



Forschungsplan

Organisationaler Diskurs und Beiträge zur Verringerung von Arbeitslosigkeit

Erstellt von:

Dr. Jürgen Göbel

Ethische Organisationsberatung

Maler-Heß-Str. 8

D-54296 Trier

Mobil: +49 178 8218413

E-Mail: info@jg-pwe.org

Website: www.jg-pwe.org

Stand:

November 2014

Zusammenfassung

Ein Arbeitnehmer beurteilt seinen Arbeitsvertrag (insbesondere Stundenlohn und Zahl der Arbeitsstunden) danach, inwieweit dieser seinen Gerechtigkeitsnormen entspricht. Seine Gerechtigkeitsnormen entwickeln sich in einem organisationalen Diskurs. Dieser Diskurs kann entweder am Eigennutz oder am Gemeinwohl orientiert sein. Der Arbeitnehmer reagiert auf sein Urteil durch sein 'Organizational Commitment (OC)' sowie sein 'Organizational Citizenship Behavior (OCB)'. Stundenlohn, Zahl der Arbeitsstunden, OC und OCB bestimmen die Zahl der Beschäftigten in der Organisation. - Dieser Forschungsplan erläutert die Zusammenhänge mithilfe einiger ökonomischer und einiger psychologischer Ansätze, formuliert daraus 3 (9) Hypothesen und skizziert spezifische Tests.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	4
2 Arbeitsmarkt	5
3 Organisationale Gerechtigkeit (OG)	7
4 Arbeitsvertrag	8
4.1 Interner Arbeitsmarkt	8
4.2 Psychologischer Vertrag (PV)	10
5 Einstellung und Verhalten eines Arbeitnehmers	11
5.1 Organizational Commitment (OC)	11
5.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	13
6 Persönlichkeitsmerkmale eines Arbeitnehmers	14
6.1 Sensibilität für Gerechtigkeit (SG)	14
6.2 Kontrollüberzeugung (KÜ)	15
7 Organisationaler Diskurs (OD)	16
8 Externer Schock (ES)	17
9 Theoretische Konstruktion und Hypothesen	17
10 Versuchsplan	21
Literatur	24

[Personenbezeichnungen werden hier geschlechtsneutral verwendet.]

1 Einleitung

Eine Erklärung für Arbeitslosigkeit lautet: „Der Arbeitslose fordert einen zu hohen Lohn.“ Jedoch lässt sich zeigen, dass Arbeitgeber vielfach nicht bereit sind, auf eine niedrigere Lohnforderung einzugehen. Denn sie befürchten, eine Senkung des Lohns würde eine Senkung der Produktivität ihrer Arbeitnehmer nach sich ziehen.¹ - Die Ursachen der Arbeitslosigkeit lägen demnach in der Einstellung und im Verhalten der Arbeitnehmer.

Ein Arbeitnehmer orientiert sich in seiner Einstellung und seinem Verhalten an der Frage: „Was ist gerecht?“ Antworten auf diese Frage kann er in einem Diskurs erhalten. Jedoch sind die Maßstäbe der Gerechtigkeit nicht fest. So mögen die Antworten variieren, je nachdem wie der Diskurs geregelt ist. Wir unterscheiden zwei Arten von Diskurs: den Eigennutz- vom Gemeinwohl-orientierten.

Somit stellen sich uns zwei allgemeinere Fragen:

- Wie wirkt die Art eines Diskurses auf die Einstellung eines Arbeitnehmers?
- Wie wirkt die Art eines Diskurses auf das Verhalten eines Arbeitnehmers?

Und zwei speziellere:

- Wie wirkt die Art eines Diskurses auf die Bereitschaft eines Arbeitnehmers, auf Lohn zu verzichten?
- Wie wirkt die Art eines Diskurses auf die Bereitschaft eines Arbeitnehmers, auf Arbeitszeit zu verzichten?

Zur Beantwortung dieser Fragen bedienen wir uns folgender ökonomischer Ansätze: neoklassische Arbeitsmarkttheorie, Humankapitaltheorie, Insider-Outsider-Theorie, Effizienzlohntheorie, Neue Institutionenökonomik und Gleichgewichtstheorie. Diese Ansätze sollen durch folgende psychologische ergänzt beziehungsweise korrigiert werden: organisationale Gerechtigkeit, psychologischer Vertrag, 'Organizational Commitment', 'Organizational Citizenship Behavior', Sensibilität für Gerechtigkeit und Kontrollüberzeugung. Dabei scheinen die Vorteile der ökonomischen Ansätze eher in ihrer theoretischen Stringenz zu liegen; die der psychologischen in ihrem empirischen Gehalt.

Diese Studie sucht nach Möglichkeiten, mit denen sich Arbeitslosigkeit auf organisationaler

¹ Vgl. Bewley (1998).

Ebene verringern lässt. Sie testet, inwieweit organisationale Bündnisse für Arbeit möglich sind, ohne dass sie von staatlichen Regulierungen oder Zuschüssen unterstützt werden. Die organisationale Diskurs soll hierbei eine tragende Rolle spielen.

2 Arbeitsmarkt

Im *neoklassischen Basismodell der Arbeitsmarkttheorie* verhält sich jeder Akteur wie ein 'homo oeconomicus'. So strebt ein Arbeitnehmer danach, seinen Nutzen zu maximieren; ein Arbeitgeber seinen Gewinn. In diesem Modell herrschen vollkommene Marktbedingungen. Das bedeutet insbesondere: der Faktor Arbeit ist homogen; der Markt transparent; es entstehen keine Transaktionskosten. Ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber schließen somit einen Arbeitsvertrag, nach welchem eine optimale Arbeitsmenge gegen einen optimalen Lohn getauscht wird. Alle diese Arbeitsverträge führen zu einem sozialen Optimum. Das heißt: Arbeitslosigkeit kann niemals unfreiwillig entstehen.²

Die *Humankapitaltheorie* revidiert die neoklassische Annahme, der Faktor Arbeit sei homogen. Sie postuliert stattdessen, dass die Produktivität eines Arbeitnehmers von seinem Humankapital determiniert wird. Der Arbeitnehmer investiert so lange in sein Humankapital, bis der Grenzwert der abdiskontierten Kosten dem Grenzwert der abdiskontierten Erträge entspricht. Die Theorie unterscheidet zwei Formen von Humankapital:

1. Ein Arbeitnehmer kann sein *allgemeines* Humankapital in jedem beliebigen Unternehmen verwenden. Er erwirbt es durch allgemeines Training in allgemeinen Institutionen. Die Kosten dafür trägt er vollständig selbst.
2. Ein Arbeitnehmer kann sein *spezifisches* Humankapital nur im jeweiligen Unternehmen verwenden. Diese Form erwirbt er auch nur dort durch spezifisches Training. Arbeitnehmer und Arbeitgeber teilen sich die jeweiligen Kosten.

Gemäß ihren individuellen Investitionen in Humankapital können die Arbeitnehmer unterschiedliche Löhne erzielen.³

Die *Insider-Outsider-Theorie* untersucht die Bedeutung von Transaktionskosten auf dem Arbeitsmarkt. Sie unterscheidet drei Gruppen von Arbeitsanbietern:

1. *Insider*: Sie befinden sich seit längerem in einer bestimmten Arbeitsbeziehung und ver-

² Vgl. Abb/ Auer/ Mirz (1992).

³ Vgl. Becker (1993).

fügen über ein höheres Maß an spezifischem Humankapital.

2. *Entrants*: Sie befinden sich erst seit kürzerem in einer bestimmten Arbeitsbeziehung und verfügen somit über weniger an spezifischem Humankapital.
3. *Outsider*: Sie haben keinen Arbeitsvertrag und kein spezifisches Humankapital.

Einem Insider entstehen in dieser Theorie zwei Quellen von Macht: Erstens, er kann sich weigern, einen Entrant beim Erwerb von spezifischem Humankapital zu unterstützen. Zweitens, er kann die Arbeitsbeziehung kündigen. Dadurch verlöre das Unternehmen an Humankapital und Produktivität. Ein Insider nutzt also seine Macht, um einen überhöhten Lohn für sich durchzusetzen. Wegen dieser Überhöhung bleibt der Outsider ein Outsider, besteht unfreiwillig Arbeitslosigkeit.⁴

Die *Effizienzlohntheorie* zeigt, wie Intransparenz auf dem Arbeitsmarkt wirken kann. Ein Arbeitgeber muss seinem Arbeitnehmer einen überhöhten Lohn zahlen, damit dieser sein gesamtes Humankapital, seine höchste Produktivität einsetzt. Dafür gibt es insbesondere zwei Gründe:

1. Der Arbeitnehmer neigt dazu, seine Produktivität versteckt zu reduzieren. Mit dem Lohn steigen aber auch die Kosten, die ihm entstehen, wenn der Arbeitgeber ihn bei der Reduktion erwischt und entlässt (*'Shirking'-Ansatz*).
2. Der Arbeitnehmer kann versteckt nach einem anderen Arbeitgeber suchen. Ein höherer Lohn senkt jedoch den zu erwartenden Ertrag aus einer solchen Suche (*'Labour Turnover'-Ansatz*).

Gesamtwirtschaftlich führt der überhöhte Lohn zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit.⁵

Campbell III/ Kamlani (1997) befragten 184 Unternehmen über die Ursachen überhöhter Löhne. Der Fragebogen umfasste unter anderem kurze und einfache Darstellungen einzelner Arbeitsmarkttheorien. Die Befragten sollten jeweils angeben, wie wichtig sie diese Theorie in der Realität einschätzen. Die Autoren kamen insgesamt zu folgenden Ergebnissen: Die Unternehmen befürchten, dass eine Lohnkürzung ihre Arbeitnehmer dazu anreizt, mit einem Wechsel des Unternehmens zu reagieren. Der Wechsel würde umso eher gelingen, je höher das Humankapital des Arbeitnehmers ist. Durch den Wechsel entstünden dem Unternehmen Transaktionskosten und Humankapitalverluste. Es bevorzugt daher, bestimmte, weniger produktive Arbeitnehmer zu entlassen gegenüber Löhne zu kürzen. Des Weiteren glauben die Unterneh-

4 Vgl. Lindbeck/ Snower (1986).

5 Vgl. Carmichael (1990).

men, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Lohn und Produktivität besteht. Dieser zeige sich bei einer Lohnkürzung stärker als bei einer Lohnerhöhung. Gemäß der Einschätzung der Befragten wird die Macht eines Insiders eher durch Gewerkschaften ausgenutzt als durch den Insider selbst.⁶

3 Organisationale Gerechtigkeit (OG)

Gemäß der *Arbeits- und Organisationspsychologie* beurteilt ein Arbeitnehmer seine Arbeitsbeziehung in Dimensionen der *organisationalen Gerechtigkeit (OG)*. Folgende drei Dimensionen haben sich dabei als besonders bedeutsam erwiesen:⁷

1. distributive;
2. prozedurale;
3. interaktionale.

Zu 1.) Ein Arbeitnehmer beurteilt die *distributive* Gerechtigkeit am Verhältnis eines eigenen Inputs (I_e) zu einer dafür erhaltenen Belohnung (Be) im Vergleich zum Verhältnis eines fremden Inputs (I_f) zu einer dafür erhaltenen Belohnung (Bf). Er gelangt also entweder zu:

$$\text{a) } \frac{I_e}{Be} < \frac{I_f}{Bf} \quad \text{oder b) } \frac{I_e}{Be} > \frac{I_f}{Bf} \quad \text{oder c) } \frac{I_e}{Be} = \frac{I_f}{Bf} .$$

In diese Beurteilung mag der Arbeitnehmer eine weite Spanne an Größen einsetzen. Sie könnten sich auf die Vergangenheit, die Gegenwart oder die Zukunft beziehen; auf eine Vergleichsperson innerhalb oder außerhalb der eigenen Organisation; beobachtet oder vermutet sein; real oder potenziell. Das Urteil wäre also zunächst stark subjektiv. Im Fall a) würde es eine Überbelohnung anzeigen, im Fall b) eine Unterbelohnung und im Fall c) eine gerechte Verteilung.⁸

Zu 2.) Ein Arbeitnehmer beurteilt die *prozedurale* Gerechtigkeit nach den Prinzipien, nach denen ein Verfahren abläuft. Als gerechte Prinzipien gelten: a) Konsistenz der Regelanwendung; b) Korrigierbarkeit von Entscheidungen; c) Unvoreingenommenheit der entscheidenden Personen; d) Repräsentativität der Interessen; e) Genauigkeit im Umgang mit Annahmen und Informationen; f) ethische Rechtfertigung. - Er akzeptiert also das Ergebnis eines gerechten Ver-

⁶ Agell/ Lundborg (1995) sowie Blinder/ Choi (1990) kommen mit ähnlichen Methoden zu ähnlichen Ergebnissen.

⁷ Vgl. Colquitt/ Greenberg/ Zapata-Phelan (2005).

⁸ Vgl. Adams (1965).

fahrens, unabhängig vom Inhalt dieses Ergebnisses.⁹

Zu 3.) Ein Arbeitnehmer hegt bestimmte menschliche Werte. Er beurteilt die *interaktionale* Gerechtigkeit danach, inwieweit diese Werte konkret in Interaktionen umgesetzt werden. Sie beziehen sich vor allem auf zwei Bereiche: a) Interpersonale Gerechtigkeit: Hier geht es um Höflichkeit, Würde und Respekt. b) Informationale Gerechtigkeit: Hier geht es um die Quantität, die Qualität, die Relevanz und die Klarheit in der Kommunikation. - Die erwartete Ausprägung der Werte variiert allerdings danach, auf welcher organisatorischen Ebene sich der Interaktionspartner befindet.¹⁰

Cohen-Charash/ Spector (2001) verwendeten 190 empirische Studien zur organisationalen Gerechtigkeit (insgesamt mehr als 64 000 Versuchsteilnehmer umfassend) für ihre Meta-Analyse. Auf einer ersten Stufe untersuchten sie die Zusammenhänge einzelner Dimensionen der OG untereinander. So fanden sie die höchste (gewichtete) Korrelation zwischen der distributiven und der prozeduralen Gerechtigkeit ($r_w = 0,62$, Laborstudien); die niedrigste zwischen der distributiven und der interaktionalen ($r_w = 0,45$, Laborstudien). Sie schlossen insgesamt, die Unterscheidung zwischen den einzelnen Dimensionen sei zweckmäßig. - Auf einer zweiten Stufe untersuchten die beiden Autoren die Zusammenhänge zwischen einzelnen Gerechtigkeitsdimensionen und Variablen aus anderen organisationalen Kategorien, wie zum Beispiel Einstellung und Verhalten. Höhere Werte erreichten die (gewichteten) Korrelationskoeffizienten zwischen: prozeduraler Gerechtigkeit und affektivem Commitment (0,50), distributiver Gerechtigkeit und Organizational Citizenship Behavior (0,25).¹¹

4 Arbeitsvertrag

4.1 Interner Arbeitsmarkt

Die *Neue Institutionenökonomik (NIO)* modelliert Akteure als beschränkt rational und opportunistisch. Mit diesen Eigenschaften streben sie danach, ihren individuellen Nutzen oder Gewinn zu maximieren. Dabei müssen sie allerdings gewisse Marktunvollkommenheiten, insbesondere Transaktionskosten (TAK) berücksichtigen. Zu den TAK gehören: Such-, Informati-

9 Vgl. Leventhal (1980).

10 Vgl. Bies/ Moag (1986).

11 Zu ähnlichen Ergebnissen gelangten Colquitt et al. (2001) sowie Viswesvaran/ Ones (2002); mit Tendenz zu höheren Werten für die prozedurale Gerechtigkeit.

ons-, Aushandlungs-, Durchsetzungs-, Sicherungs- und Kontrollkosten. Die TAK werden zunächst durch die Eigenschaften der jeweiligen Transaktion bestimmt. Die NIÖ kennt vor allem drei solcher Eigenschaften: a) die Spezifität des zugrunde liegenden Kapitals; b) die Häufigkeit der Transaktion; und c) ihre Unsicherheit. Für jede Kombination gibt es eine bestimmte optimale Vertragsform, die die gesamten TAK minimiert. Die Vertragsform erstreckt sich vor allem in zwei Dimensionen: a) explizit versus implizit; und b) kurzfristig versus langfristig.

Nach der NIÖ versucht ein Akteur allerdings, seine eigenen TAK zu minimieren. Dabei rechnet er beschränkt mit dem Opportunismus seines Transaktionspartners. Er will diesen Opportunismus auf ein zufriedenstellendes Maß reduzieren. In der Vertragsverhandlung fordert er dazu Klauseln, die dem Partner entsprechende Anreize bieten. Das Ergebnis der Verhandlung hängt davon ab, wie die relevanten Informationen zwischen den beiden Partnern verteilt sind.¹²

Eine Arbeitsleistung hat nach der NIÖ folgende besondere Eigenschaften: a) Ihr liegt eine nicht greifbare Menge an Humankapital zugrunde. Dieses Kapital ist untrennbar mit dem Arbeitnehmer verbunden. Sein Aufbau verlangt fixe und variable Kosten, die individuell und daher schwer kalkulierbar sind. Seine Nutzung erzeugt positive externe Effekte. Sein spezifischer Teil ist nur mit dem spezifischen Kapital des Arbeitgebers kompatibel. b) Wegen hoher TAK, hoher Unsicherheit und dem Aufbau von spezifischem Humankapital haben beide Partner ein Interesse daran, die Transaktion zu wiederholen. c) Unsicherheit besteht für den Arbeitnehmer vor allem darin, für welchen Zeitraum er planen kann, welche Arbeitsbedingungen er vorfindet, wer die Kosten für sein spezifisches Humankapital trägt, wie sich sein Lohn entwickelt. Für den Arbeitgeber besteht sie vor allem darin, wie hoch das Potenzial des Arbeitnehmers ist, wie effektiv dieser es nutzt, wie sich die Auftragslage für die Organisation entwickelt.

Entsprechend der Ausprägungen dieser Eigenschaften schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen individuellen Arbeitsvertrag, der unter anderem Folgendes regelt: Arbeitszeit, Lohn, Laufzeit, Kündigung, Aufgaben, Gruppe, Umgang mit Kollegen, Weiterbildung, Karriere und Macht. Diese Regelungen können dabei explizit oder implizit, kurzfristig oder langfristig gelten. Auf diese Weise bilden sich (organisations-) interne Teilarbeitsmärkte.¹³

¹² Vgl. Williamson (2000).

¹³ Vgl. Hardes (1989) sowie Sesselmeier/ Funk/ Waas (2010).

4.2 Psychologischer Vertrag (PV)

Ein *psychologischer Vertrag* umfasst die Erwartungen und Verpflichtungen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber implizit aufeinander beziehen. Dieser Vertrag ist primär subjektiv; was bedeutet, er wirkt nicht durch das, was die Partner voneinander wissen, sondern durch das, was sie voneinander vermuten. Der psychologische Vertrag hilft, mit der Unsicherheit über den anderen Partner umzugehen. Er gibt Orientierung, leistet Koordination. Der psychologische Vertrag begründet eine emotionale Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Er bestimmt, was der Eine dem Anderen zu geben bereit ist.¹⁴

Rousseau (1990, 1995) unterscheidet zwischen zwei Typen von Verträgen: transaktionale und relationale. Die (gegensätzlichen) Merkmale der zwei Typen zeigt Tabelle 1:

Transaktional	Relational
Kurzfristige Perspektive	Langfristige Perspektive
Statisch	Dynamisch
Enger Geltungsbereich	Weiter Geltungsbereich
Konkrete Regelungen	Abstrakte Regelungen
Materielle Werte	Immaterielle Werte
Hohe Fremdkontrolle	Geringe Fremdkontrolle
Belohnung gemäß unmittelbarer Produktivität	Belohnung gemäß mittelbarer Produktivität

Tabelle 1: Merkmale eines transaktionalen versus eines relationalen psychologischen Vertrags

Ein Vertrag kann sich auf Inhalte beziehen, wie zum Beispiel: Arbeitsbedingungen, Organisationskultur, Motivation, Identifikation, Macht, Karriere oder Vereinbarkeit mit Privatleben. Welcher der zwei Vertragstypen zweckmäßiger ist, hängt zunächst ab vom sozialen und ökonomischen Umfeld der Organisation.

Der psychologische Vertrag verändert sich im Laufe seiner Gültigkeit. Jeder Partner passt seine Erwartungen und Verpflichtungen an seine neuen Erfahrungen mit dem anderen an. Diese Anpassung kann – je nach Art der Erfahrung – positiv oder negativ erfolgen. Normalerweise führt sie in beiden Fällen zu einer gegenseitigen Annäherung. Der Vertrag gewinnt dadurch an Bedeutung.

¹⁴ Vgl. Rousseau (1989) sowie Rousseau (1995).

Wenn ein Partner A eine besonders negative Erfahrung mit B macht, dann kommt es zu einem Vertragsbruch. Zunächst interpretiert A diesen Bruch. Dabei spielt eine zentrale Rolle, ob er B einen entsprechenden Willen und ein entsprechendes Handeln unterstellt. Wenn A dies jeweils tut, dann reagiert er besonders heftig. Er ändert seine organisationale Einstellung und sein organisationales Verhalten grundlegend zum Negativen.¹⁵

Kickul (2001) behauptet in seinem Modell, dass prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit die Beziehung zwischen einem psychologischen Vertragsbruch und der Einstellung des Arbeitnehmers moderieren. Zur Prüfung seiner Behauptung befragte er 322 Arbeitnehmer. Aus deren Antworten erhielt er folgende Korrelationen: zwischen psychologischem Vertragsbruch (PVB) und prozeduraler Gerechtigkeit = 0,34; zwischen PVB und interaktionaler Gerechtigkeit = 0,42; zwischen PVB und negativem Affekt gegenüber der Organisation = 0,45.

Wanous et al. (1992) führten eine Meta-Analyse über mehrere Kausalfaktoren von erfüllten organisationalen Erwartungen. Für den Faktor 'Organizational Commitment' fanden sie 15 Studien mit beinahe 3 000 Teilnehmern (Berufsneueinsteigern). Der durchschnittliche Korrelationskoeffizient betrug 0,39.

Robinson/ Morrison (1995) untersuchten die Beziehung zwischen PVB und 'Civic Virtue' (einer Komponente des 'Organizational Citizenship Behaviors'). Dabei befragten sie 126 Teilnehmer (MBA-Absolventen) an drei Zeitpunkten (T1 bis T3). T1 war der Zeitpunkt deren Eintritts in die Organisation. An T2 (nach 18 Monaten) wurden sie befragt, ob ihr Arbeitgeber ihren psychologischen Vertrag gebrochen habe. An T3 (nach 30 Monaten) wurden diejenigen, die einen Vertragsbruch erlebt hatten, über ihre Reaktion befragt. Die beiden Autorinnen stießen auf eine Korrelation zwischen relationalem PVB und Civic Virtue von -0,29 und zwischen transaktionalem PVB und Civic Virtue von -0,23.

5 Einstellung und Verhalten eines Arbeitnehmers

5.1 Organizational Commitment (OC)

Das '*Organizational Commitment*' beschreibt, in welcher Form und wie stark sich ein Arbeitnehmer an seine Organisation psychisch gebunden hält. Drei Formen lassen sich unterschei-

¹⁵ Vgl. Rousseau (1995).

den:

- Das *affektive* Commitment umfasst die emotionale Bindung des Arbeitnehmers; wozu gehören: sein Zugehörigkeitsgefühl, seine unmittelbare Wertschätzung und seine übervertragliche Einsatzbereitschaft.
- Das *normative* Commitment bezieht sich auf die moralischen Gefühle des Arbeitnehmers. Diese Gefühle entstammen seinem Selbst- und seinem Weltbild. Sie erzeugen eine innere Verpflichtung.
- Das *kalkulative* Commitment beruht auf einem Kalkül über den Nutzen und die Kosten des Verbleibens in der Organisation. Der Arbeitnehmer vergleicht materialistisch-rational seine Optionen.

Das Konzept des OC fokussiert demnach auf den Austausch von Gütern in einer Organisation. In Abgrenzung zum Konzept der 'Organizational Identification' lässt es die Internalisierung von organisationalen Zielen und Werten eher außer Acht.¹⁶

Meyer et al. (2002) meta-analysierten das OC. Dazu konnten sie bis zu 144 Studien (mit insgesamt 47 073 Teilnehmern) verwenden. Zunächst ermittelten sie die empirischen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Formen. Mit allen verwendbaren Studien gelangten sie zu Korrelationswerten von: 0,63 (affektives und normatives), 0,05 (affektives und kalkulatives) und 0,18 (normatives und kalkulatives). Eine Unterteilung zwischen Studien mit Teilnehmern aus Nord-Amerika und den Anderen brachte höhere Werte für die Anderen. - Zudem untersuchten Meyer et al. (2002) Antezedenzen, Korrelate sowie Konsequenzen des OC. Sie gelangten dabei unter anderem zu folgenden Werten (siehe Tabelle 2):

	Affektives Commitment	Normatives Commitment	Kalkulatives Commitment
Antezedenzen:			
Distributive Gerechtigkeit	0,4	0,31	-0,06
Prozedurale Gerechtigkeit	0,38	0,31	-0,14
Interaktionale Gerechtigkeit	0,5	0,52	-0,16
Konsequenzen:			

¹⁶ Vgl. Meyer/ Allen (1997).

OCB	0,32	0,24	-0,01
-----	------	------	-------

Tabelle 2: Korrelationen zwischen OC und OG/ OCB

5.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Das *Organizational Citizenship Behavior* beschreibt ein eigen ermessenes Verhalten, das auf eine Unterstützung der Organisationsfunktionen zielt und nicht direkt vom formalen organisationalen Belohnungssystem berücksichtigt wird. Das OCB setzt sich aus fünf Komponenten zusammen:

1. *Altruismus*: Hilfeleistungen für Kollegen oder Kunden;
2. *Gewissenhaftigkeit*: Sorgfalt bei der Erledigung von Aufgaben;
3. *Höflichkeit*: Rücksicht und Verbindlichkeit im Umgang mit Kollegen oder Kunden;
4. *Sportsmanship*: Toleranz gegenüber gewöhnlichen Ärgernissen und Unannehmlichkeiten;
5. *bürgerliche Tugend*: Teilnahme an gemeinschaftlichen Aktionen.¹⁷

Das OCB wird dem extraproduktiven Verhalten zugeordnet. In Abrenzung zu anderen Konzepten dieses Verhaltens – zur 'Contextual Performance' beispielsweise – konzentriert das OCB sich auf eine allgemeine Kooperationsbereitschaft des Arbeitnehmers innerhalb der Organisation auf der Grundlage seiner persönlichen Werte.

LePine/ Erez/ Johnson (2002) prüften die Dimensionalität des OCB-Konzepts anhand von mindestens 15 Studien mit über 5 000 Teilnehmern. Sie errechneten (korrigierte) Korrelationen zwischen den einzelnen Komponenten in einer Spanne von 0,40 (bürgerliche Tugend und Sportsmanship) bis 0,87 (Altruismus und Höflichkeit). Die Forscher schlossen daraus, die Komponenten seien oftmals stark äquivalent und das OCB könne als ein latentes Konstrukt verstanden werden. - Des Weiteren prüften sie einige Korrelationen des OCB mit anderen Konzepten aus der Arbeits- und Organisationspsychologie. So betrug diejenige mit 'Commitment': 0,20 (17 Studien; 5 133 Teilnehmer); diejenige mit 'Fairness': 0,23 (9 Studien; 1 975 Teilnehmer).

¹⁷ Vgl. Organ (1988).

6 Persönlichkeitsmerkmale eines Arbeitnehmers

6.1 Sensibilität für Gerechtigkeit (SG)

Nach der *'equity theory'* strebt jeder Arbeitnehmer nach (distributiver) Gerechtigkeit. Jeder beurteilt sie nach dem Vergleich zwischen einem eigenen Input und der dafür erhaltener Belohnung mit einem fremden Input und der dafür erhaltenen Belohnung. Wenn ein Arbeitnehmer in diesem Vergleich zu einem ungleichen Ergebnis (Über- oder Unterbelohnung) kommt, dann empfindet er ein Unbehagen. Dieses Unbehagen versucht er durch einen realen Ausgleich zu beseitigen. - Nach der equity theory bestehen Ungerechtigkeiten dadurch, dass Arbeitnehmer unterschiedliche Größen in ihre Vergleiche einbeziehen und diese Größen unterschiedlich messen. Somit beruhen Ungerechtigkeiten auf kognitiven Unterschieden bzw. Verzerrungen.¹⁸

Der *'equity sensitivity'-Ansatz* behauptet hingegen, Ungerechtigkeiten beruhen auf unterschiedlichen Präferenzen. Dieser Ansatz unterscheidet demnach drei Typen von Arbeitnehmern:

1. Ein *'entitled'* bevorzugt eine Überbelohnung für sich.
2. Ein *'benevolent'* bevorzugt eine Unterbelohnung für sich.
3. Ein *'equity sensitive'* bevorzugt eine gleiche Verteilung.

Ein Arbeitnehmer empfindet demnach Unbehagen, wenn die gegebene Verteilung von Inputs und Belohnungen nicht zu seiner Persönlichkeit passt. Um sein Unbehagen zu beseitigen, strebt er nach einer persönlichkeitspassenderen Verteilung.¹⁹

Kickul/ Lester (2001) untersuchten die Wirkung der equity sensitivity auf die Beziehung zwischen psychologischem Vertragsbruch und organisationaler Einstellung bzw. organisationalem Verhalten. Sie formulierten unter anderem folgende Hypothese:

„Equity sensitivity moderiert die Beziehung zwischen PVB und OCB.“²⁰

Zur Prüfung befragten sie 183 Arbeitnehmer, die für ein MBA-Teilzeitstudium eingeschrieben waren. Die daraus gewonnenen Daten unterzogen sie einer hierarchischen Regression. Diese ergab wenig Bestätigung für obige Hypothese. Weitere Hypothesen, mit anderen abhängigen Variablen (zur Einstellung oder zum Verhalten), erhielten deren mehr.

¹⁸ Vgl. Adams (1965).

¹⁹ Vgl. Huseman/ Hatfield/ Miles (1987).

²⁰ Kickul/ Lester (2001), S. 196.

Blakely/ Andrews/ Moorman (2005) formulierten eine ihrer Hypothesen wie folgt:

„Equity sensitivity moderiert die Beziehung zwischen Gerechtigkeit und OCB solchermaßen, dass die Beziehung für equity sensitives ausgeprägter ist als für benevolents oder entitleds.²¹“

Die drei Forscher erhoben ihre Daten ähnlich wie Kickul/ Lester (2001). Sie gelangten damit zu Ergebnissen, die obige Hypothese teilweise revidierten. Konkret: Sensitives reagierten auf Gerechtigkeit ähnlich wie benevolents; und entitleds reagierten von allen drei Typen am stärksten.

6.2 Kontrollüberzeugung (KÜ)

Kontrollüberzeugung ('Locus of Control') bezeichnet ein Persönlichkeitsmerkmal, das beschreibt, inwieweit eine Person überzeugt ist, Ereignisse in ihrer Umwelt zu kontrollieren. Die Person unterscheidet zwei Orte der Kontrolle: sich selbst (internal) und ihre Umwelt (external). Die Orte spannen ein Kontinuum. So glaubt eine internal orientierte Person stärker, sie könne äußere Umstände verändern und ihr eigenes Schicksal lenken. Dieser Glaube beruht auf der Wahrnehmung und Interpretationen realer Ereignisse. Die Realität beeinflusst ihn also nur mittelbar. Die Kontrollüberzeugung beeinflusst hingegen unmittelbar, wie eine Person auf Ereignisse reagiert. Dabei gelten zwei grundlegende Gesetzmäßigkeiten:

- Je komplexer die Umwelt ist, desto bedeutsamer die Kontrollüberzeugung.
- Je weiter die Kontrollüberzeugung in eine bestimmte Richtung ausgeprägt ist, desto höher das Konfliktrisiko.²²

Eine Person lebt in verschiedenen Umwelten. Sie kann ihre Überzeugung auf eine Umwelt spezifizieren oder auf andere generalisieren. Eine besondere Umwelt ist die Organisation.

Das Konstrukt der *organisationalen Kontrollüberzeugung* ('Work Locus of Control') beschreibt, inwieweit ein Arbeitnehmer überzeugt ist, Ereignisse in der Organisation zu kontrollieren. Solche Ereignisse beziehen sich auf: den Lohn, das Humankapital, die Produktivität, die Karriere, den Umsatz, den Gewinn, etc. So glaubt ein internal orientierter Arbeitnehmer stärker, er könne durch Investitionen in sein Humankapital, seinen Lohn und seine Karriere fördern.

21 Blakely/ Anrews/ Moorman (2005), S. 264.

22 Vgl. Rotter (1982).

Sein spezifischer Glaube, seine organisationale Kontrollüberzeugung beeinflusst also sein organisationales Verhalten.²³

Wang/ Bowling/ Eschleman (2010) meta-analysierten das allgemeine Konstrukt 'Locus of Control' und das spezifische 'Work Locus of Control'. Ihre Analyse zeigte, dass letzteres insgesamt deutlich stärker mit organisationsbezogenen Variablen korreliert ist als ersteres. So betragen die Korrelationen mit dem OC (siehe Tabelle 3):

	Locus of Control	Work Locus of Control
Affektives Commitment	0,19 (12; 3 697)	0,32 (16, 4 015)
Normatives Commitment	-	0,21 (2; 481)
Kalkulatives Commitment	0,03 (3; 921)	-0,16 (3; 706)

Tabelle 3: Korrelationen zwischen (Work) Locus of Control und OC (in Klammern: Zahl der Studien; Zahl der Teilnehmer)

7 Organisationaler Diskurs (OD)

Der *organisationale Diskurs* (OD) bezeichnet eine spezielle Art der Kommunikation. Er verläuft nach speziellen Regeln, in speziellen Formen, durch spezielle Kanäle, in einer speziellen Struktur, zu einem speziellen Thema, in einer speziellen Organisation. Ein OD hat die Funktion, seine Teilnehmer zu orientieren, ihre Handlungen zu koordinieren und Werte zu schaffen. Somit lassen sich zwei Arten des OD unterscheiden: der Eigennutz-orientierte und der Gemeinwohl-orientierte. Die Tabelle 4 nennt ihre wesentlichen Merkmale:²⁴

	Eigennutz-orientiert	Gemeinwohl-orientiert
Teilnehmer	Nur direkt Betroffene	Auch indirekt Betroffene
Status der Teilnehmer	Nach Macht	Frei und gleich
Ziel	Maximierung des eigenen Nutzens/ Gewinns	Maximierung des Gemeinwohls
Struktur	Eng und starr	Weit und flexibel

²³ Vgl. Spector (1982).

²⁴ Vgl. Jones et al. (2004) sowie Bazerman et al. (2000).

Regeln	Konkret	Abstrakt
Geltung von Entscheidungen	Primär explizit	Primär implizit

Table 4: Merkmale eines Eigennutz-orientierten versus eines Gemeinwohl-orientierten Diskurses

8 Externer Schock (ES)

Ein *Schock* ist eine unerwartete, das Gleichgewicht störende Wirkung von einer Umwelt auf ein System. Für ein ökonomisches System besteht die Umwelt aus Märkten. Ein Schock kann für es somit entstehen aus: a) dem Angebot oder der Nachfrage; b) nominalen oder realen Größen. Seine Wirkung kann sein: a) positiv oder negativ; b) singulär oder global; c) temporär oder permanent. - Jedenfalls wird das System besonders stark reagieren müssen, um sein Gleichgewicht wiederherzustellen.²⁵

Ein Beispiel:

Ein Unternehmen A senkt – aufgrund einer technischen Innovation – den Preis p_a für sein Produkt G_a deutlich. Die Preissenkung wirkt über den Gütermarkt M_g als ein Schock auf das Unternehmen B. Dieses Unternehmen muss folglich ebenso seinen Preis p_b deutlich senken, um sein Gleichgewicht wiederherzustellen. B stellt fest, dass es eine solche Güterpreissenkung nur durch eine Personalkostensenkung erreichen kann. Konkret bieten sich ihm also folgende Optionen:

1. Senkung der Zahl der Arbeitsstunden;
2. Senkung der Lohnhöhe;
3. Senkung der Zahl der Beschäftigten;
4. Senkung der Investitionskosten für Humankapital.

9 Theoretische Konstruktion und Hypothesen

Unsere theoretische Konstruktion wird in der Abbildung 1 vereinfacht dargestellt:

Wir betrachten vier Ansätze, die ein stabiles Ungleichgewicht auf dem *Arbeitsmarkt* erklären:

²⁵ Vgl. Willke (1993), K. 3 & 5; Varian (1992), ch. 1-6 & 21; Romer (1996), ch. 4-6 & 10.

1. Ein Insider weigert sich, einen Entrant beim Erwerb von spezifischem Humankapital zu unterstützen.
2. Ein Insider erzielt einen überhöhten Lohn mit der Drohung, die Organisation zu verlassen und ihr damit sein spezifisches Humankapital zu entziehen.
3. Eine Organisation zahlt einem Arbeitnehmer einen überhöhten Lohn, damit er sein Humankapital völlig ausschöpft.
4. Eine Organisation zahlt einem Arbeitnehmer einen überhöhten Lohn, damit er die Suche nach einer anderen Arbeitsstelle unterlässt.

Ein *organisationaler Diskurs* dient zur Orientierung, zur Koordination und zur Schaffung von Werten. Orientieren kann er in zwei gegensätzliche Richtungen: Eigennutz oder Gemeinwohl. Die Ausmaße dieser beiden Richtungen bestimmen die Koordination und die Schaffung von Werten in der Organisation.

Ein Arbeitnehmer entwickelt seine *Normen* für seine Arbeitsbeziehung in Dimensionen der *organisationalen Gerechtigkeit*. Die Dimensionen sind: distributiv, prozedural oder interaktional.

Die Ergebnisse in seiner Normentwicklung werden von seiner *Sensibilität für Gleichheit* bestimmt. Diese Sensibilität misst, inwieweit ein Arbeitnehmer eine Überbelohnung ('entitled'), eine Unterbelohnung ('benevolent') oder eine gleiche Verteilung ('equity sensitive') bevorzugt. Die Normen in einer Arbeitsbeziehung werden in einem *Arbeitsvertrag* festgesetzt. Bei der Ausgestaltung des Arbeitsvertrags verfolgen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils das Ziel, ihre eigenen Transaktionskosten zu minimieren. Die Kosten werden von der Spezifität, der Häufigkeit und der Unsicherheit der Arbeitsleistung bestimmt. Dementsprechend regelt der individuelle Arbeitsvertrag vielfältige Elemente einer individuellen Arbeitsbeziehung. Diese Regeln können explizit oder implizit, kurzfristig oder langfristig festgesetzt werden. - Der psychologische Vertrag umfasst eine besondere Gruppe von impliziten Regeln. Diese helfen den Partnern, ihre gegenseitigen Erwartungen einander anzupassen. Sie bestimmen, was ein Partner A dem B zu geben bereit ist. Wie A auf einen (empfundenen) Vertragsbruch reagiert, hängt davon ab, ob er B einen entsprechenden Willen und ein entsprechendes Handeln unterstellt.

Das *Organizational Commitment* beschreibt, in welcher Form und wie stark sich ein Arbeitnehmer an seinen Arbeitsvertrag psychisch gebunden hält. Diese Haltung dehnt sich in drei Dimensionen aus: affektiv, normativ und kalkulativ.

Das *Organizational Citizenship Behavior* beschreibt ein Verhalten des Arbeitnehmers, welches

in seinem eigenen Ermessen liegt, über das vertragliche Belohnungssystem hinausgeht und auf eine Verbesserung der Leistung der gesamten Organisation zielt. Dieses Verhalten umfasst als Komponenten: Altruismus, Gewissenhaftigkeit, Höflichkeit, Sportsmanship und bürgerliche Tugend.

In welcher Weise ein Arbeitnehmer die Regeln seines Arbeitsvertrags auf seine Einstellung (OC) und sein Verhalten (OCB) überträgt, wird von seiner *Kontrollüberzeugung* bestimmt. Diese Überzeugung ist internal oder external ausgeprägt, bezieht sich spezifisch auf die Organisation oder generell auf alle Umwelten des Arbeitnehmers.

Eine Organisation ist in ihrer Umwelt mit *Märkten* verbunden. Diese Märkte können auf sie einen Schock ausüben. Im gegebenen Fall muss die Organisation versuchen, ihr Gleichgewicht wiederherzustellen. So mag es zweckmäßig sein, das Personalbudget anzupassen. Dazu bieten sich vier Entscheidungsvariablen:

1. die Zahl der Arbeitsstunden;
2. die Lohnhöhe;
3. die Zahl der Beschäftigten;
4. die Investitionskosten für Humankapital.

Der Schock erfordert einen neuen organisationalen Diskurs. Dieser Diskurs beeinflusst dann die Gerechtigkeitsnormen, den Arbeitsvertrag, das OC, das OCB und den Arbeitsmarkt.

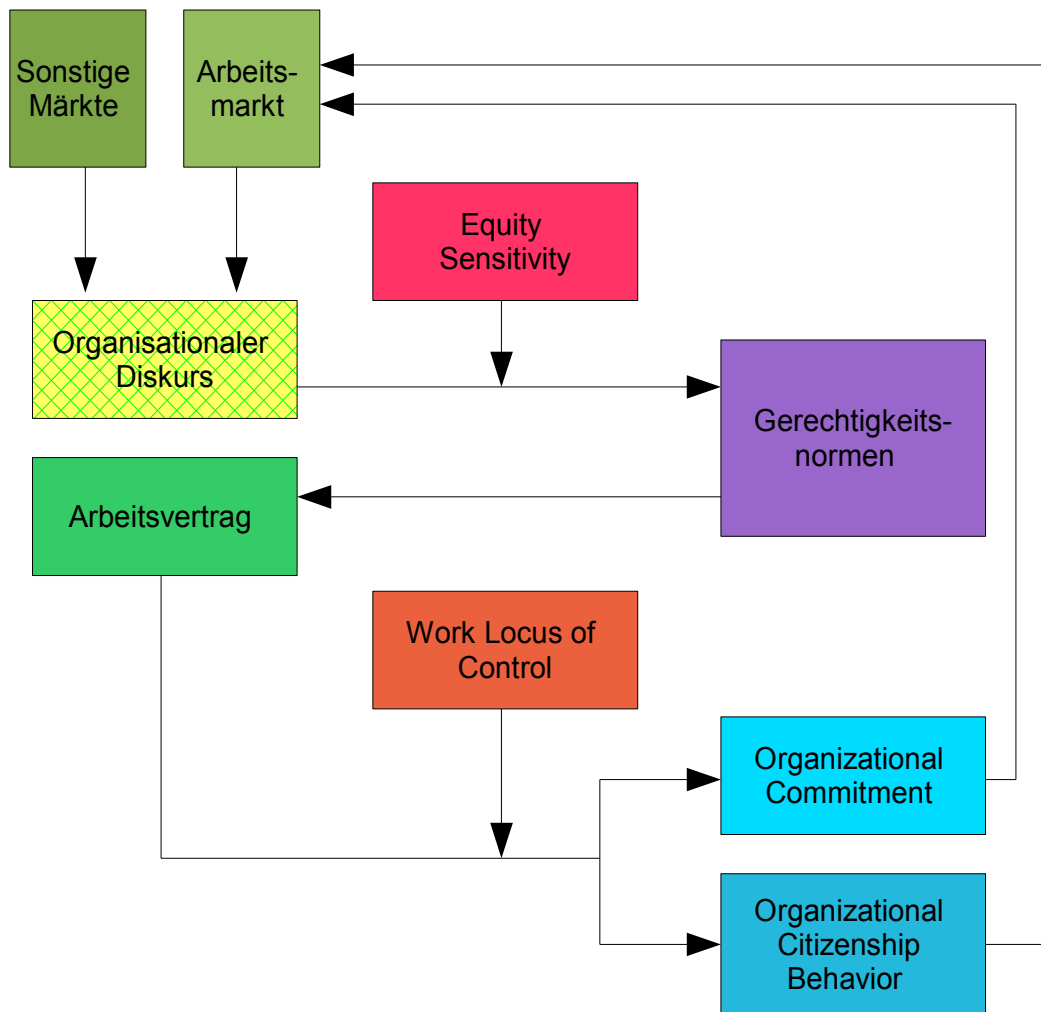


Abbildung 1: Theoretische Konstruktion

Aus unserer theoretischen Konstruktion leiten wir also folgende Hypothesen ab:

Hypothese 1: Ein Gemeinwohl-orientierter OD, der auf einen negativen ES folgt, erhöht die Bereitschaft von Arbeitnehmern, einen Beitrag zur Verringerung zusätzlicher Arbeitslosigkeit zu leisten.

Dieser Beitrag kann bestehen aus:

- *Hypothese 1a:* einer Verringerung der Arbeitszeit;
- *Hypothese 1b:* einer Verringerung des Lohns;
- *Hypothese 1c:* einer Erhöhung des OC;
- *Hypothese 1d:* einer Erhöhung des OCB.

Hypothese 2: Ein Gemeinwohl-orientierter OD, der auf einen positiven ES folgt, erhöht die Bereitschaft von Arbeitnehmern, einen Beitrag zur Verringerung bestehender Arbeitslosigkeit zu leisten.

Dieser Beitrag kann bestehen aus:

- *Hypothese 2a:* einer geringeren Erhöhung der Arbeitszeit;
- *Hypothese 2b:* einer geringeren Erhöhung des Lohns;
- *Hypothese 2c:* einer Erhöhung des OC;
- *Hypothese 2d:* einer Erhöhung des OCB.

Hypothese 3: Ein Gemeinwohl-orientierter OD wirkt nach einem positiven ES stärker als nach einem negativen.

10 Versuchsplan

Um diese Hypothesen zu testen, erscheinen folgende Elemente eines Versuchsplans geeignet:

- *Umgebung:* Unternehmen, Ausbildungszentrum;
- *Teilnehmer:* Arbeitnehmer (in Gruppen);
- *Zuteilungsverfahren:* zufällig auf Treatments;
- *(minimale) Stichprobengröße:* 2 mal 80 Teilnehmer;
- *Messmethode:* Fragebogen, Simulation: Fallstudien (exogene Schocks).

Messgrößen:

abhängige Variablen:

- (Δ) Stundenlohn (SL),
- (Δ) Arbeitsstunden pro Woche (ASW),
- (Δ) Organizational Commitment (OC)²⁶,
- (Δ) Organizational Citizenship Behavior (OCB)²⁷;

unabhängige Variable:

- organisationaler Diskurs: Eigennutz- versus Gemeinwohl-orientiert;

Moderatorvariablen:

²⁶ Konstrukt gemäß Allen/ Meyer (1990).

²⁷ Konstrukt gemäß Niehoff/ Moorman (1993).

- Sensibilität für Gleichheit (SG)²⁸,
- Kontrollüberzeugung in der Arbeit (KÜ)²⁹;

Kontrollvariablen:

- Alter;
- Geschlecht,
- Familienstand,
- Ausbildung,
- Arbeitsposition,
- Regelarbeitszeit,
- Einkommen,
- Betriebszugehörigkeitsdauer;

Fallstudien:

negativer Schock:

- Umsatzrückgang,
- notwendige Personalkostensenkung,
- Optionen: a) Senkung der Zahl der Arbeitsstunden, b) Senkung der Lohnhöhe, c) Senkung der Zahl der Beschäftigten;
- organisationaler Diskurs: Eigennutz-/ Gemeinwohl-orientiert;
- Vorschläge des Teilnehmers;
- Entscheidungen des Arbeitgebers;
- Reaktionen des Teilnehmers: Δ OC (nur affektives), Δ OCB (nur Altruismus);

positiver Schock:

- Umsatzsteigerung;
- mögliche Personalkostensteigerung;
- Optionen: a) Erhöhung der Zahl der Arbeitsstunden, b) Erhöhung der Lohnhöhe, c) Erhöhung der Zahl der Beschäftigten;
- organisationaler Diskurs: Eigennutz-/ Gemeinwohl-orientiert;
- Vorschläge des Teilnehmers;
- Entscheidungen des Arbeitgebers;

28 Konstrukt gemäß King/ Miles (1994).

29 Konstrukt gemäß Spector (1988).

- Reaktionen des Teilnehmers: Δ OC (nur affektives), Δ OCB (nur Altruismus);

Analysemethoden:

- deskriptive Statistik;
- Korrelation,
- Regression.

Literatur

Abb, F./ Auer, J./ Mirz, P. (1992): Arbeitsmarkttheorien. In: WISU, 21 (12), 969-974.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: Berkowitz, L. (Ed.): Advances in experimental social psychology, 2, 267–299, New York: Academic Press.

Agell, J./ Lundborg, P. (1995): Theories of Pay and Unemployment: Survey Evidence from Swedish Manufacturing Firms. In: Scandinavian Journal of Economics, 97 (2), 295-307.

Allen, N. J./ Meyer, J. P. (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In: Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Bazerman, M. H. et al. (2000): Negotiation. In: Annual Review of Psychology, 51, 279–314.

Becker, G. S. (1993): Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. The University of Chicago Press.

Bewley, T. F. (1998): Why not cut pay? In: European Economic Review, 42, 459-490.

Bies, R. J./ Moag, J. F. (1986): Interactional justice: Communication criteria of fairness. In: Lewicki, R. J./ Sheppard, B. H./ Bazerman, M. H. (Eds.): Research on negotiations in organizations, 1, 43–55, Greenwich, CT: JAI Press.

Blinder, A. S./ Choi, D. H. (1990): A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness. In: The Quarterly Journal of Economics, 105, 1003-1015.

Campbell III, C. M./ Kamlani, K. S. (1997): The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms. In: The Quarterly Journal of Economics, 112 (3), 759-789.

Carmichael, H. L. (1990): Efficiency Wage Models of Unemployment – One View. In: Economic Inquiry; 28 (2), 269-295.

Cohen-Charash, Y./ Spector, P. E. (2001): The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. In: Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86 (2), 278-321.

Colquitt, J. A. et al. (2001): Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. In: Journal of Applied Psychology, 86 (3), 425-445.

Colquitt, J. A./ Greenberg, J./ Zapata-Phelan, C. P. (2005): What Is Organizational Justice? A His-

torical Overview. In: Greenberg, J./ Colquitt, J. A.: Handbook of Organizational Justice, 3-56, LEA.

Hardes, H.-D. (1989): Zur Bedeutung längerfristiger Arbeitsbeziehungen und betriebsinterner Teilarbeitsmärkte – Vertragstheoretische Überlegungen und arbeitsmarktpolitische Implikationen. In: MittAB, 22 (4), 540-552.

Huseman, T. C./ Hatfield, J. D./ Miles, E. W. (1987): A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. In: Academy of Management Review, 12 (2), 222-234.

Jones, E. et al. (2004): Organizational Communication: Challenges for the New Century. In: Journal of Communication, 54 (4), 722-750.

Kickul, J. (2001): When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment. In: Journal of Business Ethics, 29, 289–307.

King, W. C. / Miles, E. W. (1994): The measurement of equity sensitivity. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67, 133-142.

LePine, J. A./ Erez, A./ Johnson, D. E. (2002): The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. In: Journal of Applied Psychology, 87 (1), 52-65.

Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of justice in social relationships. In: Gergen, K. et al. (Eds.): Social exchange: Advances in experimental and social psychology, 9, 91–131, New York: Plenum.

Lindbeck, A./ Snower, D. J. (1986): Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider-Relations. In: American Economic Review, Papers and Proceedings, 76 (2), 235-239.

Meyer, J. P./ Allen, N. J. (1997): Commitment in the workplace: theory, research, and application. Thousand Oaks: Sage.

Meyer, John P. et al. (2002): Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. In: Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52.

Niehoff, B. P./ Moorman, R. H. (1993): Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. In: Academy of Management Journal, 36 (3), 527-556.

Robinson, S. L./ Morrison, E. W. (1995): Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfil-

led Obligations on Civic Virtue. In: *Journal of Organizational Behavior*, 16 (3), 289-298.

Romer, D. (1996): *Advanced Macroeconomics*. McGraw-Hill.

Rotter, J. B. (1982): *The development and application of social learning theory*. New York: Praeger.

Rousseau, D. M. (1989): *Psychological and Implied Contracts in Organizations*. In: *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 121-139.

Rousseau, D. M. (1990): *New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts*. In: *Journal of Organizational Behavior*, 11 (5), 389-400.

Rousseau, D. M. (1995): *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Sesselmeier, W./ Funk, L./ Waas, B. (2010): *Arbeitsmarkttheorien – Eine ökonomisch-juristische Einführung*, Physica-Verlag.

Spector, P. E. (1982): *Behavior in organizations as a function of employee's locus of control*. In: *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.

Spector, P. E. (1988): *Development of the Work Locus of Control*. In: *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.

Varian, H. R. (1992): *Microeconomic Analysis*. W. W. Norton & Company.

Viswesvaran, C./ Ones, D. S. (2002): *Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors*. In: *Journal of Business Ethics*, 38, 193-203.

Wanous, J. P. et al. (1992): *The Effects of Met Expectations on Newcomer Attitudes and Behaviors: A Review and Meta-Analysis*. In: *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 288-297.

Williamson, O. E. (2000): *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*. In: *Journal of Economic Literature*, 38 (3), 595-613.

Willke, H. (1993): *Systemtheorie*. Gustav Fischer.