitionen unter einer Gerechtigkeitsperspektive. In: G. Blickle (Hrsg.), *Ethik in Organisationen* (S. 233-250). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Kieselbach, T. & Voigt, P. (Hrsg.) (1992). *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Kinicki, A.L. & Latack, J.C. (1990). Explication of the construct of coping with involuntary job loss, *Journal of Vocational Behaviour, 36*, 339-360.
- Kirchler, E. (1985). Job loss and mood. *Journal of Economic Psychology, 6*, 9-25.
- Klötzel, G.L. (1994). Das Austritts-Gespräch: Quelle „reiner“ Information? *Personal, 46* (1)1, 16-19.
- Koller, P. (1995). Soziale Gleichheit und Gerechtigkeit. In H.-P. Müller & B. Wegener (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und soziale Gerechtigkeit* (S. 53-80). Opladen: Leske & Budrich.
- Konovski, M.A. (2000). Understanding procedural justice in organizations. *Journal of Management, 26* (3), 489-511.
- Konovski, M.A. & Brockner, J. (1993). Managing victim and survivor layoff reactions: A procedural justice perspective. In R. Cropanzano (Ed.). *Justice in the workplace* (p. 133-153). Hillsdale: Erlbaum.
- Konovski, M.A. & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology, 76* (5), 698-707.
- Konovski, M.A. & Folger, R. (1991). The effect of procedures, social accounts and benefits level on victims' layoff reaction. *Journal of Applied Social Psychology, 21* (8), 630-650.
- Koper, G., van Knippenberg, D., Bouhuijs, F., Vermunt, R. & Wilke, H. (1993). Procedural fairness and self-esteem. *European Journal of Social Psychology, 23*, 313-325.
- Krampen, G. (1979). Differenzierungen des Konstrukts der Kontrollüberzeugungen (locus of control). *Zeitschrift für Experimentelle und Angewandte Psychologie, 26*, 573-595.
- Krampen, G. (1982). *Differenzialpsychologie der Kontrollüberzeugungen*. Göttingen, Hogrefe.

- Krampen, G. (1987). *Handlungstheoretische Persönlichkeitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Krampen, G. (1989) (Hrsg.). *Diagnostik von Attributionen und Kontrollüberzeugungen*. Göttingen: Hogrefe.
- Kühlmann, T.M. & Wesenberg, M. (1994). Outplacement: Die Perspektive der Betroffenen. *Personal, 12*, 600-601.
- Latack, J.C., Kinicki, A.J. & Prussia, G.E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review, 20* (2), 311-342.
- Lazarus, R.S. & Folkmann, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leana, C.R. & Feldmann, D.C. (1988). Individual responses to job loss: Perceptions, reactions and coping behaviour. *Journal of Management, 14*, 375-389.
- Leana, C.R. & Feldmann, D.C. (1992). Coping with job loss. How individuals, organizations, and communities respond to layoffs. New York: Lexington.
- Leana, C.R. & Inancevich, J.M. (1987). Involuntary job loss: Institutional Interventions and a research agenda. *Academy of Management Review, 12* (2), 301-312.
- Lemper-Pychlau, M. (2002). Fairness als Grundprinzip für Führung und Management. *Personal, 7*, 60-63.
- Lerner, M.J. (1980). *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. New York: Plenum Press.
- Lerner, M.J. & Miller, D.T. (1987). Just world research and the attribution process: Looking back and looking ahead. *Psychological Bulletin, 85*, 1030-1051.
- Lerner, M.J. & Somers, D.G. (1992). Employees' reaction to an anticipated plant closure: The influence of positive illusions. In: L. Montada, S.H. Filipp & M.J. Lerner (Eds.), *Life crises and experiences of loss in adulthood* (p. 229-253). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K.J. Gergen, M.S. Greenberg & R.H. Willis (Eds.), *Social exchange* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Leventhal, G.S., Karuza, J. & Fry, W. R (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (p. 167-218). New York: Springer-Verlag.

- Liebig, S. (1997). *Soziale Gerechtigkeitsforschung und Gerechtigkeit in Unternehmen*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Liebig, S. (1998). Gerechtigkeit in Unternehmen aus sozialwissenschaftlicher Sicht. In: G. Blickle (Hrsg.), *Ethik in Organisationen* (S. 39-55). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Lind, E.A. & Kanfer, R. & Earley, P.C. (1990). Voice, control and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (5), 952-959.
- Lind, E.A. & Tyler T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York, London: Plenum Press.
- List, K-H. (2003). Trennungsgespräche führen: Ein Albtraum? *Personal*, 1, 28-30.
- Maes, J. (1998). *Die Geschichte der Gerechte-Welt-Forschung: Eine Entwicklung in acht Stufen?* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral“ Nr. 111). Trier, Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie. <http://sozpsy.uni-trier.de/forschung/vgm/>, eingesehen am 04.05.2004.
- Maes, J., Schmal, A. & Schmitt, M. (1992). Arbeitslosigkeit aus einer gerechtigkeitspsychologischen Perspektive. In: J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Eds.), *Erwerbslosigkeit – Ursachen, Auswirkungen und Intervention* (S. 187-205). Opladen: Leske und Budrich.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. & Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Mayrhofer, W. (1987). Der gegenwärtige Stand der Outplacement Diskussion. *Zeitschrift für Personalforschung*, 2, 147-180.
- Mayrhofer, W. (1989). *Trennung von der Organisation – Vom Outplacement zur Trennungsberatung*. Wiesbaden: DUV.
- Mayrthaler, W. (1987). Das Austrittsinterview. *Personal*, 2, 71-74.
- Mikula, G. (in press). Some observations and critical thoughts about the present state of justice theory and research. In S. Gilliland, D. Steiner, D. Skarlicki & K. van den Bos (Eds.). *What motivates fairness in organizations*. Greenwich, CN: Information Publishing.

- Mikula, G., Petri, B. & Tanzer, N. (1990). What people regard as un just: Types and structures of everyday experiences of injustice. *European Journal of Social Psychology*, 20, 133-149.
- Miller, D.T. & Ratner, R.K. (1996). The power of the myth of self-interest. In L. Montada & M.J. Lerner (Eds.), *Current societal concerns about justice* (pp. 25-48). New York: Plenum Press.
- Mohiyeddini, C. & Montada, L. (1998). BJW and self-efficacy in coping with observed victimization. Results from a study about unemployment. In: L. Montada & M. Lerner (Eds.), *Responses to victimizations and belief in a just world* (p. 41-54). New York: Plenum Press.
- Montada, L. (Hrsg.) (1994). *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Montada, L. (1997). Beschäftigungspolitik zwischen Gerechtigkeit und Effizienz. (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral“ Nr. 87). Trier: Universität Trier, Fachbereich I, Psychologie. <http://sozpsy.uni-trier.de/forschung/vgm/>, eingesehen am 24.05.2004.
- Montada, L. (1998a). Belief in a just world: A hybrid of justice motive and self-interest? In: L. Montada & M. Lerner (Eds.), *Responses to victimizations and belief in a just world* (p. 217-246). New York: Plenum Press.
- Montada, L. (1998b). Justice: Just a rational choice? *Social Justice Research*, 11(2), 81-101.
- Montada, L. (1999). Gerechtigkeit als Gegenstand der Politischen Psychologie. *Zeitschrift für Politische Psychologie*, 7 (Sonderheft), 5-22.
- Montada, L. (2001). Justice and its many faces: Cultural Concerns. *International Encyclopedia of the Social and Behavioural Science*. London: Elsevier.
- Montada, L. (2002). Justice, equity, and fairness in human relations. In I. Weiner (ed.). *Handbook of Psychology*, Vol. 5 (Volume Editors: Th. Millon & M.J. Lerner). Hoboken, NJ: Wiley
- Montada, L. & Kals, E. (2001). *Mediation – Lehrbuch für Psychologen und Juristen*. Weinheim: BeltzPVU.

- Moormann, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Mueller, C.W. & Wynn, T. (2000). The degree to which justice is valued in the workplace. *Social Justice Research*, 13 (1), 1-24.
- Müller, G. (1998). Prozedurale Gerechtigkeit in Organisationen. In: G. Blickle (Hrsg.), *Ethik in Organisationen* (S. 57-71). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Myers, D.G. (1999). *Social Psychology* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill College.
- Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 189-210.
- Normann, A. (1991). Anforderungsprofil eines Outplacement-Beraters. *Personal*, 10, 359-361.
- Paul, K. & Moser, K. (2001). Negatives psychisches Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. In: J. Zempel, J. Bacher & K. Moser (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit – Ursachen, Auswirkungen und Intervention* (S.81-110). Opladen: Leske und Budrich.
- Pfrang, H. (1989). Diagnostik von Kontrollüberzeugungen im Rahmen der Sozialen Lerntheorie Rotters: Unipolare und bipolare Ansätze. In G. Krampen (Hrsg.), *Diagnostik von Attributionen und Kontrollüberzeugungen* (S. 93-100). Göttingen: Hogrefe.
- Preacher, K.J. & Leonardelli, G.J. (2004). *Calculation for the Sobel test. An interactive calculation tool for mediation effects*. <http://www.unc.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>, eingesehen am 02.07.2004.
- Rawls, J. (1975). *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Reinecker, H. & Lakatos, A. (1998). Ansatzpunkt Erleben, Verhalten: Verhaltenstherapeutisch orientierte Psychotherapie. In U. Baumann & M. Perrez (Hrsg.). *Lehrbuch Klinische Psychologie – Psychotherapie* (2. Aufl.) (S. 448-467). Bern: Verlag Hans Huber.
- Riechers, C. (1995). Sind Frauen die besseren Outplacement-Berater? *Personal*, 8, 422.
- Rodà-Leger, P. (1996). Outplacement: Von der Karriere-Krise zu beruflichen und persönlichen Neuorientierung. *Report Psychologie*, 4, 310-314.
- Röhl, K.F. (1993). Verfahrensgerechtigkeit (Procedural Justice): Einführung in den Themenbereich und Überblick. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 14, 1-34.

- Rosch, I.M. (1988). *Kritische Lebensereignisse – Eine sozialpsychologische Analyse*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1), 1-28.
- Rousseau, D.M. & Aquino, K. (1993). Fairness and implied contract obligations in job terminations: The role of remedies, social accounts, and procedural justice. *Human Performance*, 6, 135-149.
- Rubin, Z. & Pelau, L.A. (1973). Belief in a just world and reactions to another's lot: A study of participants in the national draft lottery. *Journal of Social Issues*, 29 (4), 73-93.
- Scheuch, H. & Schröder, H. (1990). *Mensch unter Belastung*. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Schmeltzer, L.R. & Zener, M.F. (1992). Developing a model for announcing major layoffs. *Group and Organization Management*, 17 (4), 32-45.
- Schmidt, V.H. (1993). Zum Verhältnis prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit – Am Beispiel „lokaler“ Verteilungsprobleme. *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 14, 80-96.
- Schminke, M., Ambrose, M.L. & Cropanzano, R.S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85 (2), 294-304.
- Schmitt, M. (1993). *Abriss der Gerechtigkeitspsychologie* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral“ Nr. 70). Trier, Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie.
- Schmitt, M. (1997). *Challenges to the construct validity of belief in a just world scales*. (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral“ Nr. 107). Trier, Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie. <http://sozpsy.uni-trier.de/forschung/vgm/>, eingesehen am 22.04.2004.
- Schmitt, M., Behner, R., Montada, L., Müller, L. & Müller-Fohrbrodt, G. (2000). Gender, ethnicity, and education as privileges: Exploring the generalizability of the existential guilt reaction. *Social Justice Research*, 13 (4), 311-337.

- Schmitt, M. & Doerfel, M. (1999). Procedural injustice at work, justice sensitivity, job satisfaction and psychosomatic well-being. *Journal of Applied Psychology*, 29, 443-453.
- Schmitt, M., Gollwitzer, M. & Arbach, D. (2003). *Justice Sensitivity: Assessment and Location in the Personality Space*. (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral“ Nr. 159). Trier, Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie. <http://sozpsy.uni-trier.de/forschung/vgm/>, eingesehen am 03.06.2004.
- Schmitt, M., Maes, J. & Schmal, A. (1995). *Gerechtigkeit als innerdeutsches Problem: Analyse der Messeigenschaften von Messinstrumenten für Einstellungen zu Verteilungsprinzipien, Ungerechtigkeitssensibilität und Glaube an eine gerechte Welt. ?* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral“ Nr. 105). Trier, Universität Trier, Fachbereich I – Psychologie. <http://sozpsy.uni-trier.de/forschung/vgm/>, eingesehen am 07.05.2004.
- Schmitt, M. & Mohiyeddini, C. (1996). Sensitivity to befallen injustice and reactions to a real-life disadvantage. *Social Justice Research*, 9 (3), 223-238.
- Schmitt, M., Neumann, R. & Montada, L. (1992). *Sensitivity to experienced injustice: Structural equation measurement and validation models* (Berichte aus der Arbeitsgruppe „Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral“ Nr. 67). Trier: Universität Trier, Fachbereich I, Psychologie. <http://sozpsy.uni-trier.de/forschung/vgm/>, eingesehen am 17.02.2004.
- Schmitt, M., Neumann, R. & Montada, L. (1995). Dispositional sensitivity to befallen injustice. *Social Justice Research*, 8 (4), 385-407.
- Schröder, H. (1992). Gesundheitspsychologische Effekte im sozialen Umbruch. In: T. Kieselbach & P. Voigt (Hrsg.), *Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR*. (S. 95-100). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Schroth, H.A. & Shah, P.P. (2000). Procedures: Do we really want to know them? An examination of the effects of procedural justice on self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 462-471.
- Schwierz, C. (2003). Wie Unternehmen Kündigen. *Personalwirtschaft*, 4, 56-58.
- Seber, G.A.F. (1977). *Linear Regression Analysis*. New York: John Wiley & Sons.
- Seisl, P. (1997). Der Abbau personeller Überkapazitäten. In: R. Marr & R. Reichwald (Hrsg.), *Mensch und Arbeit im technisch-organisatorischen Wandel (10)*. Berlin: ESV.
- Seligmann, M.E. (1980). *Gelernte Hilflosigkeit*. München: Urban & Schwarzenberg.

- Sheppard, B.H. & Lewicki, R.J. (1987). Toward general principles of managerial fairness. *Social Justice Research, 1* (2), 161-156.
- Shrout, P.E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods, 7*, 422-445.
- Skarlinki, D.P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology, 82* (3), 434-443.
- Smith, H.J., Tyler, T.R., Huo, Y.J., Ortiz, D. & Lind, E.A. (1998). The self-relevant implications of the group-value model: Group membership, self-worth, and treatment quality. *Journal of Experimental Social Psychology, 33*, 146-170.
- Smith, M. (1993). Outplacement: Die menschliche Seite des Personalabbaus. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 37* (4), 201-204.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3. ed.). Mahaw, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stroebe, W., Hewstone, M. & Stephenson, G.M. (1996) (Hrsg). *Sozialpsychologie. Eine Einführung*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Tajfel, J. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel (Ed.), *The psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson Hall.
- Taylor, S.E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaptation. *American Psychologist, 38*, 1161-1173.
- Taylor, S.E. & Brown, J.D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin, 103*, 193-210.
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thomson, S. (1981). Will it hurt less if I can control it? A complex answer to a simple question. *Psychological Bulletin, 103*, 193-210.
- Tomasko, R.M. (1987). *Downsizing*. New York: Amacom.

- Tyler, T.R. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (5), 830-838.
- Tyler, T.R. (1994). Psychological Models of the justice motive: Antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67 (5), 850-863.
- Tyler, T.R. (2000). Social Justice: Outcome and Procedure. *International Journal of Psychology*, 35 (2), 117-125.
- Tyler, T.R. & Bies, R.J. (1989). Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. In: J.S. Carroll (Ed.), *Applied Social Psychology in Organizational Settings* (p. 77-98). Hillsdale, New York: Erlbaum.
- Tyler, T. & Blader, S. (2000). Cooperation in groups. Procedural justice, social identity and behavioural engagement. Philadelphia: Psychology Press.
- Tyler, T., Boeckmann, R., Smith, H., Huo, Y. (1997). *Social Justice in a diverse society*. Oxford: Westview Press.
- Tyler, T., Degoe, P. & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the Group-Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (5), 913-930.
- Tyler, T.R. & Smith, H.J. (1999). Justice, social identity and group process. In: T.R. Tyler, R. Kramer & O.P. John (Eds.), *The psychology of the social self* (pp. 223-264). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Überla, K. (1971). *Faktorenanalyse. Eine systematische Einführung für Psychologen, Mediziner, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler*. Berlin: Springer-Verlag.
- Utne, M. K. & Kidd, R. F. (1994). Equity und Attribution. In: L. Montada (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit und soziale Gerechtigkeit* (S. 69-106). Frankfurt: Campus Verlag.
- Van den Bos, K., Vermunt, R. & Wilke, H.A.M. (1996). The consistency rule and the voice effect: The influence of expectations on procedural fairness judgements and performance. *European Journal of Social Psychology*, 26, 411-428.
- Van den Bos, K., Vermunt, R. & Wilke, H. (1997). Procedural and distributive justice: What is fair depends more on what comes first than on what comes next. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72 (1), 95-104.

- Vermunt, R., Van der Kloot, W.A., & Van der Meer, J. (1993). The effect of procedural and interactional criteria of procedural fairness judgements. *Social Justice Research*, 6 (2), 183-194.
- Von Lützow, W. (1995). Trennungskultur und Outplacement. *Personal*, 8, 412-417.
- Walster, E., Walster, G.W. & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and Research*. Boston: Allyn & Bacon.
- Wanberg, C.R. (1997). Antecedences and outcomes of coping behaviours among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 713-744.
- Wanberg, C.R., Bunce, L.W. & Gavin, M.B. (1999). Perceived fairness of layoffs among individuals who have been laid off: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 5(2), 59-84.
- Weiner, B. (1976). *Theorien der Motivation*. Stuttgart: Klett.
- West, S.G., Finch, J.F. & Curran, P.J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: concepts, issues, and applications* (S. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Widaman, K. (1993). Common factor analysis versus principal component analysis: Differential bias in representing model parameters? *Multivariate Behavioural Research*, 28 (3), 263-311.
- Wonnemann, C. (1992). Entwicklung und Bedeutung von Outplacement in Deutschland. *Personal*, 6, 256-259.
- Wortmann, C.B. & Brehm, J.W. (1975). Responses to uncontrollable outcomes: An integration of reactance theory and the learned helplessness model. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 8) (S. 278-336). New York: Academic Press.

9 Anhang

Anhang 1: Mögliche Folgen oder Bewältigungsversuche der Arbeitslosigkeit

Bewältigungs- variable	Literatur	Bemerkungen
Alkoholkonsum / Drogenkonsum	Dauer et al., 1992; Henkel, 1992a, 1992b	☺ deutliche Hinweise (Finnland 4x mehr als Berufstätige), Selbstaus- künfte: trinken & rauchen mehr als vorher ☹ verschieden in Europa
Allg. psych. Symptome	Paul & Moser, 1992, Catalano, 1992; Lerner & Somers, 1992	☺ in Metaanalyse verwendet (mitt- lerer Effekt $d=0,44$); am wenigsten kontrovers, sehr viele Belege; wer sich bei angekündigter Firmen- schließung ungerechter behandelt fühlt, hat mehr Stresssymptome
Angst / Schlaflo- sigkeit	Dauer et al, 1992; Liem, 1988, zit. nach Kieselbach, 1997b	☺ in Metaanalyse verwendet ☹ paradoxer Effekt, von Attributi- onsstil abhängig
Arztbesuche / Gesundheitsvor- sorge (verringerte)	Assmann & Rossa, 1992; Albrecht et al., 1984, zit. nach Kieselbach, 1997b	z.B. weniger Gesundheits-Checkup für Kinder

Bemerkung: Hier werden viele Texte nach den Angaben anderer Autoren zitiert. Dies zeigt, dass die Tabelle eher eine Anregung für weitere Studien ist. Die Tabelle ist nicht als Metaanalyse zu verstehen!

Anhang 1: Mögliche Folgen oder Bewältigungsversuche der Arbeitslosigkeit (Fortsetzung 1).

Bewältigungs- variable	Literatur	Bemerkungen
Depression / Depressionssym- ptome	Paul & Moser, 1992, Rudinger, 1983 zit. nach Bergmann, 1992; Brenner, 1979; zit. nach Aßmann & Rossa, 1992, Frese, 1979, zit. nach Aßmann & Rossa, 1992; Dauer et al., 1991, Liem, 1988, zit. nach Kieselbach, 1997b, Benson & Ritter, 1990	☺ in Metaanalyse verwendet, Rückgang der Symptome bei Wie- derbeschäftigung, eher, wenn Schuld an A.losigkeit internal attribuiert wird ☹ höhere GWG, eher depressive Symptome - Effekt nicht so klar
Drogenkonsum	Cobb, 1974, zit. nach Aßmann & Rossa, 1992	
Emotionales Wohlbefinden	Paul & Moser, 1992; Erhard, 1992; Brenner, 1979, zit. nach Aßmann & Rossa, 1992; Frese, 1979, zit. nach Aßmann & Rossa, 1992; Dauer et al., 1992; Grehn, 1992; Leana & Ivancevich, 1987	
Externalität	Paul & Moser, 1992; Catalano, 1992	
Hilflosigkeit	Mentzos, 1991, zit. nach Dauer et al., 1992; WHO, 1989; zit. nach Kieselbach, 1997b	
Hoffnungslosig- keit	WHO, 1989, zit. nach Kieselbach, 1997b; Erhard, 1992; Bergmann, 1992; Wacker, 1981, zit. nach Dauer et al., 1992	☺ in Metaanalyse verwendet, mitt- lerer Effekt gefunden
Immunabwehr verringert	Platt, 1986, zit. nach Catalano, 1992; Dooley et al., 1989, zit. nach Catala- no, 1992; Mentzos, 1991, zit. nach Dauer et al., 1992; Arnetz et al., 1987	

Anhang 1: Mögliche Folgen oder Bewältigungsversuche der Arbeitslosigkeit (Fortsetzung 2).

Bewältigungs- variable	Literatur	Bemerkungen
Isolierung (soziale)	Dauer et al., 1992	
Kindesmisshand- lungen	Catalano, 1992	
Konzentrationsst- örungen	Finlay-Jones & Eckhard, zit. nach Kieselbach, 1992	bei Jugendlichen
Krankheiten	Holleder, 2003	
Lebenszufrie- denheit / emotionales Wohlbefinden	Paul & Moser, 1992; Erhard, 1992; Brenner, 1979, zit. nach Aßmann & Rossa, 1992; Frese, 1979; zit. nach Aßmann & Rossa, 1992, Dauer et al., 1992; Grehn, 1992, Kieselbach, 1994	☺ in Metaanalyse verwendet, mitt- lerer Effekt gefunden
Optimismus	Haririson, 1976, zit. nach Kiesel- bach, 1992, Erhard, 1992; Bergmann, 1992; Dauer et al. 1992; Grehn, 1992; Kasek, 1992; Lerner, 1996	☺ positive illusions, kurzzeitig gut, eher aktives Coping ☹ positive illusions langfristig negativ
Paranoia	Liem, 1988, zit. nach Kieselbach, 1997b	
Psychiatrische Störungen (behandlungsbe- dürftige)	Catalano, 1992	
Psychosomati- sche Störungen	Paul & Moser, 1992; Dauer et al., 1992; Schmitt & Dörfel, 1999; Sieg- rist, 1989, zit. nach Assmann & Rossa, 1992;	☺ in Metaanalyse verwendet, Effekte der Verfahrensgerechtigkeit im Arbeitskontext ☹ in Metaanalyse schwacher Effekt (d=0,09)

Anhang 1: Mögliche Folgen oder Bewältigungsversuche der Arbeitslosigkeit (Fortsetzung 3).

Bewältigungs- variable	Literatur	Bemerkungen
Risikoschwangerschaften	Henkel, 1992a; Henkel, 1992b; Dauer et al. 1992	
Selbstmordversuche (Anzahl)	Kieselbach, 1992; Platt, 1985 (20x häufiger), Platt, 1986, zit. nach Catalano, 1992; Dooley et al., 1989, zit. nach Catalano, 1992	☹ Dooley et al. 1989, zit. nach Catalano, 1992) bezweifeln den von Platt angenommenen pos. Zusammenhang
Selbstwertgefühl	Paul & Moser, 2001; Erhard, 1992; Brenner, 1979, zit. nach Assmann & Rossa, 1992; Frese, 1979, zit. nach Assmann & Rossa, 1992; Grehn, 1992; Liem, 1988; zit. nach Kiesel- bach, 1997b, Jex, Cvetanovski & Allen, 1994.	in Metaanalyse verwendet, mittlerer Effekt gefunden
Stressreaktionen (physiologische)	Liem, 1988; zit. nach Kieselbach, 1997b; Cobb, 1974, zit. nach Aß- mann & Rossa, 1992	

Anhang 2: Verschiedene Komponenten der Verfahrensgerechtigkeit

Literatur- angabe	hier wird gezeigt, was verschiedene Autoren für wichtige Elemente der PG erachten	Bemerkungen	An- zahl
Thibaut & Walker, 1975	<ul style="list-style-type: none"> • process control • decision control 	juristischer Kontext, Vignettenstudien	2
Rawls, 1975	Entscheidungen sollen so getroffen werden, ohne dass die Entscheidenden wissen, welche Rolle oder Position er in der späteren Verteilung einnehmen sollen, also ohne Kenntnis, ob sie Vorteile erwarten oder nicht (z.B. ob sie der Gekündigte oder Kündigende sein werden).		1
Leventhal, 1980; Leven- thal, Karuza & Fry, 1980	<ul style="list-style-type: none"> • Konsistenz • Unvoreingenommenheit • Genauigkeit • Korrigierbarkeit • Repäsentativität • Ethische Vertretbarkeit 		6
Tyler, 1988, zit. nach Bier- hoff, 1992	Bedeutung der Leventhal Kriterien untersucht wichtige Prädiktoren der wahrgenommenen prozedura- len Fairness <ul style="list-style-type: none"> • Unvoreingenommenheit • Genauigkeit • Repräsentativität • ethische Rechtfertigungen • Korrigierbarkeit 	Telefoninterviews mit Bürgern aus Chicago über deren Behandlung durch die Polizei	5
Greenberg, 1986	<ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsbereitschaft von Vorgesetzten, „offe- nes Ohr“ • Recht auf Einspruch • Beurteiler sollen mit Aufgabenbereich vertraut sein • Konsistenz von Beurteilungs- und Entschei- dungskriterien 		5

Anhang 2: Verschiedene Komponenten der Verfahrensgerechtigkeit (Fortsetzung 1).

Literatur- angabe	Verfahrensgerechtigkeit – was wichtig erscheint	Bemerkungen	An- zahl
Sheppard & Lewicki, 1987 (Übersetzung von Bierhoff, 1992).	<p>Allgemeine Regeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konsistenz • Vernunft/ Alltagsverstand • Für die Betroffenen gutes tun/schlechtes vermeiden <p>Entscheidungsvorbereitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voreingenommenheit vermeiden (Neutralität) • Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten (Repräsentativität) • Relevante Informationsquellen nutzen (Genauigkeit, Repräsentativität) <p>Implementierung der Entscheidung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korrigierbarkeit • Hinreichende Informationen für die Ausführung bereitstellen • Rechtzeitigkeit des Ergreifens von Maßnahmen (nicht warten, bis es zu spät ist) <p>Verantwortungszuschreibung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungszuschreibung folgt wirklicher Verantwortung • Erwartungen eindeutig umschrieben <p>Regeln zur Arbeitsaufteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen an andere sollten deren Regeln entsprechen • Arbeitsaufgaben sollten interessant sein • Leistungsgerechte Bezahlung <p>Regeln des sozialen Systems beachten</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Übereinstimmung mit Vorschriften und gültigen moralischen Standards handeln • Formale und informelle Gruppenstruktur beachten 	<p>Antworten von leitenden Angestellten 16 Kriterien geordnet nach 6 Themen, Leventhal enthalten, Trennung zw. drei Ger.typen nicht immer ganz klar</p>	<p>16 bzw. 6</p>

Anhang 2: Verschiedene Komponenten der Verfahrensgerechtigkeit (Fortsetzung 2).

Literatur- angabe	Verfahrensgerechtigkeit – was wichtig erscheint	Bemerkungen	An- zahl
Folger & Konovski, 1989	zwei Komponenten von Verfahren <ul style="list-style-type: none"> • eine instrumentelle (Mittel-zum-Zweck, zum Verteilen von etwas) • eine nichtinstrumentelle (nicht nur Mittel-zum-Zweck, symbolische Komponente, z.B. Herstellen von Respekt, Würde etc) 		2
Brockner et al., 1990	<ul style="list-style-type: none"> • klare Begründungen • Rechtfertigungen • klare Informationen • Vermeiden von kaltem, formalen, gefühllosem Behandeln der Betroffenen 	das getestet in einer Feldstudie, Reaktion der Survivor auf die Entlassung von MA s untersucht, IG und PG vermischt	
Tyler & Lind 1988 und andere	Standing Trust Neutrality	IG und PG integriert	3
Konovski & Brockner, 1993:;	Kündigung „gerecht“ wenn: <ul style="list-style-type: none"> • eingehende Prüfung (Genauigkeit) • unvoreingenommen entschieden (Unvoreingenommenheit) • glaubwürdig kommuniziert • mit guten Argumenten gerechtfertigt • gut auch Outplacementangebot (Smith 1992 in Müller 1998) 	IG und PG vermischt	4-5

Bemerkung: Es gibt viele weitere Beispiele, die hier jedoch nicht mehr genannt werden, da nur ein Eindruck vermittelt werden soll.

Anhang 3: Verschiedene Komponenten der interaktionalen Gerechtigkeit

Die folgende Liste stellt von verschiedenen Autoren ausgewählte Komponenten der interaktionalen Gerechtigkeit dar. Nicht alle der genannten Autoren beziehen sich hier explizit auf IG, einige fassen die Komponenten auch unter PG. Die Liste ist nicht als Metaanalyse zu verstehen. Sie soll lediglich einen Eindruck von IG vermitteln und kann als Ausgangspunkt für Literaturrecherchen in weiteren Studien dienen. Die Einordnung in die Kategorien stellt eine Setzung der Autorin dar

-
- ***truthfulness*** (Wahrhaftigkeit) (Bies & Moag, 1986; Vermundt et al., 1993; Tyler & Bies, 1989; Moormann, 1991; Folger & Bies, 1989; Schlenker, 1980, zit. nach Bies & Shapiro, 1987)
 - *kommunikative Integrität* (Schreier, Groeben & Blickele, 1995, zit. nach Müller, 1998)
 - *glaubwürdig kommuniziert* (Konovski & Brockner, 1993)
 - *Information und Kommunikation* (Shepard & Lewicki, 1987)
 - *Handeln nach den festgelegten Regeln* (Cobb & Frey, 1996)
 - *cheating, stealing* (Mikula, Petrin & Tanzer, 1990)
 - *providing people with important information* (Schminke, Cropanzano & Ambrose, 2000)
-
- ***propriety of questions*** (Angemessenheit der Fragen) (Bies & Moag, 1986)
 - *Berücksichtigung* (Shapiro, 1993, zit. nach Müller, 1998)
 - *consideration* (Folger & Bies, 1989)
 - *considerate & kind* (Moormann, 1991; Skarlicki & Folger, 1997)
 - *flexibility* (Sheppard & Lewicki, 1987)
 - *„reacted with due consideration“* (Vermundt et al., 1993)
 - *voice* (Bies, 1987; Cobb & Frey, 1996; Brockner et al., 1998; Van den Bos, Bruins & Wilke, 1996; Bies & Shapiro, 1988; Van den Bos, Vermunt & Wilke, 1996)
 - *einer Beschwerde zuhören* (Skarlicki & Folger, 1997)
 - *eingehende Prüfung* (Konovski & Brockner, 1993)
 - *Akkuratheit* (Cobb & Frey, 1996)
 - *providing timely feedback after a decision* (Folger & Bies, 1989; Bies, 1986, zit. nach Tyler & Bies, 1989; Reuter, 1977, zit. nach Müller, 1998)
-

Anhang 3: Verschiedene Komponenten der interaktionalen Gerechtigkeit (Fortsetzung)

- *respect* (Bies & Moag, 1986, Gilliland & Shepers, 2003)
 - *dignity* (Schminke, Cropanzano & Ambrose, 2000)
 - *Respekt und Würde* (Skarlicki & Folger, 1997)
 - *Empathie* (Skarlicki & Folger, 1982; Folger, 1994)
 - *letting someone down, lack of loyalty, selfish behaviour in short-term encounters and relationships, exercise of parental power, unfriendly or aggressive treatment* (Mikula, Petrin & Tanzer, 1990)
 - *treating employees with courtesy and civility* (Folger & Bies, 1989)
-
- *justification* (Rechtfertigung) (Bies & Moag, 1986; Bies, 1987; Bies & Shapiro, 1987, 1988; Folger & Bies, 1989; Konovski & Brockner, 1993; Bies, Shapiro & Cummings; 1988; z.B. in Müller, Schlenker, 1980, zit. nach Bies & Shapiro, 1987; Folger & Martin, 1986; Greenberg, 1993)
 - *casual accounts* (Bies, 1987; Moormann, 1991; Skarlicki & Folger, 1997)
 - *explanations* (Skarlicki & Folger, 1982; Wanberg et al. 1999).
 - *informational justice* (Gilliland & Shepers, 2003)
-

Anhang 4: Weitere mögliche Moderatoren der Bewältigung der Arbeitslosigkeit

Moderator	Literatur	Bemerkung
Arbeits- und Berufsorientierung (Wichtigkeit der Arbeit)	Kieselbach, 1988; Hahn, 1992	in Ostdeutschland ist die Arbeitsorientierung besonders hoch
Finanzielle Situation	WHO, 1989, zit. nach Kieselbach, 1992; Kieselbach 88	Finanzieller Bedarf, Absicherung, bisheriges Einkommen
Einstellungen und Fähigkeiten	WHO, 1989, zit. nach Kieselbach, 1992	
Familienstand	WHO, 1989, zit. nach Kieselbach, 1992; Penkower et al., 1988, zit. nach Catalano, 1992; Hahn, 1992; Erhard, 1992	ambivalenter Moderatoreffekt, psychische Belastung dehnt sich auch auf Ehepartner aus → so ev. Doppelbelastung
Hilfesuchen und Verfügbarkeit von Hilfsangeboten	Liem, 1982, zit. nach Kieselbach, 1992; Liem, 1983, zit. nach Kieselbach, 1997; Kieselbach, 1985, 1987, 1990, zit. nach Kieselbach, 1992; Klinck & Scherner, 1986 sowie Spruit, 1983, zit. nach Kieselbach, 1992; Buss & Redburn, 1983, zit. nach Kieselbach, 1992; Arnetz et al., 1987, zit. nach Kieselbach, 1992; Assmann & Rossa, 1992, Albrecht et al., 1984, zit. nach Kieselbach, 1997, etc.	Hilfe wird oft trotz Verfügbarkeit gemieden Hilfe ist nicht erreichbar, annehmbar oder wirksam ¹⁴³

Bemerkung: Hier werden viele Texte nach anderen Autoren zitiert. Dies zeigt, dass die Tabelle eher eine Anregung für weitere Studien als eine sorgfältige Literaturrecherche oder gar Metaanalyse darstellt.

¹⁴³ Eventuell geschieht dies zur Aufrechterhaltung des Selbstwertgefühls oder aus Angst, die Helfer würden ihre Situation „normalisieren“, d.h. sie dazu bringen wollen, sich mit der Arbeitslosigkeit abzufinden (Spruit, 1983, zit. nach Kieselbach, 1992). Möglich ist auch, dass die Menschen aus Schock, Scham oder Stigmatisierung eher dazu neigen, ihre psychischen Schwierigkeiten vor anderen zu verbergen (Buss & Redburn, 1983, zit. nach Kieselbach, 1992).

Anhang 4: Weitere mögliche Moderatoren der Bewältigung der Arbeitslosigkeit (Fortsetzung).

Moderator	Literatur	Bemerkung
Kinder ja/nein	WHO,1989, zit. nach Kieselbach, 1992	
Kontrollenwartung /	Kieselbach, 1988; Peltzmann et al., 1987,	
Selbstwirksamkeit	zit. nach Kieselbach, 1992; Frese, 1979,	
Gesellschaft –	zit. nach Kieselbach, 1992; Erhard, 1992,	
Stigmatisierung	Dauer et al., 1992	
ost- vs. west-	WHO,1989, zit. nach Kieselbach, 1992;	
deutsch	Hahn, 1992	
persönliches	Kieselbach, 1988; Bergmann, 1992;	Wechselwirkung mit verschie-
Aktivitätsniveau	Hepwoth, 1980, zit. nach Kiesel-	denen anderen Moderatoren,
	bach,1992; Hahn, 1992; Fryer & Payne,	z.B. bilden Aktivitäten in der
	1984, zit. nach Kieselbach, 1992; Pelz-	Schattenwirtschaft einen
	mann et al., 1987, zit. nach Kieselbach,	Schutzfaktor, sind aber auch
	1992	gesundheitsgefährdend

Anhang 5: Hypothesenzusammenfassung (ohne Hypothese Nr. 1, 2, 4 und 5).

Nr.	Pädiktor(en)	Kriterium	Richtung	Art der Regression
3	GER	SW	+	Regression
3B	SW	GER	–	Regression
6A	GER	VAextWirt	+	Regression
6B	GER	VAextNie	+	Regression
6C	GER	VAextMan	–	Regression
6D	GER	VAint	+	Regression
6E	VA	GER	wie oben	multiple Regression
7	GER → SW	VAint	+ → –	Mediator
8A	GER → VAint	SW	+ → –	Mediator
8B	GER → VAextWirt	SW	+ → +, 0	Mediator
8B	GER → VAextNie	SW	+ → +, 0	Mediator
8C	GER → VAextMan	SW	– → +, 0	Mediator
9	VAint*GER	SW		Moderator
10	GER	KÜ	~	einfache Reg.
11	GER → SW	KÜ	+ → +	Mediation
12A	GER → VA extWirt*SW	KÜ	+,	Mediation, Moderation
12A	GER → VAextNie*SW	KÜ	+,	Mediation, Moderation
12B	GER → VAextMan	KÜ	– → –	Mediation
13	GER*VAextWirt	KÜges		Moderation
14	GER	COP, SI	0	Regression
15	SW	COP, SI	∩	quadratische Regression
16	VA	COP	~	multiple Regression

Bemerkung: Hier bedeutet + eine positive, - eine negative und 0 keine Wirkung. ~ symbolisiert eine ungerichtete Hypothese, ∩ ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang, → eine Mediation, * eine Wechselwirkung bzw. Moderation, und , mehrere Annahmen. Hyp. Nr. bedeutet Hypothese Nummer.

Anhang 5: Hypothesenzusammenfassung (Fortsetzung 1).

Hyp. Nr.	Pädiktor(en)	Kriterium	Richtung	Art der Regression
17	KÜ	COP	∩	quadratische Regression
18	SU	GER	–	Regression
19	SU*GER	COP, SI		Moderation
20	SU*SW	GER		Moderation ¹⁴⁴
21	GWG	GER	+	Regression
22	GWG	SW	+, 0	Regression
23	GWG	VAextWirt	–	Regression
23	GWG	VAextNie	–	Regression
23	GWG	VAextMan	–	Regression
23	GWG	VAint	+	Regression
24	GWG	KÜ	~	Regression
25	GWG	COPkont	+	Regression
25	GWG	COPverm	–	Regression
25	GWG	SI		Regression
26	GWG	SU	–	Regression

Bemerkung: Hier bedeutet + eine positive, - eine negative und 0 keine Wirkung. ~ symbolisiert eine ungerichtete Hypothese, ∩ ein umgekehrt u-förmiger Zusammenhang, ➔ eine Mediation, * eine Wechselwirkung bzw. Moderation, und , mehrere Annahmen.

¹⁴⁴ Dieser Zusammenhang taucht im Pfadmodell nicht auf. Alle nicht-kursiv geschriebenen Annahmen fließen in das Pfadmodell mit ein.

Anhang 6: Fragebogen geordnet nach Kategorien.

IG	Ehrlichkeit/ Wahrhaftig- keit	Mein/e Vorgesetzte/r erlebte ich während des/r Kündigungsgesprächs als unehrlich mir gegenüber.	1
		Mein/e Vorgesetzte/r klärte mich bereitwillig über alle wichtigen Fakten rund um die Kündigung auf.	10
IG	Respekt	Mein/e Vorgesetzte/r antwortete mir höflich und klar auf alle meine Fragen.	4
		Mein/en Vorgesetzte/n empfand ich als respektlos und unhöflich.	11
		Mein/e Vorgesetzte/r gab mir durch sein Verhalten während des Kündigungsgesprächs das Gefühl, nichts wert zu sein.	12
IG	Angemes- senheit	Ich hatte den Eindruck, mein/e Vorgesetzte behandle die gekündigten Mitar- beiter auf Grund von Vorurteilen.	3
		Das von meinem ehemaligen Arbeitsgeber ausgestellte Zeugnis gab meine Leistungen objektiv wieder.	8
		Mein/e Vorgesetzte/r stand mir jederzeit für Rückfragen zu dem Stellenabbau zur Verfügung.	87
IG	Rechtferti- gung	Mein/e Vorgesetzte/r erklärte mir glaubhaft, dass der Firma keine andere Wahl hatte, als Mitarbeiter zu abzubauen.	2
		Mein/e Vorgesetzte/r bemühte sich, mir Gründe für die Notwendigkeit der Entlassungen zu nennen.	7
		Mir wurden kaum Erklärungen dafür gegeben, warum gerade ich entlassen wurde.	9
PG	Konsistenz	Die Firma benutzte bei der Auswahl der zu kürzenden Stellen bei allen Mitar- beitern die gleichen Kriterien.	13
		Die Regeln, nach denen die Gekündigten ausgewählt wurden, waren immer mal wieder anders.	17
		Der Stellenabbauprozess lief je nach Mitarbeiter nach unterschiedlichen Regeln ab.	30
PG	Korrigier- barkeit	Einzelheiten meines Kündigungsvertrages konnten nach meinen Wünschen geändert werden.	23
		Ich konnte überhaupt keinen Einfluss auf die Unterpunkte meines Kündi- gungsvertrages nehmen.	26
		Alle Aspekte meines Kündigungsverfahrens waren von vorneherein unverän- derbar festgelegt.	29

Anhang 6: Fragebogen geordnet nach Kategorien (Fortsetzung 1).

PG	Neutralität	Wem gekündigt wurde, hing zum Großteil davon ab, wen der/die Vorgesetzte gut leiden konnte.	18
		Die Firma behandelte alle Mitarbeiter gleich, ohne Rücksicht auf Geschlecht, Nationalität und Religionszugehörigkeit.	20
		Es gab Regelungen in der Firma, die verhinderten, dass Vorgesetzte einzelne Mitarbeiter bevorzugten.	32
PG	Genauigkeit	Ich finde, mein ehemaliger Arbeitgeber hat wichtige Kriterien bei der Bestimmung derjenigen, die entlassen wurden, übersehen.	16
		Die Firma hat sich kaum Gedanken über den Ablauf des Kündigungsprozesses gemacht.	21
		Die Firma sammelte sorgfältig alle Informationen, die für eine Entscheidungsfindung wichtig sind.	24
PG	Repräsentativität	Bei dem Stellenabbauprozess wurden die Interessen vieler Mitarbeiter ignoriert.	22
		Die Firma bedachte in Ihrer Planung, dass jeder Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse hat.	28
		Die Firma bemühte sich, die Situation aller Beteiligten zu bedenken.	31
PG	Ethische Rechtfertigung	Die Firma enthielt den Mitarbeitern meiner Meinung nach wichtige Informationen vor.	14
		Um den Arbeitsplatzabbau zu rechtfertigen, stellte das Management die wirtschaftliche Lage der Firma absichtlich schlechter dar als sie tatsächlich war.	15
		Um das mir rechtlich Zustehende musste ich feilschen.	27
AG	Gerechtigkeit	Mein Arbeitgeber versuchte wirklich, fair zu sein.	19
		Ich bin empört darüber, wie der Kündigungsprozess ablief.	25
		Alles in allem fühle ich mich von meinem ehemaligen Arbeitgeber ungerecht behandelt.	33
SW allg	Selbstwertgefühl allgemein	Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	53
		Ich wünschte ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	60
		Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	69
SW arb	Selbstwertgefühl arbeit	Hin und wieder denke ich, dass ich im Job gar nichts taue.	63
		Meine beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen sind nicht schlechter als die der meisten anderen Menschen.	64
		Ich bin stolz auf meine beruflichen Fähigkeiten.	65

Anhang 6: Fragebogen geordnet nach Kategorien (Fortsetzung 2).

VA	Verantwortungsattributon	Für meine Entlassung mache ich hauptsächlich die schlechte Wirtschaftslage verantwortlich (VAextWirt).	34
		Für meinen Arbeitsplatzverlust gebe ich niemandem die Schuld (VAextNie).	62
		Das Management der Firma ist der Hauptschuldige dafür, dass ich meine Arbeit verloren habe (VAextMan).	39
		Ich bin selber verantwortlich dafür, dass ich meine Arbeit verloren habe (VAint).	66
KÜ	Kontrollüberzeugung	Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine neue Stelle finden werde (KÜint).	46
		Ob ich bald wieder eine gute Arbeitsstelle gefunden habe, hängt vom Zufall ab (KÜextZuf).	49
		Bei der derzeitigen Wirtschaftslage habe ich es kaum in der Hand, eine neue Arbeit zu finden (KÜextWirt).	61
Vergeltungshandlungen		Ich spreche heute noch negativ darüber, wie mein Arbeitgeber den Stellenabbauprozess umgesetzt hat.	79
		Ich habe gegenüber Bekannten und Freunden/innen negativ über den Stellenabbauprozess in unserem Unternehmen gesprochen.	82
		Im Vertrauen gesagt habe ich mit Kunden/innen bzw. Lieferanten unseres Unternehmens negativ über den Stellenabbauprozess gesprochen.	85
Rachegedanken		Den Kunden und Lieferanten möchte ich gerne erzählen, wie mein ehemaliger Arbeitgeber sich verhalten hat.	44
		Ich habe den Wunsch meinen ehemaligen Arbeitgeber zu verklagen.	59
		Wenn ich könnte würde ich mich gerne an meinem ehemaligen Arbeitgeber rächen.	67
Loyalität mit dem ehemaligen Arbeitgeber		Mit meinem ehemaligen Arbeitgeber möchte ich nichts mehr zu tun haben, auch nichts von diesem kaufen.	47
		Gäbe es wieder Arbeitsplätze bei meinem ehemaligen Arbeitgeber, würde ich noch einmal dort arbeiten.	58
		Leistungen oder Produkte meines ehemaligen Arbeitgebers werde ich weiterhin Freunden oder Verwandten empfehlen.	68
zukünftiges Arbeitsengagement		Zu Vorgesetzten habe ich jetzt allgemein weniger Vertrauen.	35
		Ich werde in Zukunft weniger von mir persönlich in die Arbeit einbringen.	37
		Bei meinem nächsten Arbeitgeber werde ich mich noch mehr als bisher engagieren.	51

Anhang 6: Fragebogen geordnet nach Kategorien (Fortsetzung 3).

Wunsch nach Regulierung		Die gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz sollten gelockert werden, sonst gehen noch viel mehr Arbeitsplätze in Deutschland verloren.	40
		Ich wünsche mir mehr gesetzliche Regelungen zum Schutz des Mitarbeiters vor Kündigung.	43
PS	proactive Search (COPkont)	Ich werde in Zukunft weniger von mir persönlich in die Arbeit einbringen.	37
		Bei meinem nächsten Arbeitgeber werde ich mich noch mehr als bisher engagieren.	51
NW O	non-work organization (COPkont)	Ich versuche aktiv zu bleiben, auch wenn ich nicht mehr zur Arbeit gehe.	41
		Ich versuche Wege zu finden, Geld zu sparen.	56
PSA	positive self assessment (COPkont)	Ich überlege mir, welche Fähigkeiten und Qualifikationen ich auf dem Arbeitsmarkt zu bieten habe.	45
		Ich denke über Wege nach zu zeigen, was ich kann.	52
DJL	distancing from job loss (COPverm)	Ich versuche nicht daran zu denken, was passiert ist.	38
		Ich erinnere mich daran, dass Arbeitslosigkeit nicht das Ende der Welt bedeutet.	48
JD	job devaluation (COPverm)	Ich erinnere mich daran, dass Arbeit im Leben nicht alles ist.	36
		Ich erinnere mich daran, dass es wichtigeres im Leben gibt als eine Arbeit zu haben.	57
SI	soziale Isolation	In Gesellschaft mit Erwerbstätigen begeben sich mich genauso oft wie vor meiner Kündigung.	42
		Seit ich meine Arbeit verloren habe, lebe ich eher zurückgezogen.	54
SU	Sensibilität für Ungerechtigkeit	Es macht mir zu schaffen, wenn andere etwas bekommen, was eigentlich mir zusteht.	70
		Es ärgert mich, wenn ich schlechter behandelt werde als andere.	71
		Es ärgert mich, wenn es anderen unverdient besser geht als mir.	72
		Es bedrückt mich, wenn ich weniger Möglichkeiten bekomme als andere, meine Fähigkeiten zu entfalten.	75
GW G	Gerechte Welt-Glauben	Ich finde, dass es auf der Welt im Allgemeinen gerecht zugeht.	73
		Ich glaube, dass die Leute im Großen und Ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	74
		Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeit entschädigt wird.	76

Anhang 7: Fragebogen

 **Universität Trier**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Haben Sie Ihren Arbeitsplatz verloren?

Dann laden wir Sie im Namen der Universität Trier ein, an einer Fragebogenuntersuchung über die **Fairness von Arbeitgebern** teilzunehmen. **Ziel** der Untersuchung ist es, die Erlebnisse und Sichtweise von Personen in Erfahrung zu bringen, die vor kurzem ihre Arbeitsstelle verloren haben.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass die Untersuchung anonym erfolgt und wir keinerlei Möglichkeit und Interesse haben, den Fragebogen Ihrer Person zuzuordnen. Wir fragen **nicht** nach Ihrem Namen, nicht nach dem Namen der Firma, bei der Sie beschäftigt waren, oder ähnlichen Daten, die einen Rückschluss auf Ihre Person ermöglichen würden.

Wir bitten Sie den folgenden Fragebogen auszufüllen, wofür Sie maximal 25 Minuten benötigen werden. Alle Angaben sind natürlich freiwillig!

Für Ihre Teilnahme **bedanken wir uns schon jetzt ganz herzlich bei Ihnen!**

Wenn Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden möchten, schicken Sie uns eine kurze Email an die Adresse diplomarbeit2003@web.de.

Wir senden Ihnen die Zusammenfassung der Ergebnisse gerne zu!

Jutta Bennecke und Joachim Rebele

Aufbau des Fragebogens:

Im Laufe der nächsten Seiten fragen wir Sie nach folgenden Phasen des Trennungsprozesses:

Nach Ihrer Einschätzung des Gespräches (oder der Gespräche), das/die Ihr/e Vorgesetzte/r anlässlich Ihres Arbeitsplatzverlustes mit Ihnen führte.

Danach, wie Ihr ehemaliger Arbeitgeber als Firma den Arbeitsplatzabbau gestaltete.

Danach, wie Sie sich nach Ihrem Arbeitsplatzverlust fühlten, was Sie dachten oder unternahmen.

Ob und in welchem Umfang von Unternehmensseite über die Notwendigkeit von Stellenkürzungen informiert wurde.

Nach Ihren Lebensumständen.

Hintergrund der Fragen ist es, den Zusammenhang des Verhaltens des Arbeitgebers mit den Reaktionen der Betroffenen zu untersuchen.

Sollte Ihre Kündigung in der Vergangenheit liegen, so bitten wir Sie, in Ihren Antworten Ihr damaliges Erleben bei der Kündigung und in den ersten Monaten danach zu beschreiben, nicht Ihre heutige Sichtweise.

Hier nun ein **Beispiel**, wie der Fragebogen ausgefüllt wird:

Im Fragebogen werden Aussagen gemacht.

Wir möchten Sie bitten anzukreuzen, ob diese Aussagen auf Ihren Fall zutreffen. Dazu geben Sie jeweils Ihre Einschätzung ab, wie sehr Sie der einzelnen Aussage zustimmen können. Markieren Sie jeweils die Zahl, die Ihrer Meinung am nächsten kommt.

BEISPIEL:

	stimme haupt nicht zu	über- nicht zu	stimme und ganz zu	voll zu
Mein/e Vorgesetzte/r drückte sich schwammig und unklar aus.	1	2	3	4

Falls Sie der Aussage **voll und ganz zustimmen**, machen Sie Ihr Kreuz bitte bei **4**, trifft diese Aussage **überhaupt nicht zu**, dann markieren Sie bitte die **1**.

Wenn Sie der Meinung sind, die Aussage **stimme eher nicht zu**, markieren Sie die Zahl **2** mit Ihrem Kreuz, **stimmen** Sie der Aussage **eher zu**, markieren Sie die Zahl **3**.

Machen Sie Ihr Kreuz bitte auf der Zahl, nicht in der Mitte zwischen zwei Zahlen!

Wir können Ihren Fragebogen nur dann verwenden, wenn Sie zu jeder Aussage Ihre Meinung als ganze Zahl angekreuzt haben.

Sollten Sie Fragen haben, zögern Sie nicht, sich an uns zu wenden (diplomarbeit2003@web.de).

Und nun zum Fragebogen:

In diesem Fragebogen verwenden wir der Einfachheit halber nur den Begriff „Kündigung“. Damit sind auch all die ähnlichen Situation gemeint, in denen man unfreiwilligerweise seinen Arbeitsplatz verloren hat (z.B. unfreiwilliger Vorruhestand, Auflösungsvertrag etc.).

Bitte füllen Sie den Bogen unabhängig von der Art Ihres Arbeitsplatzverlustes aus.


Bitte denken Sie an die Situation Ihres Kündigungsgesprächs (oder der Gespräche) **zurück** und kreuzen Sie das Kästchen an, welches am besten Ihre persönliche Meinung widerspiegelt.

Es folgen einige Aussagen zum Gesprächsverlauf :

	stimme haupt nicht zu	über- zu	stimme und ganz zu	voll
Meine/n Vorgesetzte/n erlebte ich während des/r Kündigungsgespräche/s als unehrlich mir gegenüber.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r erklärte mir glaubhaft, dass die Firma keine andere Wahl hatte, als Mitarbeiter abzubauen.	1	2	3	4
Ich hatte den Eindruck mein/e Vorgesetzte/r behandle die gekündigten Mitarbeiter auf Grund von Vorurteilen.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r antwortete mir höflich und klar auf alle meine Fragen.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r sagte, dass in meinem Alter/Geschlecht oder mit meinen Qualifikationen ein Arbeitsplatzverlust kein großes Problem sei.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r sagte mir sofort klar und deutlich, dass ich die Firma verlassen muss.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r bemühte sich, mir Gründe für die Notwendigkeit der Entlassungen zu nennen.	1	2	3	4
Das von meinem ehemaligen Arbeitsgeber ausgestellte Arbeitszeugnis gab meine Leistungen objektiv wieder.	1	2	3	4
Mir wurden kaum Erklärungen dafür gegeben, warum gerade ich entlassen wurde.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r klärte mich bereitwillig über alle wichtigen Fakten rund um die Kündigung auf.	1	2	3	4
Mein/en Vorgesetzte/n empfand ich als respektlos und unhöflich.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r gab mir durch sein Verhalten während des Kündigungsgesprächs das Gefühl, nichts wert zu sein.	1	2	3	4

Bitte schätzen Sie nun ein, wie Ihr ehemaliger Arbeitgeber als Firma den Arbeitsplatzabbau gestaltete und kreuzen Sie das Kästchen an, welches am besten Ihre persönliche Meinung widerspiegelt.


Es folgen einige Aussagen darüber, wie Sie das „Verhalten“ der Firma beurteilen:

	stimme haupt nicht zu	über- haupt nicht zu	stimme voll und ganz zu	
				
Die Firma benutzte bei der Auswahl der zu kürzenden Stellen bei allen Mitarbeitern die gleichen Kriterien.	1	2	3	4
Die Firma enthielt den Mitarbeitern meiner Meinung nach wichtige Informationen vor.	1	2	3	4
Um den Arbeitsplatzabbau zu rechtfertigen, stellte das Management die wirtschaftliche Lage der Firma absichtlich schlechter dar als sie tatsächlich war.	1	2	3	4
Ich finde, mein ehemaliger Arbeitgeber hat wichtige Kriterien bei der Auswahl derjenigen, die entlassen wurden, übersehen.	1	2	3	4
Die Regeln, nach denen die Gekündigten ausgewählt wurden, waren immer mal wieder anders.	1	2	3	4
Wem gekündigt wurde, hing zum Großteil davon ab, wen der/die Vorgesetzte gut leiden konnte.	1	2	3	4
Mein Arbeitgeber versuchte wirklich fair zu sein.	1	2	3	4
Die Firma behandelte alle Mitarbeiter gleich, ohne Rücksicht auf Geschlecht, Nationalität oder Religionszugehörigkeit.	1	2	3	4
Die Firma hat sich kaum Gedanken über den Ablauf des Kündigungsprozesses gemacht	1	2	3	4
Bei dem Stellenabbauprozess wurden die Interessen vieler Mitarbeiter ignoriert.	1	2	3	4
Einzelheiten meines Kündigungsvertrages konnten nach meinen Wünschen geändert werden.	1	2	3	4
Die Firma sammelte sorgfältig alle Informationen, die für eine Kündigungsentscheidung wichtig sind.	1	2	3	4
Ich bin empört darüber wie der Kündigungsprozess ablief.	1	2	3	4
Ich konnte überhaupt keinen Einfluss auf die Unterpunkte meines Kündigungsvertrages nehmen.	1	2	3	4
Um das mir rechtlich Zustehende musste ich feilschen.	1	2	3	4
Die Firma bedachte in ihrer Planung, dass jeder Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse hat.	1	2	3	4
Alle Aspekte meines Kündigungsverfahrens waren von vornherein unveränderbar festgelegt.	1	2	3	4
Der Stellenabbauprozess lief je nach Mitarbeiter nach unterschiedlichen Regeln ab.	1	2	3	4
Die Firma bemühte sich, die Situation aller Beteiligten zu bedenken	1	2	3	4
Es gab Regelungen in der Firma, die verhinderten, dass Vorgesetzte einzelne Mitarbeiter bevorzugten.	1	2	3	4
Alles in allem fühle ich mich von meinem ehemaligen Arbeitgeber ungerecht behandelt.	1	2	3	4


Bitte versetzen Sie sich in die Zeit nach Ihrem Arbeitsplatzverlust zurück und kreuzen Sie das Kästchen an, welches Ihre (damalige) Situation am besten beschreibt:

Es folgen einige Aussagen darüber, wie Sie sich nach Ihrem Arbeitsplatzverlust fühlten, was Sie dachten oder unternahmen:

	stimme haupt nicht zu	über- zu	stimme voll und ganz zu
Für meine Entlassung mache ich hauptsächlich die schlechte Wirtschaftslage verantwortlich.	1	2	3 4
Zu Vorgesetzten habe ich jetzt allgemein weniger Vertrauen.	1	2	3 4
Ich erinnere mich daran, dass Arbeit im Leben nicht alles ist.	1	2	3 4
Ich werde in Zukunft weniger von mir persönlich in die Arbeit einbringen.	1	2	3 4
Ich versuche nicht daran zu denken, was passiert ist.	1	2	3 4
Das Management der Firma ist der Hauptschuldige für den Verlust meines Arbeitsplatzes.	1	2	3 4
Die gesetzlichen Regelungen zum Kündigungsschutz müssen gelockert werden, sonst gehen noch mehr Arbeitsplätze in Deutschland verloren.	1	2	3 4
Ich versuche aktiv zu bleiben, auch wenn ich nicht mehr zur Arbeit gehe.	1	2	3 4
In Gesellschaft mit Erwerbstätigen gebe ich mich genauso oft wie vor meiner Kündigung.	1	2	3 4
Ich wünsche mir mehr gesetzliche Regelungen zum Schutz des Mitarbeiters vor Kündigung.	1	2	3 4
Den Kunden und Lieferanten möchte ich gerne erzählen, wie mein ehemaliger Arbeitgeber sich verhalten hat.	1	2	3 4
Ich überlege mir, welche Fähigkeiten und Qualifikationen ich auf dem Arbeitsmarkt zu bieten habe.	1	2	3 4
Es hängt hauptsächlich von mir ab, ob ich eine neue Stelle finden werde.	1	2	3 4
Mit meinem ehemaligen Arbeitgeber möchte ich nichts mehr zu tun haben, auch nichts von diesem kaufen.	1	2	3 4
Ich erinnere mich daran, dass Arbeitslosigkeit nicht das Ende der Welt bedeutet.	1	2	3 4
Ob ich bald wieder eine gute Arbeitsstelle gefunden habe, hängt vom Zufall ab.	1	2	3 4
Ich konzentriere meine Zeit und Energie auf die Suche nach einem neuen Job.	1	2	3 4
Bei meinem nächsten Arbeitgeber werde ich mich noch mehr als bisher engagieren.	1	2	3 4
Ich denke über Wege nach zu zeigen, was ich kann.	1	2	3 4
Hin und wieder denke ich, dass ich gar nichts taue.	1	2	3 4
Seit ich meine Arbeit verloren habe, lebe ich eher zurückgezogen.	1	2	3 4
Ich werde an Weiterbildungen teilnehmen, um mich für einen neuen Job zu qualifizieren.	1	2	3 4
Ich versuche Wege zu finden, Geld zu sparen.	1	2	3 4
Ich erinnere mich daran, dass es wichtigeres im Leben gibt als eine Arbeit zu haben.	1	2	3 4
Gäbe es wieder Arbeitsplätze bei meinem ehemaligen Arbeitgeber, würde ich noch einmal dort arbeiten.	1	2	3 4
Ich habe den Wunsch, meinen ehemaligen Arbeitgeber zu verklagen.	1	2	3 4

	stimme überhaupt nicht zu		stimme voll und ganz zu	
				
Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	1	2	3	4
Bei der derzeitigen Wirtschaftslage habe ich es kaum in der Hand, eine neue Arbeit zu finden.	1	2	3	4
Für meinen Arbeitsplatzverlust gebe ich niemandem die Schuld	1	2	3	4
Hin und wieder denke ich, dass ich im Job gar nichts taue.	1	2	3	4
Meine beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen sind nicht schlechter als die der meisten anderen Menschen.	1	2	3	4
Ich bin stolz auf meine beruflichen Fähigkeiten.	1	2	3	4
Ich bin selber verantwortlich dafür, dass ich meine Arbeit verloren habe.	1	2	3	4
Wenn ich könnte, würde ich mich gerne an meinem ehemaligen Arbeitgeber rächen.	1	2	3	4
Leistungen oder Produkte meines ehemaligen Arbeitgebers werde ich weiterhin Freunden oder Verwandten empfehlen.	1	2	3	4
Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	1	2	3	4

Bitte teilen Sie uns jetzt Ihre Meinung zu folgenden Aussagen mit:

	stimme über- haupt nicht zu		stimme voll und ganz zu	
				
Es macht mir zu schaffen, wenn andere etwas bekommen, was eigentlich mir zusteht.	1	2	3	4
Es ärgert mich, wenn ich schlechter behandelt werde als andere.	1	2	3	4
Es ärgert mich, wenn es anderen unverdient besser geht als mir.	1	2	3	4
Ich finde, dass es auf der Welt im allgemeinen gerecht zugeht.	1	2	3	4
Ich glaube, dass die Leute im großen und ganzen das bekommen, was ihnen gerechterweise zusteht.	1	2	3	4
Es bedrückt mich, wenn ich weniger Möglichkeiten bekomme als andere, meine Fähigkeiten zu entfalten.	1	2	3	4
Ich bin überzeugt, dass irgendwann jeder für erlittene Ungerechtigkeit entschädigt wird.	1	2	3	4

Vergegenwärtigen Sie sich bitte nun, wie Sie den Stellenabbauprozess in Ihrem Unternehmen erlebt haben.

Hier finden Sie Aussagen, die sich schwerpunktmäßig mit dem Aspekt befassen, ob und in welchem Umfang von Unternehmensseite über die Notwendigkeit von Kosteneinsparungen, gegebenenfalls mittels Stellenkürzungen informiert wurde.	stimme überhaupt nicht zu			stimme voll und ganz zu
Meines Erachtens wären die Stellenkürzungen vermeidbar gewesen.	1	2	3	4
Das Unternehmen hat alle Beteiligten/Betroffenen so früh als möglich über einen eventuellen Stellenabbau informiert.	1	2	3	4
Ich spreche heute noch negativ darüber, wie mein Arbeitgeber den Stellenabbauprozess umgesetzt hat.	1	2	3	4
Das Unternehmen hat mich und meine Kollegen/innen über den Stellenabbau so rechtzeitig informiert, dass sich jeder frühestmöglich darauf einstellen konnte, eventuell persönlich von dem Prozess betroffen zu sein.	1	2	3	4
Für mich ist nachvollziehbar, weshalb das Unternehmen bzw. mein/e Vorgesetzte/r gerade mich und nicht andere Kollegen/innen als Mitarbeiter/in ausgesucht hat, von denen sich das Unternehmen trennen muss.	1	2	3	4
Ich habe gegenüber Bekannten und Freunden/innen negativ über den Stellenabbauprozess in unserem Unternehmen gesprochen.	1	2	3	4
Es gab ausreichend Informationen darüber, dass das Unternehmen um einen Stellenabbau nicht herum kommt.	1	2	3	4
Einige Kollegen/innen haben ihren Arbeitsplatz bzw. ihre Stelle behalten und denken trotzdem sehr negativ darüber, wie sich das Unternehmen und die verantwortlichen Personen über den gesamten Prozess präsentiert haben.	1	2	3	4
Im Vertrauen gesagt habe ich mit Kunden/innen bzw. Lieferanten unseres Unternehmens negativ über den Stellenabbauprozess gesprochen.	1	2	3	4
Bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter/innen berücksichtigte die Firma soziale Kriterien.	1	2	3	4
Mein/e Vorgesetzte/r stand mir jederzeit für Rückfragen zu dem Stellenabbau zur Verfügung.	1	2	3	4
Ich denke heute noch negativ darüber, wie mein Arbeitgeber den Stellenabbauprozess realisiert hat.	1	2	3	4

Abschließend benötigen wir noch einige Angaben zu Ihren Lebensumständen. Wir nutzen diese lediglich zu wissenschaftlichen Zwecken. Sie und Ihr ehemaliger Arbeitgeber **bleiben vollkommen anonym.**

Wie alt sind Sie? _____	
Sind Sie <input type="checkbox"/> weiblich / <input type="checkbox"/> männlich ? (bitte ankreuzen)	
Welche ist Ihre Muttersprache? <input type="checkbox"/> Deutsch <input type="checkbox"/> Eine andere Welche? _____	
Wie viele Menschen versorgten Sie mit Ihrem Einkommen (sich selbst eingeschlossen)? _____	
Welchen Beruf übten Sie in dem oben beschriebenen Arbeitsverhältnis aus? _____	
In welcher Branche ist/war Ihr ehemaliger Arbeitgeber tätig? _____	
Wann haben Sie diese Stelle verloren (Monat/Jahr)? _____	
Wie lange waren Sie in dem von Ihnen beschriebenen Arbeitsverhältnis beschäftigt? _____	
Welcher Art war die „Kündigung“? <input type="checkbox"/> betriebsbedingt <input type="checkbox"/> selbst gekündigt <input type="checkbox"/> verhaltensbedingt <input type="checkbox"/> befristetes Arbeitsverhältnis <input type="checkbox"/> Vorruhestand <input type="checkbox"/> Fusion / Standortwechsel <input type="checkbox"/> Insolvenz / Schließung <input type="checkbox"/> andere Gründe Welche? _____	
Haben Sie bereits eine neue Stelle gefunden? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein Wenn ja, wie lange waren Sie arbeitslos (in Monaten)? _____	

Nun haben Sie es geschafft! Wir bedanken uns noch einmal sehr herzlich bei Ihnen!!!!!!

Anhang 8 Besonderheiten der Online-Version

Die Instruktion oberhalb ist gleich der Version in Anhang Nr. 5. Danach folgt:

Für Ihre Teilnahme **bedanken wir uns schon jetzt ganz herzlich bei Ihnen!**

Wenn Sie über die Ergebnisse der Studie informiert werden möchten, schicken Sie uns eine kurze Email an die Adresse diplomarbeit2003@web.de oder tragen hier Ihre Adresse ein:

Wir senden Ihnen die Zusammenfassung der Ergebnisse gerne zu!

Jutta Bennecke und Joachim Rebele

Hier folgt der Fragebogen, identisch zu Anhang Nr. 5.

Nun haben Sie es geschafft.

Wir bedanken uns noch einmal sehr herzlich bei Ihnen!!!!!!

Abschicken

schickt man den Fragebogen ab, erscheint folgende Seite



Ihre Antworten wurden erfolgreich gespeichert. Vielen Dank, dass Sie an unserer Befragung teilgenommen haben!

Das Icon zur Verlinkung



Link auf der Homepage des Arbeitsamtes Trier


<http://www.arbeitsamt.de/trier/index.html> (nicht mehr verfügbar)
Link auf der Homepage der AA (<http://www.kontaktstelle.de/>)Link Arbeitslosenzentren München (<http://www.alo-zen-muc.de>)Link DIAA (<http://www.diaa.de/>)Link (<http://www.berliner-arbeitslosenzentrum.de/>)

<p>Die Arbeitslosenzentren und -beratungsstellen in München bieten Unterstützung, Beratung und Information für Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte und Interessierte.</p> <p>Sie stehen allen Interessierten offen und tragen dazu bei, daß das Thema Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche nicht individualisiert wird, sondern als gesellschaftliches Problem bewußt bleibt.</p> <p>zu den Angeboten der Münchner Arbeitslosenzentren</p> <hr/> <p>!! Unterstützungsaufwurf der Münchner Arbeitslosenzentren !!</p> <p>Der Bestand der Münchner Arbeitslosen Zentren ist erheblich gefährdet. Die Stadt München beabsichtigt den Zuschuss um bis zu 67% zu kürzen was zur Folge hätte, dass ca. 2/3 der Stellen wegfallen und somit Einrichtungen abgebaut werden.</p> <hr/> <p>Einige interessante und wichtige Links für Arbeitslose, Arbeitssuchende und Existenzgründer:</p> <ul style="list-style-type: none">ArbeitsamtInteressante Informationen zu Bewerbung und ArbeitsucheEinige Links zu Stellenbörsen und anderes im InternetInformationen für Existenzgründer, die die Hilfe des Arbeitsamtes in Anspruch nehmen - und nicht nur für diese: www.aueberbrueckungsgeld.comWeiterbildungsberatung der VHS München	<p>FASA Verein zur Förderung der Selbsthilfe v. Arbeitenden und Arbeitslosen</p> <div><p>Universität Trier</p><p>Bitte beteiligen Sie sich an der Studie Fairness von Arbeitgebern während des Kündigungsprozesses</p></div> <div><p>Ost MALZ West Nord VHS e-mail</p><p>Webmaster: Bernd Holler Offset-Service • © copyright 1999</p></div>	<div><p>BALZ Berliner Arbeitslosenzentrum</p><p>Mitglied im Drakonischen Werk Berlin-Brandenburg e.V.</p><p>AKTUELL ANGEBOTE ÜBER UNS KONTAKT SPENDEN NEWSLETTER LINKS IMPRESSUM</p><p>Suche</p><p>Universität Trier Bitte beteiligen Sie sich an der Studie Fairness von Arbeitgebern während des Kündigungsprozesses</p><p>Design: Uwe Ganske Aktualisiert am 21. 10. 2003</p><p>Wir bewegen Daten</p></div> <div><p>BERLINER ARBEITSLOSENZENTRUM in den Evangelischen Kirchenkreisen Berlin Stadtmitte und Wedding e.V.</p><p>Wir beraten Arbeitslose.</p><p>Seit 1980 engagiert, kompetent, unabhängig.</p><p>Demonstration Samst. 1. Nov. 2003 Berlin 13 Uhr Alexanderplatz</p><p>Es reicht! Alle gemeinsam gegen Sozialkahltschlag!</p><p>Demo am 1. November in Berlin: "Gegen Sozialkahltschlag"</p><p>Zu der bundesweiten Demonstration am Samstag, 1. November in Berlin haben inzwischen viele Gruppen und Organisationen aufgerufen. Die Demo findet statt um 13 Uhr am Alexanderplatz.</p><p>Den Demoaufwurf und weitere Infos finden Sie auf der eigens für die Demo eingerichteten Internetseite: http://www.demon-gegen-sozialabbau.de/</p></div>
<p>ZEPRA Niedersachsen (http://www.zepra-niedersachsen.de/main.htm)</p>	<p>Link Onlinforschung</p>	
<p>Landesarbeitsgemeinschaft der Arbeitslosenprojekte für Erwachsene in Niedersachsen e.V.</p> <div><p>Landesarbeitsgemeinschaft Beratungsstellen Bildungsarbeit Projektberatung Presse Öffentlichkeit Tipps & Links Landesarmutskonferenz Mitgliederbereich</p></div> <p>Tipps & Links*</p> <p>ZEPRA unterstützt gerne folgende Aktion:</p> <p>Zwei Studenten der Universität Trier untersuchen in einer Fragebogenaktion, wie das Verhalten Arbeitgebern bei Massenentlassungen und Kündigungen Einfluss auf die Betroffenen und auf die gekündigten Kollegen hat.</p> <p>Die Diplomarbeit ist Teil der Forschung der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral" (gegr. Prof. Dr. Montanda).</p> <p>Um repräsentative Ergebnisse zu erzielen, benötigen die Studierenden viele Betroffene, die den Fragebogen ausfüllen.</p> <p>Link zu Fragebogen: http://psychologie.uni-trier.de/studien/arbeitsplatz</p>	<p>Fairness von Arbeitgebern bei Personalentlassungen (Gesucht werden Menschen, die unfreiwilligerweise ihren Arbeitsplatz verloren haben)</p> <p>Projektbeschreibung:</p> <p>Personalentlassungen sind heutzutage leider an der Tagesordnung. Jedoch gibt es bisher keine Studien darüber, welchen Einfluss die Wahrnehmung einer ungerechten Behandlung während der Entlassung auf die Bewältigung des Arbeitsplatzverlustes sowie die Einstellung und das Verhalten gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber hat.</p> <p>Dies soll in dieser Studie erstmals erforscht werden.</p> <p>Die Anonymität ihrer Angaben ist vollständig gewährleistet.</p> <p>Rahmen der Studie: Die Untersuchung ist Bestandteil zweier Diplomarbeiten im Fach Psychologie an der Universität Trier, betreut von Prof. Dr. Manfred Schmitt, Abt. Sozialpsychologie.</p> <p>Ergebnisrückmeldung: Falls gewünscht kann den Teilnehmenden eine Ergebnisszusammenfassung zugesandt werden (per Post oder mail).</p> <p>Hier klicken zum Start des Fragebogens</p> <p>Zeitaufwand: Ca. 30 Minuten</p> <p>Laufzeit der Studie: 17.10. bis 21.12. 2003</p> <p>Kontaktadresse: jutta.bennecke@web.de</p> <p>Autor: Literatur: Literaturliste bei Interesse anfordern unter: jutta.bennecke@web.de</p> <p>Onlineumsetzung: Projektleitung: Prof. Manfred Schmitt, Abteilungsleiter der Abteilung Sozialpsychologie, Universität Trier</p> <p>Einrichtung: Jutta Bennecke und Joachim Schroer</p>	

Anhang 10: Bekanntmachung der Studie im Internet

Die Studie wurde an folgenden Stellen im Internet Präsentiert:

Homepage des Arbeitsamtes Trier: <http://www.arbeitsamt.de/trier/uebersicht/index.html>

Arbeitslosenzentren, Gewerkschaften, Initiativen:

- Berliner Arbeitslosenzentrum: <http://www.berliner-arbeitslosenzentrum.de>
- Initiative „Gegen Billiglohn“: <http://bi-gb.de/>
- Dachverband der Initiativen „Akademiker und Arbeitswelt“: <http://www.diaa.de/> ,
<http://www.diaa.de/diaa/aktuell.htm>
- ver.di Thüringen: <http://ver.di-th.de>
- Kontaktstelle für Arbeitslose: <http://www.kontaktstelle.de>

Online-Forschungsforen:

- Psychologie-Online-Forschungsforum: <http://www.psychologie-onlineforschung.de/> ,
<http://www.joerghartig.de/onlineforschung/umfragen/u-070.htm>
- Forums Erwerbslosigkeit

Newsletter Weiterleitung

- Durch: [Betriebsseelsorge Ostwürttemberg](#)
- die Onlineforschungsforen

Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen

Name des Projektes / der Gruppe	Ort
WIMAD Förderverein für Wissenschaftler Ingenieure und Marketing Dresden e.V.	01067 Dresden
QAD Qualifizierungs- und Arbeitsförderungsgesellschaft Dresden mbH	01067 Dresden
ver.di-Landesbezirk Sachsen Erwerbslosenausschuss	01067 Dresden
Frauenförderwerk Dresden e.V. Projekthaus Sprungfeder	01259 Dresden
Arbeitslosenverband Deutschland Landesverband Sachsen e.V.	01307 Dresden
Verein für Arbeitsförderung und Selbsthilfe e.V.	01705 Freital
Arbeitslosen-Service-Einrichtung Arbeitslosenzentrum des ALV	01983 Großräschen
Arbeitslosenverband Deutschland Landesverband Sachsen e.V.	02708 Löbau
Arbeitslosen-Service-Einrichtung Döbern	03159 Döbern
Arbeitslosenverband Deutschland Landesverband Sachsen e.V.	04155 Leipzig
Arbeitslosenverband Deutschland e.V. Bundeskoordinierungsstelle	04155 Leipzig
Arbeitslosenverband Deutschland Landesverband Sachsen e.V.	04155 Leipzig
Jugendhaus Leipzig e.V., INJUMA Beratungsstelle für junge Arbeitslose	04275 Leipzig
Arbeitslosen-Service-Einrichtung ALV, LV Brandenburg e.V.	04916 Herzberg/Elster
KuBAH e.V. Kontakt- und Beratungsstelle für Arbeitslose und	06406 Bernburg
Frauentreff "WIR" Selbsthilfegruppe arbeitsloser Frauen in der Stadt u. im Landkreis Sangerhausen	06526 Sangerhausen
IG Metall-Verwaltungsstelle Gera Arbeitslosen-Arbeitskreis	07545 Gera
Arbeitsloseninitiative Thüringen e.V. Sozialberatung Weida	07570 Weida
Arbeitslosenverband Deutschland e.V. Landesverband Sachsen e.V.	08056 Zwickau
Verein zur beruflichen Förderung von Frauen in Sachsen e.V.	09120 Chemnitz
Otto-Brenner-Haus Neue Arbeit Chemnitz	09120 Chemnitz
Arbeitslosenverband Deutschland Landesverband Sachsen e.V.	09599 Freiberg
ver.di-Bezirk Berlin Geschäftsstelle	10179 Berlin
ver.di Bezirk Berlin Erwerbslosenausschuss	10179 Berlin
workstation Ideenwerkstatt Berlin e.V.	10245 Berlin
NGG Arbeitslosenkreis Berlin	10555 Berlin
GEW Berlin Arbeitslosenausschuss	10787 Berlin
Nachbarschaftshaus Urbanstr. e.V.	10961 Berlin
B.A.M.M. / AiDA c/o ver.di, FB Medien	10965 Berlin
Nachbarschaftsheim Schöneberg e.V.	12161 Berlin
Verein für ambulante Versorgung Höhenschönhausen e.V.	13051 Berlin
Berliner Arbeitslosenzentrum BALZ in den ev. Kirchenkreisen Berlin Stadtmitte	13347 Berlin

Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen (Fortsetzung 1).

Soziale Brennpunkte Adjuvamus Berlin e.V.	13589 Berlin
offene tür berlin e.V.	14057 Berlin
Prof. Peter Grottian Aktionsbündnis Erwerbslosenproteste	14195 Berlin
GEW-Landesverband Brandenburg Ausschuss für Erwerbslose	14407 Potsdam
Arbeitsförderungsgesellschaft Teltow e.V.	14513 Teltow
EAN mbH Entwicklungs- und Arbeitsfördergesellschaft Neuruppin	16816 Neuruppin
Dau Wat e.V. Gewerkschaftliche Arbeitslosenbetreuung	17438 Wolgast
Gewerkschaftliche Arbeitslosenbetreuung "Dau wat" e.V. Rostock	18106 Rostock
Dau Wat e.V. Gewerkschaftliche Erwerbslosenbetreuung	18435 Stralsund
Dau Wat e.V. Regionalstelle	19061 Schwerin
"Dau wat" e.V. Boizenburg	19258 Boizenburg/Elbe
CDJ Perleberg e.V. Arbeitslosenserviceeinrichtung	19348 Perleberg
Frau und Arbeit e.V. Bildung und Beratung für Frauen	20146 Hamburg
Solidarische Psychosoziale Hilfe Hamburg e.V. SPSH	20357 Hamburg
GEW Kreisverband Lüneburg	21335 Lüneburg
Projekt Winsener Soziallotse e.V. SHG Sozialhilfeempfänger und	21423 Winsen
Jugendwerkstatt Walze e.V.	21614 Buxtehude
Arbeitslosen-Telefonhilfe e.V.	22083 Hamburg
ABAKUS-ASH Gesellschaft für Arbeit, Berufsbildung, Stadtteilbez. Kulturarbeit	22309 Hamburg
Deutsche Hilfe für Kinder von Arbeitslosen e.V., Bundesvereinigung DHK	22419 Hamburg
Einfal GmbH Silke Potthast	22525 Hamburg
EFA, Information u. Beratung e.V. Frau und Beruf	22765 Hamburg
Beratungs- und Trainingszentrum für Arbeitsuchende im KDA der Nordelbischen	22767 Hamburg
AG Nord, Arbeitsgemeinschaft Nord der Arbeitslosen- und Sozialhilfegr. in HH, M-V, S-H	22880 Wedel
Arbeitslosenselbsthilfe - Arbeit für Alle e.V. Wedel	22880 Wedel
Arbeitslosen und Sozialberatung	23569 Lübeck
JUST DO IT (R) e.V.	23879 Mölln
Arbeitsloseninitiative Kiel e.V.	24143 Kiel
Sozial-Forum e.V.	24376 Kappeln/Schlei
ErwerbslosenInitiative Neumünster und Umgebung ELIA e.V.	24534 Neumünster
RAZ-Rendsburger Arbeitslosenzentrum Arbeitslosenselbsthilfe Rendsburg e.V.	24768 Rendsburg
VHS Flensburg Weiterbildungsberatungsstelle	24937 Flensburg
ALSO Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg e.V.	26122 Oldenburg
Regionalverbund der Erwerbs loseninitiativen Weser-Ems e.V.	26122 Oldenburg

Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen (Fortsetzung 2).

Arbeitsloseninitiative Rastede e.V. ALRA	26180 Rastede
Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Aschendorf-Hümmling e.V.	26871 Papenburg
Sozialer Ökohof St.Josef e.V.	26871 Papenburg
GEW-Erwerbslosengruppe Stadtverband Bremen	28195 Bremen
Aktionsgemeinschaft arbeitsloser Bürgerinnen und Bürger e.V.	28217 Bremen
Arbeitslosenzentrum Tenever	28325 Bremen
AG arbeitslose bürger celle abc-Gruppe, ev.-luth. Kirchenkreis	29221 Celle
ZEPRA e.V. Landesarbeitsgemeinschaft d. Arbeitslosenprojekte	30169 Hannover
Arbeitskreis Arbeitslose Hannover-Linden	30459 Hannover
IMPULS, Gemn. Ges. für Arbeit und Qualifizierung, Landkreis Hameln-Pyrmont mbH	31789 Hameln
Arbeitslosenzentrum im Kreis Herford e.V.	32052 Herford
Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit e.V., Pigal	33102 Paderborn
REGE Gemeinnützige Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH	33602 Bielefeld
Berufliche Ausbildung und Qualifizierung Jugendlicher und Erwachsener (Verein BAJ)	33602 Bielefeld
Mozaik Consulting	33602 Bielefeld
Förderverein gewerkschaftliche Arbeitslosenarbeit e.V.	33602 Bielefeld
Phönix-Beratungsverbund	33607 Bielefeld
GAB Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung mbH - gemeinnützig	33607 Bielefeld
Kurz Um Meisterbetriebe e.V. - Geschäftsstelle -	33615 Bielefeld
KEI - Kasseler Erwerbslosen Initiativen im DGB-Haus	34117 Kassel
Wetzlarer Arbeitsloseninitiative e.V.	35576 Wetzlar
BALZ, Braunschweiger Arbeitslosenzentrum der AWO	38100 Braunschweig
Beratungsstelle für Frauen und Familien SIA e.V.	39104 Magdeburg
ArbeitslosenZentrum Düsseldorf	40213 Düsseldorf
Lebensberatung für Langzeitarbeitslose	40213 Düsseldorf
renatec Wege in die Arbeit	40229 Düsseldorf
Verein zur Bildungsförderung e.V.	41061 Mönchengladbach
"volksverein mönchengladbach" gemeinnützige Gesellschaft	41061 Mönchengl.
Arbeitslosenzentrum Mönchengladbach e.V.	41061 Mönchengladbach
Diakonisches Werk der ev. Kirchengemeinden in Neuss e.V., Soziale Beratungsstelle	41462 Neuss
Arbeiterwohlfahrt, KV Heinsberg e.V. Arbeitslosenberatungsstelle	41836 Hückelhoven
Tacheles e.V., Interessenvertretung für Einkommensschwache, Sozialhilfe -,	42103 Wuppertal
Stadtteil-Schule Dortmund e.V.	44145 Dortmund
TENAX e.V. Initiative arbeitsloser Akademiker	44145 Dortmund

Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen (Fortsetzung 3).

Kölner Arbeitslosenzentrum KALZ e.V. Beratung und "Café im KALZ"	50825 Köln
Holweider Selbsthilfe (HOSE) e.V.	51067 Köln
Vingster Treff, Arbeitslosenzentrum	51103 Köln
Arbeitslosenberatung und Arbeitslosenzentrum BITS	51645 Gummersbach
Sozialwerk Aachener Christen e.V. Kontaktstellen und Projekte für Arbeitslose	52062 Aachen
Stadtteilladen Ost Ev. Kirchengemeinde Aachen	52066 Aachen
Arbeitslosenzentrum Düren	52349 Düren
Caritasverband für die Stadt Bonn e.V. Arbeitslosenzentrum	53113 Bonn
Arbeitslosen-Initiative 2000 e.V.	53721 Siegburg
TINA e.V. Trierer Initiative für Arbeitslose e.V.	54290 Trier
Club Aktiv e.V.	54290 Trier
AliBi e.V., Arbeitsloseninitiative im Landkreis Bitburg-Prüm	54634 Bitburg
SPAZ Mainzer Gesellschaft für berufsbezogene Bildung und	55128 Mainz
Verein Berufliches und Soziales Lernen im Hunsrück e.V.	55487 Sohrschied
CJD Bad Sobernheim e.V.	56070 Koblenz
AWO Arbeit gGmbH	56566 Neuwied
Arbeitslosenzentrum "Tuba"	57462 Olpe
Neue ARBEIT e.V. Sozialbetrieb	57610 Altenkirchen
Haus Felsenkeller e.V. Soziokulturelles Zentrum	57610 Altenkirchen
Arbeitslosenzentrum Witten e.V. Die WALZE	58455 Witten
Impulse e.V. Arbeitslosenzentrum Ahlen	59229 Ahlen
IG Metall Verwaltungsstelle Arbeitslosenarbeit	59423 Unna
INI-Initiative für Jugendhilfe, Bildung & Arbeit e.V.	59557 Lippstadt
Offener Treff für Menschen ohne Arbeit Kath. Gemeinde Liebfrauen	60311 Frankfurt/M
Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der Ev. Kirche in Hessen und Nassau	60314 Frankfurt/M
Praxis Lern- und Hauptschulprojekt	60314 Frankfurt/M
Verein Hilfe im Nordend (HIN) Sozialdiakon. Verein d. ev. Luthergemeinde e.V.	60316 Frankfurt/M
ArbeitslosenSelbstHilfe e.V.	60316 Frankfurt/M
Trägerverein L.O.S. Lehrer organisieren Selbsthilfe	60325 Frankfurt/M
M.A.I. Metall Arbeiter Arbeitsloseninitiative IG Metall Frankfurt	60329 Frankfurt/M
FALZ - Frankfurter Arbeitslosenzentrum e.V.	60329 Frankfurt/M
Bundesarbeitsgemeinschaft Erwerbslose BAG Erwerbslose	60329 Frankfurt/M
DGB Frankfurt / Gewerkschaftl. Arbeitslosenberatung, Haus I, Parterre	60329 Frankfurt/M
BAGSHI Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen e.V.	60329 Frankfurt/M
DGB - Hessen Abt. Sozialpolitik	60329 Frankfurt/M
Landesarbeitsgemeinschaft Soziale Brennpunkte Hessen e.V.	60329 Frankfurt/M

Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen (Fortsetzung 4).

Unabhängige Erwerbslosen- und Sozialhilfe-Initiative Frankfurt/M.	60332 Frankfurt/M
KLARtext e.V.	60385 Frankfurt/M
ÖAI - Café, gemeinnützige GmbH Ökumenische Arbeitslosen Initiative	63303 Dreieich
"Pilot" Ev. Fachstelle Jugendberufshilfe Hanau	63452 Hanau
Arbeitslosentreff Aschaffenburg Diakonisches Werk	63739 Aschaffenburg
DGB-Jugendbüro Südhessen Aktionsbündnis gegen Ausbildungsplatzmangel	64283 Darmstadt
ver.di-Bezirk Südhessen Erwerbslosenausschuss	64283 Darmstadt
Sozialhilfegruppe Darmstadt c/o Caritas-Sozialstation	64289 Darmstadt
GALIDA - Gewerkschaftliche Arbeitsloseninitiative Darmstadt	64295 Darmstadt
Arbeitslosenverband Deutschland e.V. Regionalverband Südhessen e.V.	64297 Darmstadt
Ketteler-Cardijn-Werk Aktion gegen Arbeitslosigkeit und Armut e.V.	64347 Griesheim
Odenwälder Verein für Bildungs- und Kulturarbeit e.V., Lernstubb	64720 Michelstadt
Frauen schaffen Arbeit für Frauen	65197 Wiesbaden
jobaktiv Beratungsstelle für Jugendberufshilfe	65549 Limburg
Lobby für Wohnsitzlose und Arme e.V.	65929 Frankfurt/M
Erwerbsloseninitiative St.Josef Höchst	65929 Frankfurt/M
Zukunftsarbeit Molschd e.V.	66113 Saarbrücken
Gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitslosenberatung und Beschäftigung Burbach mbH	66115 Saarbrücken
ASIA Arbeitsloseninitiative und Sozialberatung	66117 Saarbrücken
Beratungs- und Bewerberservice Sulzbach	66280 Sulzbach
Koordination saarländischer Arbeitsloseninitiativen e.V.	66333 Völklingen
Arbeiterwohlfahrt Vespe	66424 Homburg
Arbeitslosenselbsthilfe ashgGmbH Abtl.: IB	66538 Neunkirchen
Arbeiterwohlfahrt Landesverband Saarland e.V.	66606 St. Wendel
Beratungsstelle für Arbeitslose und Sozialhilfeberechtigte	66740 Saarlouis
Arbeitslosen-Initiativgruppe Ludwigshafen-Rhein e.V.	67059 Ludwigshafen/Rhein
Zentrum für Arbeit und Bildung gGmbH	67227 Frankenthal
Arbeitsloseninitiative Speyer des Vereins zur Förderung der Beruflichen Bildung e.V.	67346 Speyer
Gesellschaft für Nachsorge und soziale Rehabilitation mbH	67363 Lustadt
Wormser OrientierungsProjekt (WOP) Caritasverband Worms e. V.	67547 Worms
Wormser Arbeitsloseninitiative e.V. Arbeitslosenzentrum	67547 Worms
KAT, Kaiserslautener Arbeitslosen-Treff	67657 Kaiserslautern
Neue Arbeit Westpfalz e.V.	67657 Kaiserslautern
Arbeiter-Samariter-Bund Kreisverwaltg. Kaiserslautern	67659 Kaiserslautern
Ökologie Programm Sozialer Dienst	67659 Kaiserslautern

Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen (Fortsetzung 5).

Gemeinnützige Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, Kaiserslautern mbH	67665 Kaiserslautern
DGB Region Rhein-Neckar Arbeitskreis Arbeitslosigkeit	68161 Mannheim
FIATEC e.V. Förderung von Arbeit und innovativen Technologien	68161 Mannheim
Arbeitslosen-Initiative Mannheim Diakonie	68161 Mannheim
Landesarbeitsgemeinschaft der Beschäftigten in den Arbeitslosentreffs und -zentren	68165 Mannheim
Ob So La e.V. Obdachlose, Sozialgespaltene, Langzeitarbeitslose	68723 Plankstadt
Ver.di-Erwerbsloseninitiative ver.di Bezirk Heidelberg -Buchen	69115 Heidelberg
IG Metall Heidelberg Arbeitskreis "Arbeitslose und Soziales"	69115 Heidelberg
Die Vogelfreien c/o Brigitte Fuhn & Michael Schiffmann	69115 Heidelberg
Job-net c/o Forum soziale Technikgestaltung beim	70174 Stuttgart
Stuttgarter Arbeitslosenzentrum SALZ e.V.	70372 Stuttgart
Neue Arbeit gGmbH	70469 Stuttgart
VIF-Vereinigung für Ingenieure und Forschung e.V.	70563 Stuttgart
VIA Verein für soziale Integration und Arbeit	71063 Sindelfingen
Betriebsseelsorge Ostwürttemberg Netzwerk Arbeit	73430 Aalen
DGB-Arbeitsloseninitiative DGB Region Heilbronn-Franken	74072 Heilbronn
Neue Arbeit auf dem Lande e.V.	74564 Crailsheim
PASS-Karlsruhe, Partei der Arbeitslosen und sozial Schwachen	76189 Karlsruhe
Akademische Initiative für Arbeit Karlsruhe AIAK e.V.	76227 Karlsruhe
Grundausbildungslehrgang Betriebsnah der AWO und des CJD	77933 Lahr
Kontakt und Beratungsstelle für Arbeitslose Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Konstanz	78224 Singen
ver.di-Bezirk München Erwerbslosenausschuss	80335 München
ver.di - Bezirk München z. Hd. Klaus Auhuber	80335 München
Junge Arbeit	80933 München
Arbeitslosen-Zentrum München-Ost Arbeitslosen-Treff Haidhausen e. V.	81669 München
Institut FASA Verein zur Fördg. d. Selbsthilfe	82041 Oberhaching
Offener Treff für Arbeitslose Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt	85049 Ingolstadt
"Andere Baustelle"Ulm e.V. Einrichtung der Jugendberufshilfe	89077 Ulm
Diakonisches Werk Bayern e.V. Referat Arbeitslosigkeit	90332 Nürnberg
Ökumenisches Arbeitslosenzentrum	90402 Nürnberg
Integrationssprachdienst IFG gGmbH	90429 Nürnberg
Arbeitslosenselbsthilfetreff AST Erlangen	91052 Erlangen
Kontakt-Stelle für Arbeitslose	91054 Erlangen
Arbeitslosenberatung Herzogenaurach Herzogenaurach	91074 Herzogenaurach
Arbeitsloseninitiative Forchheim	91301 Forchheim
Kurhaus zur "Solequelle" der AWO	91438 Bad Windsheim

Anhang 11: Angeschriebene Arbeitsloseninitiativen (Fortsetzung 6).

"Die Insel" Ökumenische Arbeitsloseninitiative	91443 Scheinfeld
Arbeitsförderungszentrum im Diakonischen Werk Weiden e.V.	92637 Weiden
Information Beruf Weiterbildung Ev. Bildungswerk e.V.	93047 Regensburg
ver.di Bezirk Oberpfalz	93055 Regensburg
Beratungsstelle für Arbeits- und Sozialfragen	95028 Hof
Beratungsstelle für Arbeitslose	95326 Kulmbach
Ökumenischer Arbeitslosentreff Beratungs- u. Begegnungsstätte	95444 Bayreuth
Ökumenische Arbeitslosenberatung " Die Idee "	96052 Bamberg
R.O.S.A. gGmbH	96450 Coburg
Neue Arbeit Thüringen e.V. Beratungszentrum/Arbeitslosentreff	98617 Meiningen
Arbeitslosenrat der HBV Thüringen Bezirksgeschäftsstelle	99092 Erfurt
Thüringer Arbeitslosenverband e.V. Geschäftsstelle	99423 Weimar
Arbeitsloseninitiative Thüringen e.V. A.losenzentrum Eisenach	99817 Eisenach

Anhang 12: Übersicht der demographischen Merkmale der Gesamtstichprobe.

Alter (Jahre)	N	MW	MD	Min	Max	SD	σ^2	Sch	SD	Kur	SD
	272	37.3	36	20	68	.64	112	.52	.15	-.47	.29
Geschlecht	N		weiblich			männlich			ohne Angabe		
	278		115			149			4		
Muttersprache	N		deutsch			andere			ohne Angabe		
	278		258			18			2		
Beschäfti- gungsdauer (Monate)	N	MW	MD	Min	Max	SD	σ^2	Sch	SD	Kur	SD
	244	64.1	30	1	492	6.03	887 7.5	2.65	.16	7.07	.31
Zeit seit Ent- lassung (Monate)	N	MW	MD	Min	Max	SD	σ^2	Sch	SD	Kur	SD
	270	15.7 3	7	0	167	167	553. 73	3.24	.15	13.7 4	.30
Versorgung Dritter	N	selbst	1 Pers	2 P.	3 P.	4 P.	5 P.	6 P	o. A.		
	278	157	60	1	39	13	4	1	3		
Art der Kündi- gung	N		Betriebsbe- dingt		Verhaltens- bedingt			Vorruhe- stand		Insolvenz	
	278		188		43			1		17	
	Selbst ge- kündigt		Befristetes		Fusion/ Stand- ortwechsel			Andere Gründe		o.A.	
	1		8		1			9		8	
Wiederbe- schäftigung?	N		ja			nein			o. A		
	278		71			198			9		

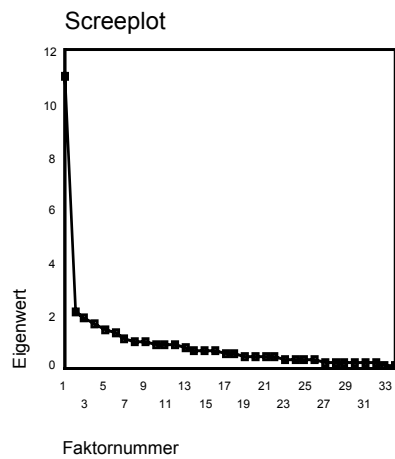
Anhang 12: Übersicht der demographischen Merkmale der Gesamtstichprobe (Fortsetzung).

Dauer der Arbeitslosigkeit (Monate)	N	MW	MD	Min	Max	SD	σ^2	Sch	SD	Kur	SD
	113	9.28	2.0	0	90	1.47	243.6	2.79	.23	8.93	.45
	N		Bau & Bauneben-gewerbe		Dienstleis-tung		Handel		Finanzen		
	278		24		11		50		19		
	Handwerk		Neue Me-dien		Industrie		Sozial- und Gesundheit		ande-re	o.A.	
	3		53		56		33		18		11
Rang der Anstellung	N	un-/angelernte(r) Arbeiter(in)			ausgebildete(r) Angestellte(r)		Führungskraft			o. A..	
	269	35			206		28			9	

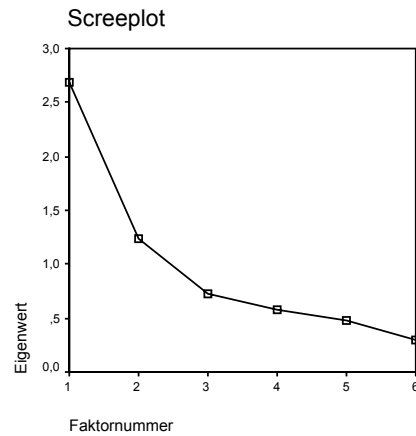
Bemerkung: N = Zahl der Fragebögen; MW = Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung, σ^2 = Varianz, Sch = Schiefe, Kur = Kurtosis, die Kategorisierung der Branchen und Rang der Anstellung ist eine Setzung der Untersuchenden

Anhang 13: Scree-Test Diagramme

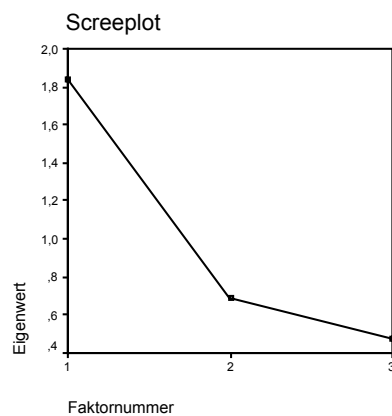
Gerechtigkeitsempfinden



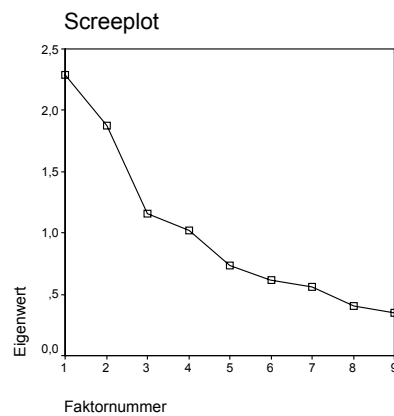
Selbstwertgefühl



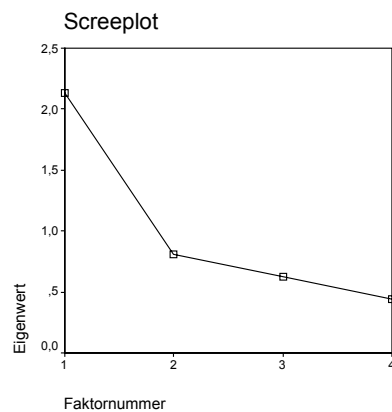
Kontrollüberzeugungen



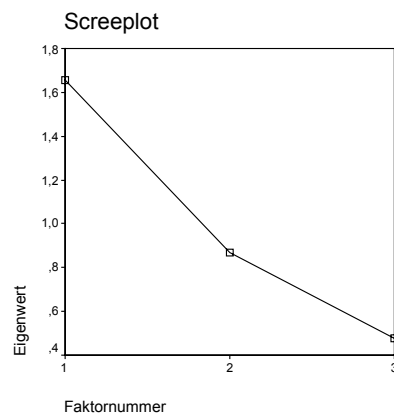
Coping



Sensibilität für Ungerechtigkeit



Gerechte-Welt-Glaube



Anhang 14: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "allgemeines Gerechtigkeitsempfinden"

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	h^2	l_1	l_1
ufra01	(EHR-) Meine/n Vorgesetzte/n erlebte ich während des/r Kündigungsgespräche/s als unehrlich mir gegenüber.	2,44	1,20	,66	,461	,463	<u>,679</u>	<u>,680</u>
fra06	(EHR+) Mein/e Vorgesetzte/r sagte mir sofort klar und deutlich, dass ich die Firma verlassen muss.	2,66	1,24	,07	3,088	E-05	,006	
fra10	(EHR+) Mein/e Vorgesetzte/r klärte mich bereitwillig über alle wichtigen Fakten rund um die Kündigung auf.	2,04	1,11	,66	,407	,408	<u>,638</u>	<u>,639</u>
fra02	(RECHT+) Mein/e Vorgesetzte/r erklärte mir glaubhaft, dass die Firma keine andere Wahl hatte, als Mitarbeiter abzubauen.	2,33	1,17	,38	,145	,146	,381	,382
fra07	(RECHT+) Mein/e Vorgesetzte/r bemühte sich, mir Gründe für die Notwendigkeit der Entlassungen zu nennen.	2,52	1,13	,62	,356	,361	<u>,597</u>	<u>,601</u>
ufra09	(RECHT-) Mir wurden kaum Erklärungen dafür gegeben, warum gerade ich entlassen wurde.	2,68	1,20	,55	,334	,332	<u>,578</u>	<u>,577</u>
ufra03	(ANG-) Ich hatte den Eindruck mein/e Vorgesetzte/r behandle die gekündigten Mitarbeiter auf Grund von Vorurteilen.	2,62	1,19	,56	,383	,383	<u>,618</u>	<u>,619</u>
ufra05	(ANG-) Mein/e Vorgesetzte/r sagte, dass in meinem Alter/Geschlecht oder mit meinen Qualifikationen ein Arbeitsplatzverlust kein großes Problem sei.	2,81	1,15	,08	,010		,100	
fra08	(ANG+) Das von meinem ehemaligen Arbeitsgeber ausgestellte Arbeitszeugnis gab meine Leistungen objektiv wieder.	2,80	1,08	,48	,221	,219	<u>,470</u>	<u>,468</u>

Bemerkung: MW = Itemmittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe¹⁴⁵, h^2 = Kommunalität nach Extraktion, l_1 = Ladung nach Rotation, oblimin, Delta = 0. Unterstrichene Werte erfüllen das Kriterium der Itemauswahl nach Stevens (1996, S. 371), grau = ausgeschlossene, kursiv = nach Ausschluss der Items fra06, fra05, fra29. Die Änderungen in der Trennschärfe werden nicht dargestellt, da sich nur die zweite Nachkommastelle um max. zwei Ziffern ändert. N = 114 in der Reliabilitätsanalyse, N = 163 bis 167 in der Faktorenanalyse

¹⁴⁵ Nach Weise (zit. nach Fisseni, 1997) ist eine Trennschärfe von ,30 bis ,50 mittel, > ,50 hoch.

Anhang 14: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "allgemeines Gerechtigkeitsempfinden" (Fortsetzung 1).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	h^2	l_1	l_1
fra04	(RESP+) Mein/e Vorgesetzte/r antwortete mir höflich und klar auf alle meine Fragen.	2,61	1,10	,67	,442	,443	<u>,665</u>	<u>,666</u>
ufra12	(RESP-) Mein/e Vorgesetzte/r gab mir durch sein Verhalten während des Kündigungsgespräches das Gefühl, nichts wert zu sein.	2,76	1,17	,60	,365	,368	<u>,605</u>	<u>,607</u>
ufra11	(RESP-) Mein/en Vorgesetzte/n empfand ich als respektlos und unhöflich.	2,80	1,20	,56	,296	,297	<u>,544</u>	<u>,545</u>
fra13	(KONS+) Die Firma benutzte bei der Auswahl der zu kürzenden Stellen bei allen Mitarbeitern die gleichen Kriterien.	2,16	1,08	,37	,127	,129	,356	,359
ufra17	(KONS-) Die Regeln, nach denen die Gekündigten ausgewählt wurden, waren immer mal wieder anders.	2,50	1,11	,60	,395	,398	<u>,628</u>	<u>,631</u>
ufra30	(KONS-) Der Stellenabbauprozess lief je nach Mitarbeiter nach unterschiedlichen Regeln ab.	2,45	1,12	,29	,115	,114	,339	<u>,337</u>
ufra16	(GENAU-) Ich finde, mein ehemaliger Arbeitgeber hat wichtige Kriterien bei der Auswahl derjenigen, die entlassen wurden, übersehen.	2,13	1,07	,64	,457	,456	<u>,676</u>	<u>,676</u>
ufra21	(GENAU-) Die Firma hat sich kaum Gedanken über den Ablauf des Kündigungsprozesses gemacht	2,11	1,07	,64	,406	,406	<u>,637</u>	<u>,637</u>
fra24	(GENAU+) Die Firma sammelte sorgfältig alle Informationen, die für eine Kündigungsentscheidung wichtig sind.	1,99	1,07	,50	,216	,216	<u>,464</u>	<u>,464</u>
ufra18	(NEUTR-) Wem gekündigt wurde, hing zum Großteil davon ab, wen der/die Vorgesetzte gut leiden konnte.	2,41	1,19	,71	,511	,511	<u>,715</u>	<u>,715</u>
fra20	(NEUTR+) Die Firma behandelte alle Mitarbeiter gleich, ohne Rücksicht auf Geschlecht, Nationalität oder Religionszugehörigkeit.	2,52	1,15	,55	,307	,309	<u>,554</u>	<u>,556</u>

Anhang 14: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "allgemeines Gerechtigkeitsempfinden" (Fortsetzung 2).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	h^2	l_1	l_1
fra32	(NEUTR+) Es gab Regelungen in der Firma, die verhinderten, dass Vorgesetzte einzelne Mitarbeiter bevorzugten.	1,79	,99	,50	,215	,216	<u>,464</u>	<u>,465</u>
ufra22	(REPRÄ-) Bei dem Stellenabbauprozess wurden die Interessen vieler Mitarbeiter ignoriert.	2,26	1,11	,56	,335	,335	<u>,579</u>	<u>,579</u>
fra28	(REPRÄ+) Die Firma bedachte in ihrer Planung, dass jeder Mitarbeiter unterschiedliche Bedürfnisse hat.	1,80	,90	,62	,372	,372	<u>,610</u>	<u>,610</u>
fra31	(REPRÄ+) Die Firma bemühte sich, die Situation aller Beteiligten zu bedenken	1,90	,97	,66	,517	,519	<u>,719</u>	<u>,720</u>
fra23	(KORR+) Einzelheiten meines Kündigungsvertrages konnten nach meinen Wünschen geändert werden.	2,02	1,14	,41	,223	,217	<u>,473</u>	<u>,466</u>
ufra29	(KORR-) Alle Aspekte meines Kündigungsverfahrens waren von vornherein unveränderbar festgelegt.	2,16	1,13	,24	,045		,213	
ufra26	(KORR-) Ich konnte überhaupt keinen Einfluss auf die Unterpunkte meines Kündigungsvertrages nehmen.	2,27	1,21	,40	,200	,194	<u>,447</u>	<u>,441</u>
ufra14	(ETHIK-) Die Firma enthielt den Mitarbeitern meiner Meinung nach wichtige Informationen vor.	2,12	1,08	,64	,451	,451	<u>,671</u>	<u>,672</u>
ra15	(ETHIK-) Um den Arbeitsplatzabbau zu rechtfertigen, stellte das Management die wirtschaftliche Lage der Firma absichtlich schlechter dar als sie tatsächlich war.	2,41	1,06	,41	,165	,166	<u>,407</u>	<u>,407</u>
ufra27	(ETHIK-) Um das mir rechtlich Zustehende musste ich feilschen.	2,39	1,21	,56	,330	,330	<u>,575</u>	<u>,574</u>

Anhang 14: Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen der Skala "allgemeines Gerechtigkeitsempfinden" (Fortsetzung 3).

Item	Itemwortlaut	MW	SD	r_{it}	h^2	h^2	l_1	l_1
fr78n	(M&U) Das Unternehmen hat alle Beteiligten/Betroffenen so früh als möglich über einen eventuellen Stellenabbau informiert.	1,89	1,01	,54	,359	,357	<u>,599</u>	<u>,598</u>
fr80n	(M&U) Das Unternehmen hat mich und meine Kollegen/innen über den Stellenabbau so rechtzeitig informiert, dass sich jeder frühestmöglich darauf einstellen konnte, eventuell persönlich von dem Prozess betroffen zu sein.	1,88	1,04	,53	,342	,342	<u>,585</u>	<u>,584</u>
fr86n	(M&U) Bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter/innen berücksichtigte die Firma soziale Kriterien.	1,90	1,05	,53	,296	,295	<u>,544</u>	<u>,543</u>
fr87n	(M&U) Mein/e Vorgesetzte/r stand mir jederzeit für Rückfragen zu dem Stellenabbau zur Verfügung.	2,07	1,15	,68	,550	,548	<u>,741</u>	<u>,740</u>

Bemerkung: MW = Itemmittelwert, SD = Standardabweichung, r_{it} = Trennschärfe¹⁴⁶, h^2 = Kommunalität nach Extraktion, l_1 = Ladung nach Rotation, oblimin, Delta = 0. Unterstrichene Werte erfüllen das Kriterium der Itemauswahl nach Stevens (1996, S. 371), grau = ausgeschlossene, kursiv = nach Ausschluss der Items fra06, fra05, fra29. Die Änderungen in der Trennschärfe werden nicht dargestellt, da sich nur die zweite Nachkommastelle um max. zwei Ziffern ändert. N = 114 in der Reliabilitätsanalyse, N = 163 bis 167 in der Faktorenanalyse

Diese Items wurden aus folgenden Gründen ausgeschlossen:

- Item fra06 erfüllt weder das Kriterium nach Fürntratt (1969, $l^2 \geq h^2/2$) noch nach Stevens (1996¹⁴⁷, Ladung $\geq ,398$ bei N=176). Außerdem steigt Cronbach's Alpha, wenn das Item nicht eingebracht wird (wenn auch nur mäßig von ,9414 auf ,94444) und seine Trennschärfe ist schlecht (,06). Inhaltlich kann man sich vorstellen, dass das Item missverständlich ist, da „klar und deutlich“ auch als unhöflich aufgefasst werden könnte.
- Item ufra05 erfüllt zwar das Fürntratt-Kriterium, nicht jedoch das Kriterium nach Stevens (1996) und hat eine sehr geringe Ladung und Kommunalität. Außerdem steigt Cronbach's Alpha, wenn das Item nicht eingebracht wird (wenn auch nur mäßig von

¹⁴⁶ Nach Weise (zit. nach Fisseni, 1997) ist eine Trennschärfe von ,30 bis ,50 mittel, > ,50 hoch.

¹⁴⁷ Dies hat den Vorteil, dass es die Stichprobengröße berücksichtigt. Demnach darf man bei N=167 Items mit Ladungen über 398 berücksichtigen.

,9414 auf ,9436) und seine Trennschärfe ist schlecht (,08). Inhaltlich lehnt es sich an die Konzeption der Angemessenheit nach Bies und Moag (1986) an, ist jedoch leicht missverständlich, da es auch als Trostversuch aufgefasst werden könnte statt als negativen Normverstoß. Es wird daher ebenfalls nicht in die Skala aufgenommen.

- Item ufra29 erfüllt zwar das Fürntratt-Kriterium, nicht jedoch das Kriterium nach Stevens (1996) und hat eine sehr geringe Ladung und Kommunalität. Außerdem steigt Cronbach's Alpha, wenn das Item nicht eingebracht wird (wenn auch nur sehr mäßig von ,9414 auf ,9424) und seine Trennschärfe ist mit ,24 niedrig. Inhaltlich kann man kritisieren, dass dieses Item zwar einen Widerspruch zum Prinzip der Korrigierbarkeit darstellt, jedoch auch von den Betroffenen positiv erlebt werden könnte. In der Erfahrungswelt von Gekündigten wird die genaue Planung und die Tatsache, dass sich jemand hat sich Gedanken über den Prozess gemacht positiv bewertet (Andrzejewski, 2003). Insgesamt kann man sagen, dass alle Items zur Korrigierbarkeit eher gering auf dem Faktor laden. Verzichtet man darauf, einen Faktor zu erzwingen (was sich aufgrund der Uninterpretierbarkeit der Faktoren und Verletzung der Einfachstruktur nicht empfiehlt), laden alle drei Korrigierbarkeitsfaktoren auf einem eigenen Faktor. Dieser Effekt verschwindet, sobald man die Zahl der zugelassenen Faktoren beschränkt.

Folgende Items wurden aus folgenden Gründen nicht ausgeschlossen:

- Item fra02 erfüllt das Fürntratt-Kriterium, jedoch nicht das nach Stevens (1996). Da seine Ladung zwar gering ist (,375), jedoch nicht weit unter dem nach Stevens kritischen Wert von ,398 liegt und auch inhaltlich sinnvoll erscheint, wird es zu Gunsten der Breite des Konstruktes beibehalten. Außerdem sinkt Cronbach's Alpha bei Ausschluss dieses Items, wenn auch nur sehr leicht von ,9414 auf ,9413 und seine Trennschärfe ist mit ,38 im mittleren Bereich (Weise, zit. nach Fisseni, 1997).
- Item fra13 und Item ufra30 erfüllen das Fürntratt-Kriterium, jedoch nicht das nach Stevens (1996). Sie messen beide Konsistenz. Ihre Ladungen sind zwar gering (fra13 = ,346; ufra30 = ,358), jedoch nicht weit unter dem nach Stevens kritischen Wert von ,398. Da sonst zwei der drei Items des Aspektes Konsistenz eliminiert werden und sie inhaltlich sinnvoll erscheinen, werden zu Gunsten der Breite des Konstruktes beibehalten.

Anhang 15: Deskriptive Befunde

Item	N	MW	MD	SD	σ^2	SCH	KUR
GER = Gerechtigkeit	167	2,29	2,3	,65	,42	,30	-,44
IG = interaktionale Gerechtigkeit	166	2,56	2,6	,76	,58	,02	-,75
PG = prozedurale Gerechtigkeit	167	2,20	2,2	,66	,44	,31	-,59
AG = allgemeine Gerechtigkeit	167	2,12	2,0	,97	,93	,43	-,90
SW =Selbstwert Gesamtwert	167	3,29	3,4	,64	,41	-,69	-,47
Selbstwert Allgemein, ohne Arbeit	167	3,26	3,3	,68	,46	-,66	-,48
Selbstwert Arbeitsbezogen	167	3,34	3,5	,73	,53	-,95	,22
VAextWirt = VA external Wirtschaft	166	2,53	3,0	1,16	1,34	-,07	-1,44
VAextNie = VA external Niemand	167	2,04	2,0	,97	,93	,65	-,51
VAextMan = VA external Management	166	3,00	3,0	1,03	1,07	-,57	-,96
VAint = VA internal	166	1,42	1,0	,70	,49	1,72	2,54
KÜges = KÜ gesamt	165	2,56	2,3	,84	,70	,04	-,71
KÜint = KÜ internal	165	2,86	3,0	1,08	1,17	-,42	-1,15
KÜextWirt = KÜ external Wirtschaft	166	2,69	3,0	1,07	1,15	-,26	-1,18
KÜextZuf = KÜ external Zufall	164	2,43	2,0	1,03	1,06	,08	-1,12
COPkont = Coping kontrollorientiert	167	3,07	3,0	,52	,26	-,29	,16
COPverm = Coping vermeidend	167	2,88	3,0	,80	,65	-,64	-,12
SU = Sensibilität für Unger.	166	2,87	2,7	,68	,46	-,26	-,25
GWG = Gerechte-Welt-Glauben	165	1,91	2,0	,70	,49	,32	-,59
Alter	164	38,43	37,0	11	121	,55	-,49
Item 92 = vom Gehalt Versorgte	167	1,78	1,0	1,02	1,03	1,14	,64
Zeit = Zeit seit Entlassung in Monaten	167	18,1	9,0	24,8	617	2,75	9,11
BD = Beschäftigungsdauer in Monaten	151	72,33	36	106	11303	2,46	5,60
Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten	82	11,07	3,8	15	242	2,05	3,77

Bemerkung: N = Zahl der Fragebögen; MW = Mittelwert; MD = Median; SD = Standardabweichung, σ^2 = Varianz, SCH = Schiefe, KUR = Kurtosis.

Minimum: Immer eins außer bei Selbstwert gesamt (1,6), allgemein (1,3), Coping kontrollorientiert (1,5), Alter (20) und Dauer der Arbeitslosigkeit (0).

Maximum: Immer vier, außer bei Gerechtigkeit gesamt und PG (3,85), Beschäftigungsdauer (492), Alter (68), Zahl der mit dem Einkommen Versorgten (5), Zeit seit dem Entlassungserlebnis (142 Monate) und Dauer der Arbeitslosigkeit (72 Monate).

Anhang 16: Korrelative Befunde – Überblick

	GER	IG	PG	AG	SW ges	SW allg	SW arb	VAint	VAext Wirt	VAext Nie	VAext Man
GER	1										
IG	,90 ,000 166	1									
PG	,95 ,000 167	,75 ,000 166	1								
AG	,84 ,000 167	,75 ,000 166	,82 ,000 167	1							
SWges	,04 ,616 167	,07 ,353 166	,00 ,999 167	,07 ,348 167	1						
SWallg	,05 ,550 167	,07 ,309 166	,01 ,892 ,167	,05 ,567 ,167	,94 ,000 ,167	1					
SWarb	,02 ,788 167	,05 ,357 166	-,01 ,865 167	,10 ,197 167	,88 ,000 167	,66 ,000 167	1				
VAint	,02 ,810 166	-,05 ,535 165	,07 ,389 166	,06 ,389 167	-,25 ,001 165	-,18 ,021 166	-,29 ,000 166	1			
VAextWirt	,42 ,000 166	,44 ,000 165	,37 ,000 166	,38 ,000 166	,03 ,697 166	,00 ,973 166	,07 ,407 166	-,14 ,078 165	1		
VAextNie	,50 ,000 167	,43 ,000 167	,49 ,000 167	,50 ,000 167	-,09 ,258 167	-,09 ,232 167	-,063 ,418 167	,06 ,484 166	,35 ,000 166	1	
VAextMan	-,35 ,000 166	-,37 ,001 165	-,37 ,000 166	-,40 ,000 166	,05 ,512 166	,03 ,686 166	,064 ,411 166	-,23 ,003 165	,00 1,00 166	-,30 ,000 166	1

Anhang 16: Korrelative Befunde Überblick (Fortsetzung 1)

	GER	IG	PG	AG	SWges	SW allg	SW arb	VAint	VAext Wirt	VAext Nie	VAext Man
KÜges	,11 ,158 167	,11 ,169 166	,09 ,237 167	,11 ,161 167	,04 ,600 167	,08 ,336 167	-,01 ,866 167	,14 ,076 166	-,02 ,791 166	,08 ,313 167	-,24 ,002 166
KÜint	,03 ,706 165	,05 ,501 164	,01 ,936 165	,01 ,906 165	,01 ,834 165	,04 ,654 165	-,01 ,929 165	,05 ,545 164	-,02 ,790 164	-,01 ,880 165	-,09 ,234 164
KÜextWirt	-,12 ,111 166	-,12 ,117 165	-,10 ,224 166	<u>-,16</u> ,044 166	<i>-,13</i> ,092 166	<u>-,16</u> ,034 166	-,05 ,487 166	-,12 ,111 165	-,03 ,731 165	-,12 ,111 166	,29 ,000 165
KÜextZuf	-,09 ,230 164	-,05 ,499 163	-,11 ,176 164	-,07 ,368 164	,03 ,702 164	,02 ,847 164	,04 ,579 164	<i>-,14</i> ,081 163	,03 ,738 163	-,06 ,437 164	<u>,19</u> ,015 163
COPkont	,01 ,933 167	,07 ,381 166	-,01 ,930 167	,05 ,492 167	-,08 ,287 167	-,09 ,228 167	-,04 ,570 167	,02 ,802 166	,10 ,204 166	-,10 ,207 167	,08 ,330 166
COPverm	-,02 ,802 167	,01 ,885 166	-,06 ,451 167	<u>-,17</u> ,031 167	,09 ,261 167	<i>,13</i> ,105 167	,02 ,760 167	-,04 ,650 166	-,02 ,781 166	-,12 ,121 167	<i>,13</i> ,100 166
SI42	-,08 ,311 165	-,11 ,171 164	-,05 ,512 165	-,11 ,163 165	-,34 ,000 165	-,39 ,000 165	<u>-,22</u> ,005 165	,09 ,270 164	-,04 ,647 164	,01 ,930 165	,05 ,515 164
SI54	-,06 ,435 165	-,09 ,274 164	-,05 ,489 165	,00 ,974 165	-,06 ,432 165	-,07 ,407 165	-,05 ,522 165	,05 ,502 164	<i>-,13</i> ,087 164	-,12 ,122 165	-,03 ,714 164
GWG	<u>,20</u> ,011 165	,08 ,317 164	<u>,23</u> ,003 165	<u>,17</u> ,029 165	-,01 ,903 165	-,03 ,733 165	,02 ,772 165	,05 ,515 164	,04 ,577 165	<u>,20</u> ,011 165	<i>-,13</i> ,097 165
SU	<i>-,14</i> ,079 166	-,07 ,367 165	<u>-,16</u> ,039 166	<u>-,21</u> ,006 166	-,11 ,176 166	-,08 ,316 166	-,12 ,110 166	,08 ,337 165	,10 ,224 166	<i>-,13</i> ,088 166	,08 ,304 166

Bemerkung: obere Zeile = Korrelation; mittlere Zeile = Signifikanz: *kursiv*: $p < .10$, unterstrichen: $p < 0,5$, **fettgedruckt**: $p < ,01$; untere Zeile = N.

Anhang 16 : Korrelative Befunde Überblick (Fortsetzung 2)

	KÜ ges	KÜ int	KÜext Wirt	KÜext Zuf	COP kont	COP verm	SI42	SI54	GWG	SU
KÜges	1									
KÜint	,75 ,000 165	1								
KÜextWirt	-,82 ,000 166	-,40 ,000 164	1							
KÜextZuf	-,78 ,000 164	-,33 ,000 163	,51 ,000 163	1						
COPkont	,12 ,134 167	<u>,19</u> ,016 165	,00 ,997 166	-,05 ,560 164	1					
COPverm	-,01 ,858 167	,02 ,837 165	,01 ,917 166	,05 ,514 164	-,09 ,261 167	1				
SI42	-,07 ,347 165	<u>-,16</u> ,047 163	,06 ,434 164	-,02 ,796 162	<u>-,17</u> ,034 165	-,07 ,368 165	1			
SI54	,06 ,474 165	,07 ,357 164	-,05 ,533 164	-,02 ,804 164	-,03 ,752 165	<u>-,20</u> ,011 165	,04 ,611 163	1		
GWG	,21 ,007 165	<u>,17</u> ,032 163	<u>-,20</u> ,011 164	<u>-,168</u> ,045 162	-,06 ,446 165	,02 ,801 165	-,08 ,321 163	-,03 ,728 163	1	
SU	-,06 ,448 166	-,03 ,713 164	,11 ,155 165	-,01 ,931 163	<u>,16</u> ,043 166	-,02 ,781 166	,10 ,193 164	-,02 ,803 164	-,28 ,000 165	1

Bemerkung: obere Zeile: Korrelation; mittlere Zeile: Signifikanz: *kursiv*: $p < .10$, unterstrichen: $p < 0,5$, fettgedruckt: $p < .01$; untere Zeile: N.

Anhang 16: Korrelative Befunde Überblick (Fortsetzung 3)

	Alter	BD	Zeit seit Kündig	Ver- sorgte¹⁴⁸	Dauer d. A.losigk. ¹⁴⁹	neue Stelle?¹⁵⁰	Ge- schlecht
GER	-,03 ,689 164	,07 ,415 151	-,07 ,391 167	-,04 ,667 167	-,02 ,856 82	-,05 ,551 164	,28 ,000 164
IG	-,05 ,541 163	,08 ,330 150	-,04 ,641 166	-,09 ,272 166	-,06 ,612 81	-,08 ,324 163	,26 ,001 163
PG	-,04 ,639 164	,03 ,681 151	-,10 ,202 167	,01 ,886 167	-,03 ,819 82	-,00 ,970 164	,26 ,001 164
AG	-,05 ,561 164	,03 ,758 151	-,04 ,643 167	-,03 ,719 167	-,01 ,900 82	-,08 ,316 164	,23 ,003 164
SWges	,10 ,235 164	,15 ,061 151	,12 ,120 167	,06 ,416 167	,10 ,381 82	-,05 ,526 164	,05 ,505 164
SWallg	,08 ,326 164	,18 ,025 151	,12 ,130 167	,04 ,600 167	,10 ,369 82	-,12 ,143 164	,03 ,727 164
SWarb	,09 ,242 164	,08 ,335 151	,10 ,205 167	,08 ,313 167	,073 ,515 82	,05 ,498 164	,07 ,368 164
VAint	<u>-,19</u> ,015 163	-,13 ,111 150	-,04 ,657 166	-,08 ,303 166	-,09 ,420 81	<u>-,23</u> ,003 163	-,01 ,858 163

¹⁴⁸ Damit ist die Frage gemeint, wie viele Menschen von dem weggefallenen Einkommen versorgt wurden.

¹⁴⁹ Hiermit ist die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Menschen, die schon wieder eine neue Stelle gefunden haben gemeint.

¹⁵⁰ Da es sich hier wie bei der nebenstehenden Variable Geschlecht um eine Korrelation zwischen einem dichotomen Merkmal und intervallskalierten Variablen handelt, gibt der Wert die punktbiseriale Korrelation an. Neue Stelle? besagt, ob bereit eine neue Stelle gefunden wurde, oder nicht, was mit eins = schon gefunden und zwei = nicht kodiert wurde.

Anhang 16: Korrelative Befunde Überblick (Fortsetzung 4)

	Alter	BD	Zeit seit Kündig	Ver- sorgte	Dauer d. A.losigk	neue Stelle?	Ge- schlecht
VAext Wirt	,01 ,911 163	-,10 ,214 150	-,09 ,256 166	-,10 ,214 166	<u>-,22</u> ,043 82	-,08 ,218 163	,13 ,103 163
VAext Nie	-,01 ,930 164	-,13 ,109 151	-,08 ,301 167	-,05 ,556 167	<u>-,21</u> ,064 82	-,01 ,852 164	,24 ,002 164
VAext Man	,19 ,016 163	,20 ,234 150	,06 ,419 166	-,09 ,270 166	,05 ,670 82	,13 ,104 163	-,11 ,149 163
KÜges	-,41 ,000 164	-,25 ,002 151	-,25 ,001 167	-,12 ,119 167	<u>-,30</u> ,006 82	-,13 ,094 164	,03 ,753 164
KÜint	-,27 ,001 162	-,05 ,524 149	-,17 ,033 165	-,11 ,149 165	<u>-,21</u> ,055 80	,02 ,841 163	,03 ,706 165
KÜext Wirt	,41 ,000 163	,30 ,000 150	,20 ,012 166	,12 ,130 166	<u>,27</u> ,014 82	<u>,21</u> ,007 163	-,12 ,111 166
KÜext Zuf	<u>,24</u> ,002 161	,24 ,003 148	,20 ,010 164	,01 ,886 164	<u>,19</u> ,085 81	,11 ,169 163	-,09 ,230 164
COP kont	<u>-,15</u> ,050 164	-,12 ,151 151	-,051 ,514 167	-,15 ,055 167	-,12 ,269 82	,01 ,936 164	-,15 ,052 164
COP verm	,03 ,706 164	,01 ,879 151	,05 ,530 167	,00 ,993 167	,08 ,463 82	,02 ,850 164	,01 ,898 164
SI42	,01 ,956 162	-,03 ,746 149	,04 ,603 165	-,14 ,064 165	,05 ,663 82	,08 ,322 162	-,01 ,855 162

Anhang 16: Korrelative Befunde Überblick (Fortsetzung 5)

	Alter	BD	Zeit seit Kündig	Ver- sorgte	Dauer d. A.losigk	neue Stelle?	Ge- schlecht
SI54	-,03 ,719 162	,01 ,902 149	,01 ,878 165	-,05 ,525 165	-,03 ,767 81	-,11 ,183 164	-,02 ,846 162
GWG	,01 ,881 162	-,05 ,563 149	-,04 ,609 165	-,05 ,511 165	,02 ,831 81	-,04 ,646 162	,02 ,852 162
SU	-,26 ,001 163	-,13 ,127 150	-,07 ,388 166	-,11 ,148 166	-,03 ,789 82	,06 ,471 163	-,06 ,422 163
Alter	1	,65 ,000 148	,40 ,000 164	,33 ,000 164	,47 ,000 80	,13 ,101 161	-,03 ,679 161
BD	,65 ,000 148	1	,43 ,000 151	,12 ,140 151	,72 ,000 77	,16 ,060 148	,08 ,365 149
Zeit seit	,40 ,000 164	,43 ,000 151	1	,08 ,334 167	,59 ,000 82	<u>-,24</u> ,003 164	,07 ,354 164

Anhang 17: Mittelwertsvergleiche für die Online-Version und der Papier- und-Bleistift-Version.

Gruppe	Variable	MW	SD	p	t	df	N
1	GER	2,20	,61	,018	-2,390	165	109
2		2,45	,70				58
1	AG	1,99	,92	,015	-2,454	165	109
2		2,37	1,01				58
1	SWges	3,24	,66	,176	-1,358	165	109
2		3,38	,59				58
1	SWallg	3,21	,71	,161	-1,409	165	109
2		3,36	,62				58
1	SWarb	3,29	,77	,278	-1,088	165	109
2		3,42	,65				58
1	VAextWirt	2,48	1,13	,462	-,737	164	108
2		2,62	1,21				58
1	VAextNie	1,98	,92	,270	-1,107	165	109
2		2,16	1,04				58
1	VAextMan	3,06	1,02	,271	1,104	164	108
2		2,88	1,06				58
1	VAint	1,48	,78	,097	1,667	164	108
2		1,29	,50				58
1	KÜges	2,54	,89	,531	-,627	165	109
2		2,62	,74				58
1	KÜint	2,76	1,09	,101	-1,652	163	109
2		3,05	1,05				56
1	KÜextWirt	2,69	1,06	,978	,027	164	108
2		2,69	1,10				58
1	KÜextZuf	2,45	,99	,790	,267	162	107
2		2,40	1,10				57
1	COPkont	2,97	,43	,000	-3,806	165	109
2		3,27	,60				58

Bemerkung: Gruppe 1 = Online-Version, Gr. 2 = Rest, MW = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Anhang 16: Mittelwertsvergleiche für die Online-Version und der Papier-und-Bleistift-Version (Fortsetzung).

Gruppe	Variable	MW	SD	p	t	df	N
1	COPverm	2,82	,86	,190	-1,316	165	109
2		2,99	,67				58
1	SI42	1,92	,99	,022	2,308	163	107
2		1,55	,92				58
1	SI54	3,06	,92	,000	5,790	163	108
2		2,12	1,10				57
1	GWG	1,88	,73	,474	-,718	163	107
2		1,97	,66				58
1	SU	2,89	,63	,577	,559	164	108
2		2,83	,76				58

Bemerkung: Gruppe 1 = Online-Version, Gr. 2 = Rest, MW = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

Anhang 18: Moderatoranalyse des Zusammenhangs zwischen dem Prädiktor VA und dem Kriterium KÜ mit dem Moderator SW

Tabelle A: Moderatoranalyse des Zusammenhangs zwischen VA und KÜint mit dem Moderator SW

Kriterium: KÜint		Regressionsgewicht (β) der Prädiktoren			R²	R²ink r	f²
Prädiktor	Moderator	Prädiktor	Moderator	Interaktions-term			
VAextWirt	SW	-,03 ,738	,02 ,773	,13 ,107	,017	,016	,016
VAextNie	SW	-,01 ,913	,02 ,829	,04 ,636	,002	,001	,001
VAextMan	SW	-,095 ,229	,207 ,384	-,206 ,386	,014	,005	,005
VAint	SW	-,02 ,854	,32 ,090	-,34 ,086	,021	,018	,018

Bemerkung: obere Zeile: Korrelation; untere Zeile: Signifikanz: *kursiv:* $p < .10$, unterstrichen: $p < 0,5$, **fettgedruckt:** $p < ,01$. N = 164 (nur bei VAextNie = 165).

Tabelle B: Moderatoranalyse des Zusammenhangs zwischen VA und KÜextWir mit dem Moderator SW

Kriterium: KÜextWirt		Regressionsgewicht (β) der Prädiktoren			R²	R²ink r	f²
Prädiktor	Moderator	Prädiktor	Moderator	Interaktions-term			
VAextWirt	SW	-,01 ,859	-,15 <u>,051</u>	-,13 ,140	,016	,013	,013
VAextNie	SW	-,14 ,076	-,15 ,061	-,08 ,312	,024	,006	,006
VAextMan	SW	,30 ,000	-,26 ,259	,10 ,652	,111	,001	,001
VAint	SW	<u>-,19</u> ,039	-,10 ,588	-,09 ,659	,027	,001	,001

Bemerkung: obere Zeile: Korrelation; untere Zeile: Signifikanz: *kursiv:* $p < .10$, unterstrichen: $p < 0,5$, **fettgedruckt:** $p < ,01$., N = 165.

Tabelle C: Moderatoranalyse des Zusammenhangs zwischen VA und KÜextWirt mit dem Moderator SW

Kriterium: KÜextZuf		Regressionsgewicht (β) der Prädiktoren			R²	R²ink r	f²
Prädiktor	Moderator	Prädiktor	Moderator	Interakti- ons-term			
VAextWirt	SW	-,03 ,785	,02 ,815	-,09 ,258	,009	,008	,008
VAextNie	SW	-,06 ,468	,03 ,740	,03 ,698	,005	,001	,001
VAextMan	SW	<u>,19</u> ,015	-,19 ,427	,22 ,351	,042	,005	,005
VAint	SW	-,12 ,152	,02 ,845	-,11 ,157	,031	,012	,014

Bemerkung: obere Zeile: Korrelation; untere Zeile: Signifikanz: *kursiv:* $p < .10$, unterstrichen: $p < 0,5$, **fettgedruckt:** $p < ,01$. N= 166.

Anhang 19: Weitere Effekte

Prädiktor(en)	Kriterium	R ² korr	R ² - Ink	Beta	SD	t	p
GER * VAint	SW	,068	,025	,161	,079	2,11	,037
GER * VAint	GWG	,049	,024	,157	,079	2,02	,045
GER * VAextWirt	KÜges	,035	,035	-,188	,079	-2,46	,015
GER * VAextWirt	COPkont	,033	,040	,20	,077	2,60	,010
GER * VAextNie	SI42	,018	,027	-,173	,073	-2,13	,035
GER * VAextNie	SI54	,019	,022	-,158	,073	-1,93	,055
GER * KÜges	VAextWirt	,194	,029	-,172	,071	-2,56	,015
<i>GER * KÜges</i>	<i>VAextMan</i>	<i>,165</i>	<i>,015</i>	<i>-,121</i>	<i>,072</i>	<i>-1,70</i>	<i>,091</i>
<i>GER * KÜwirt</i>	<i>COPver</i>		<i>,022</i>	<i>,15</i>			<i>,056</i>
<i>GER * SU</i>	<i>VAextWirt</i>	<i>,197</i>	<i>,014</i>	<i>,118</i>	<i>,076</i>	<i>1,66</i>	<i>,099</i>
GER * Alter	BD	,434	,023	,152	,068	2,45	,015
<i>SW * VAint</i>	<i>KÜint</i>	<i>,003</i>	<i>,018</i>	<i>-,342</i>	<i>,119</i>	<i>-1,72</i>	<i>,086</i>
<i>SW * VAint</i>	<i>COPkont</i>	<i>,030</i>	<i>,023</i>	<i>,381</i>	<i>,119</i>	<i>1,94</i>	<i>,054</i>
SW * VAint	SI54	,011	,024	,393	,120	1,99	,048
<i>SW * VAint</i>	<i>BD</i>	<i>,035</i>	<i>,022</i>	<i>-,370</i>	<i>,122</i>	<i>-1,83</i>	<i>,070</i>
<i>SW * VAextWirt</i>	<i>KÜges</i>	<i>,001</i>	<i>,017</i>	<i>,132</i>	<i>,081</i>	<i>1,69</i>	<i>,094</i>
SW * KÜges	Vaint	,089	,023	-,158	,076	-2,06	,041
<i>SW * KÜges</i>	<i>VAextWirt</i>	<i>,000</i>	<i>,017</i>	<i>,135</i>	<i>,080</i>	<i>1,68</i>	<i>,095</i>
<i>SW * VAwirt</i>	<i>SI42</i>	<i>,023</i>	<i>,019</i>	<i>-,139</i>	<i>,081</i>	<i>-1,79</i>	<i>,076</i>

Bemerkung: Nicht berechnet wurden Wechselwirkungen mit den demographischen Variablen, außer mit Alter.

Kursive Werte zeigen an, dass $p > ,05$. Nicht signifikante Werte wurden nicht berechnet. Es wurde jede mit jeder gekreuzt.

Anhang 20: Weitere Effekte (Fortsetzung 1).

Prädiktor(en)	Kriterium	R² korr	R²- Ink	Beta	SD	t	p
SW * KÜges	SI42	,136	,029	,177	,075	2,36	,020
<i>SW * KÜges</i>	<i>SI54</i>	,006	,017	,135	,079	1,68	,096
SW * SU	KÜextZuf	,010	,027	-,168	,083	-2,11	,036
<i>SW * SU</i>	<i>SI54</i>	,027	,022	,150	,083	1,89	,060
<i>SW * Alter</i>	<i>SI42</i>	,120	,017	-,131	,074	-1,75	,082
SW * Alter	Zeit seit	,177	,029	,172	,071	2,39	,018
SW * Alter	BD	,441	,024	,156	,062	2,51	,013
<i>VAint * KÜges</i>	<i>SI42</i>	,014	,017	,136	,092	1,66	,098
<i>VAint * KÜges</i>	<i>SI54</i>	,005	,018	,139	,092	1,69	,092
<i>VAint * GWG</i>	<i>COPkont</i>	,022	,017	,134	,066	1,70	,091
<i>VAint * GWG</i>	<i>SI54</i>	,021	,018	,135	,069	1,69	,093
VAint * SU	KÜextWirt	,068	,039	,199	,198	2,58	,010
<i>VAint * SU</i>	<i>KÜextZuf</i>	,039	,020	,141	,085	1,803	,073
VAint * SU	SI42	,046	,028	-,169	,084	-2,18	,013
VAint * Alter	COPverm	,013	,029	,181	,096	2,19	,030
VAextWirt* KÜges	GER	,193	,019	-,137	,067	-1,95	,053
VAextWirt* KÜges	Zeit	,075	,023	,153	,071	2,04	,043
VAextWirt* GWG	COPverm	,012	,030	,172	,077	2,22	,028
<i>VAextWirt* KÜges</i>	<i>BD</i>	,078	,020	,143	,076	1,80	,073
VAextWirt* Alter	COPkont	,075	,058	-,245	,078	-3,20	,002
<i>VAextWirt* Alter</i>	<i>KÜextWirt</i>	,167	,015	-,124	,074	-1,70	,091

Anhang 20: Weitere Effekte (Fortsetzung 2).

Prädiktor(en)	Kriterium	R² korr	R²- Ink	Beta	SD	t	p
<i>VAextWirt* Alter</i>	<i>SU</i>	,078	,018	-,135	,078	-1,77	,079
VAextWirt* Alter	Zeit seit	,172	,023	-,155	,074	-2,13	,034
VAextWirt* Alter	BD	,436	,016	-,128	,064	-2,02	,045
VAextNie* GWG	COPkont	,025	,032	-,180	,075	-2,31	,022
<i>VAextNie* SU</i>	<i>SI42</i>	,030	,019	,141	,069	1,78	,077
VAextNie* Alter	BD	,484	,059	-,244	,065	-4,10	,000
VAextMan * KÜges	SU	,039	,049	,228	,078	2,89	,004
VAextMan * KÜges	Zeit seit	,071	,027	-,172	,077	-2,20	,029
VAextMan * GWG	SI42	,021	,031	-,180	,072	-2,28	,024
VAextMan * SU	KÜges	,099	,038	,198	,075	2,626	,009
<i>VAextMan * SU</i>	<i>BD</i>	,049	,021	,145	,079	-1,780	,077
VAextMan * SU	Alter	,13	,036	-,191	,077	-2,369	,011
VAextMan* Alter	SU	,099	,031	-,178	,083	-2,34	,020
VAextMan* Alter	Zeit seit	,186	,045	,215	,079	2,98	,003
KÜges * GWG	SI42	,028	,035	,189	,072	2,41	,017
KÜges * SU	VAextMan	,115	,052	,074	,232	3,075	,002
KÜges * Alter	SI42	,016	,028	,170	,080	2,14	,034
<i>KÜges * Alter</i>	<i>BD</i>	,423	,014	-,122	,064	-1,91	,058
GWG * SU	VAextNie	,068	,022	-,151	,084	-1,965	,051
GWG * SU	COPverm	,028	,028	,167	,085	2,138	,034
KÜges * Alter	Zeit seit	,178	,029	-,173	,072	-2,40	,018

Anhang 20: Weitere Effekte (Fortsetzung 3).

Prädiktor(en)	Kriterium	R² korr	R²- Ink	Beta	SD	t	p
<i>GWG * Alter</i>	<i>VAextWirt</i>	,002	,019	,140	,086	1,74	,084
GWG * Alter	Zeit	,165	,022	,153	,079	2,08	,039
GWG * Alter	BD	,438	,027	-,168	,068	-2,65	,009
SU * Alter	VAextMan	,072	,035	-,189	,080	-2,49	,014
<i>SU * Alter</i>	<i>KÜextZuf</i>	,061	,020	-,140	,081	-1,82	,071
SU * Alter	SI42	,023	,030	,174	,082	2,22	,028
<i>GER * SW * VAextWirt</i>	<i>COPkont</i>	,042	,019	,157	,087	1,82	,071
GER * SW * VAextNie	COPverm	,027	,028	,195	,068	1,68	,031
GER * SW * VAextNie	SU	,024	,027	,192	,068	2,14	,034
<i>GER * SW * VAextMan</i>	<i>SI42</i>	,102	,016	-,141	,063	-1,67	,096
<i>GER * SW * VAextMan</i>	<i>SU</i>	,018	,020	-,159	,066	-1,81	,072
GER * SW * VAextMan	Alter	,045	,026	-,183	,064	-2,09	,038
<i>GER * SW * KÜges</i>	<i>SU</i>	,008	,017	,145	,091	1,68	,096
<i>GER * SW * GWG</i>	<i>SU</i>	,055	,000	-,023	,084	-,286	,096
GER * SW * SU	VAextWirt	,208	,022	,156	,080	2,16	,032
<i>GER * SW * SU</i>	<i>VAextMan</i>	,166	,015	,130	,085	1,70	,091
GER * SW * SU	KÜges	,047	,057	-,249	,088	-3,14	,002
GER * SW * SU	Alter	,071	,025	,166	,091	2,11	,037
<i>GER * SW * Alter</i>	<i>BD</i>	,464	,012	-,150	,046	-,179	,076
GER * VAint * SU	COPver	,009	,047	,238	,118	2,77	,006
GER * SW * SU	Zeit seit	,007	,026	-,167	,090	2,07	,040

Anhang 20: Weitere Effekte (Fortsetzung 4).

Prädiktor(en)	Kriterium	R² korr	R²- Ink	Beta	SD	t	p
GER * VAint * SU	SI54	,028	,032	-,198	,116	-2,32	,022
GER * VAextWirt * GWG	SI42	,004	,025	-,181	,084	-1,20	,048
<i>GER * VAextWirt * Alter</i>	<i>KÜges</i>	<i>,195</i>	<i>,014</i>	<i>,188</i>	<i>,097</i>	<i>1,69</i>	<i>,093</i>
GER * VAextWirt * Alter	SU	,130	,021	-,230	,083	-1,99	,049
GER * VAextNie * KÜ	COPkont	,11	,046	,269	,070	2,870	,005
GER * VAextNie * KÜ	SI54	,069	,022	,187	,072	1,937	,005
<i>GER * VAextNie * GWG</i>	<i>SI42</i>	<i>,041</i>	<i>,020</i>	<i>-,194</i>	<i>,089</i>	<i>1,82</i>	<i>,070</i>
GER * VAextNie * SU	SW	,018	,027	,205	,076	2,14	,034
GER * VAextMan * SU	SW	,022	,032	-,211	,084	-2,32	,022
<i>GER * VAextMan * SU</i>	<i>COPverm</i>	<i>-,007</i>	<i>,017</i>	<i>-,155</i>	<i>,085</i>	<i>-1,68</i>	<i>,095</i>
GER * VAextMan * Alter	COPkont	,082	,031	,239	,058	2,48	,014
GER * KÜ * SU	SI54	,020	,025	-,172	,099	-2,03	,044
<i>GER * KÜ * Alter</i>	<i>VAextNie</i>	<i>,242</i>	<i>,016</i>	<i>-,171</i>	<i>,075</i>	<i>-1,86</i>	<i>,065</i>
GER * KÜ * Alter	Zeit seit	,193	,024	-,210	,077	-2,22	,028
GER * GWG * Alter	SI42	,022	,043	-,219	,103	-2,66	,009
GER * SU * Alter	COPver	,052	,059	-,259	,093	-3,16	,002
<i>GER * SU * Alter</i>	<i>SI54</i>	<i>,008</i>	<i>,023</i>	<i>,163</i>	<i>,095</i>	<i>1,64</i>	<i>,055</i>
<i>GER * Zeit * Alter</i>	<i>SI54</i>	<i>-,031</i>	<i>,026</i>	<i>-,307</i>	<i>,047</i>	<i>-1,73</i>	<i>,085</i>

Bemerkung: Wenn bei nur KÜ berichtet wird, wird KÜges bedeutsam, die Einzelitems werden nur berichtet, wenn KÜges nicht signifikant wird. Die Kursiven zeilen zeigen Wechselwirkungen mit einem Signifikanzniveau von > ,05 an.

Anhang 20: Werte der Berechnung des Pfadmodells

Schritt 1, Kriterium COPkont

Prädiktor	SE b	β	t	p
GER*VAextWirt	,083	,228	2,809	,006
KÜges	,081	,169	2,083	,039
SU	,080	,156	1,96	,052
Konstante	,086	-,097	1,12	,263
F(3/144) = 4,77	p = ,003	R = ,301	R ² = ,090	R ² korrr. = ,071

Schritt 1, Kriterium COPverm

Prädiktor	SE b	β	t	p
KÜ ²	,073	,171	2,081	,039
VAextNie	,082	-,138	-1,68	,096
Konstante	,110	-,163	-1,49	,139
F(2/145) = 3,13	p = ,047	R = ,204	R ² = ,041	R ² korrr. = ,028

Schritt 1, SI42

Prädiktor	SE b	β	t	p
SW	,078	,344	4,43	,000
Konstante	,077		,000 ¹⁵¹	1,00
F(1/164) = 19,61	p = ,000	R = ,344	R ² = ,118	R ² korrr. = ,112

Schritt 1, SI54

Prädiktor	SE b	β	t	p
SW*VAextWirt	,089	-,186	-2,16	,033
SW*VAextNie	,087	,164	1,90	,060
VAextWirt	,081	-,139	-1,72	,088
Konstante	,081	,249	,804	,020
F(1/164) = 2,98	p = ,034	R = ,242	R ² = ,058	R ² korrr. = ,039

¹⁵¹ Der Wert der Konstante ist null und dies ist kein Tippfehler

Anhang 20: Werte der Berechnung des Pfadmodells (Fortsetzung 1).*Schritt 2, Kriterium SW*

Prädiktor	SE b	β	t	p
VAint	,080	,245	3,05	,003
Konstante	,079	-,009	,111	,912
F(1/146) = 9,30	p = ,003	R = ,245	R ² = ,060	R ² korrr. = ,053

Schritt 2, Kriterium KÜges

Prädiktor	SE b	β	t	p
Alter	,073	-,379	-5,21	,000
GWG	,072	,198	2,75	,007
GER*VAextWirt	,073	-,199	-2,78	,006
VAextMan	,073	-,158	-2,16	,033
Konstante	,077	,085	1,10	,274
F(4/143) = 13,41	p = ,000	R = ,522	R ² = ,273	R ² korrr. = ,252

Schritt 3, Kriterium VAint

Prädiktor	SE b	β	t	p
neue Stelle gefunden?	,093	,207	2,58	,011
Alter	,080	-,163	-2,03	,044
Konstante	,081		,000	1,000
F(1/146) = 6,18	p = ,003	R = ,280	R ² = ,079	R ² korrr. = ,066

,

Schritt 3, Kriterium VAextWirt

Prädiktor	SE b	β	t	p
GER	,075	,439	5,85	,000
SU	,075	,155	2,07	,041
Konstante	,074		,000	1,000
F(2/145) = 17,93	p = ,000	R = ,445	R ² = ,198	R ² korrr. = ,187

Anhang 20: Werte der Berechnung des Pfadmodells (Fortsetzung 2).*Schritt 3, Kriterium VAextNie*

Prädiktor	SE b	β	t	p
GER	,072	,489	6,78	,000
BD	,092	-,314	-3,43	,001
Alter	,091	,217	2,37	,019
AG	,073	,137	1,90	,060
Konstante	,070		,290	,772
F(4/143) = 16,64	p = ,000	R = ,562	R ² = ,316	R ² korrr. = ,297

Schritt 3, Kriterium VAextMan

Prädiktor	SE b	β	t	p
GER	,076	-,346	-4,53	,000
Alter	,076	,178	2,33	,021
Konstante	,076		,000	1,00
F(2/145) = 13,31	p = ,000	R = ,434	R ² = ,189	R ² korrr. = ,177

Schritt 4, Kriterium GER

Prädiktor	SE b	β	t	p
Geschlecht	,079	-,275	-3,52	,001
GWG	,078	,193	2,47	,015
Konstante	,079		-,515	,607
F(2/145) = 9,37	p = ,015	R = ,338	R ² = ,114	R ² korrr. = ,102

Schritt 5, Kriterium GWG

Es wurde kein Prädiktor aufgenommen

Schritt 5, Kriterium SU

Prädiktor	SE b	β	t	p
Alter	,080	-,261	-3,26	,001
Konstante	,080		,000	1,00
F(1/146) = 10,65	p = ,001	R = ,261	R ² = ,068	R ² korrr. = ,062

Anhang 21: Berufe der Gesamtstichprobe

Abteilungsleiterin¹⁵², Abteilungsleiterin rechn. Angestellte, Altenpflegerin, Angestellte, Vertrieb, Animateurin, Arbeiterin, Art-Direktorin, Arzthelferin, Arztsekretärin, Assistentin, Ausbilderin, Aushilfe, Bankkauffrau, Bauleiterin, Bauschlosserin, Bauzeichnerin, Beraterin, Bereichsleitung, Betreuerin, Betriebsingenieur, Buchhändlerin, Bürofachkraft, Bürogehilfin, Bürokauffrau, Call Center Agentin, Chemielaborantin, Consultant/Beraterin, Creative Directorin, Dachdeckerin, Designerin, Digital Publisherin, Dip.Sozialpäd. (FH), Dipl.-Päd. /Coach, Dipl. Ing. Maschinenbau, Dipl. Pädagogin, Diplom-Psychologin, edv-Technikerin, EDV Administratorin, Elektrikerin, Elektroinstallateurin, Elektronikerin, Erzieherin, examinierte Altenpflegerin, Facharbeiterin, FahrerIn, Fertigungsmechanikerin, Finanz Analystin, Fremdsprachenkorrespondentin, Gärtnerin, Gas-Wasserinstallateurin, Gastronomie, Geschäftsführerin, Goldschmiedin, Grafikerin, Industrie Kauffrau, Industriebuchbinderin, Industriemeisterin, Informatikerin, Ingenieurin, Installateurin, Internetscout, IT-Consultant, IT-Spezialist, IT-Systemelektronikerin, Journalistin, Juniorproduktmanagerin, Juristin, Kälteanlagenbaumeisterin, Kassiererin/Verkäuferin, Katechetin, Kauffrau, Kellnerin, kfm. Angestellte im Vertrieb, Kfm. Leitung, Kfz-Elektrikerin, kfz-Mechanikerin, Köchin, Konstrukteurin, Kontoristin, KraftfahrerIn, Krankengymnastin, Krankenschwester, Küchenfachverkäuferin, Kunstglaserin, Lagerverwalterin, Leiharbeiterin, Leiterin, Arbeitsvorbereitung/PPS, MA mit Projektverantwortung, Malermeisterin, Marketing Spezialistin, Marketing Managerin, Marktforscherin, Maschinenbauerin, Maschinistin, Maurerin, Mechatronikerin, Meisterin, Mitarbeiterin, Mittlere Führungskraft, MTA, Multimedia-Systementwicklerin , Netzwerkadministratorin, NKW-Mechanikerin, NL-Leiterin, Öffentlichkeitsarbeit, Online Redakteurin, Packerin, Pädagogin, Personalreferentin, Personalspezialistin, Planungsingenieurin, PR Beraterin, Product Managerin, Produktionshelferin, Produktmanagerin, Produktion/Metall, Programmiererin, Projekt Managerin, Projektleiterin, Projektmanagerin, Psychologin, Psychotherapeutin, Leiterin, Geschäftsführerin, PTA, Rechtsanwaltsfachangestellte, Redaktionelle Mitarbeiterin, Redaktionsmitarbeiterin, Referentin, Reiseverkehrskauffrau, Revisorin, Sachbearbeiterin, Schlosserin, Schreinerin, Sekretärin, Seminarreferentin, Service, Softwareentwicklerin, Steinmetz, Studentenjob, Studioleiterin - stellvertretende Geschäftsführerin, Stukkateurin, System Engineer, Systemadministratorin, Tankwärtin, Teamleiterin, Teamleiterin Wertpapiere und Anlagen, techn. Angest., Technikerin, technische Zeichnerin, technische Zeichnerin, Technischer Projektbegleiterin, Technischer Trainerin, Texterin, Verkäuferin, Verkaufsdirektorin, Verlagskauffrau + Lexikon, Vertrieb, Vertriebsingenieurin, Verwaltungsangestellte, Vorstandssekretärin, Wachfrau, Web-Designerin, Werbetexterin, Werkstattleiterin, Wirtschaftsprüferin, Wirtschaftsprüfungsassistentin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Zimmerfrau

¹⁵² Hier wurden zwecks noch besserer Anonymität sets die weiblichen Formen gewählt.

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich durch meine Unterschrift, dass die vorliegende Arbeit mein geistiges Eigentum ist. Ich habe diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt. Direkt oder indirekt übernommene Gedanken aus fremden Quellen sind als solche kenntlich gemacht.

Die Diplomarbeit habe ich bisher keinem anderen Prüfungsamt in gleicher oder vergleichbarer Form vorgelegt.

Trier, im Juli 2004

Jutta Bennecke