

Kolummentitel: GERECHTIGKEIT IN ORGANISATIONEN

**Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen: Die Validität einer deutschsprachigen
Fassung des Fragebogens von Colquitt (2001)**

Günter W. Maier

Bernhard Streicher

Eva Jonas

Ralph Woschée

Die dargestellten Ergebnisse stammen aus dem Projekt „Gerechtigkeit und Innovation“, das mit einer Sachbeihilfe der Deutschen Forschungsgemeinschaft an Dieter Frey, Eva Jonas und Günter W. Maier (FR 472/24-1) gefördert wurde. Für ihre Unterstützung bei der Erhebung der Daten danken wir Jaqueline Mann, Laszlo Reisch und Bettina Waßmer. Für ihre hilfreichen Anregungen und Kommentare zu einer früheren Fassung des Manuskripts bedanken wir uns herzlich bei Peter Muck, Anna Glow, Alexandra Kenter und drei anonymen Gutachtern.

Anschriften:

Prof. Dr. Günter Maier, Universität Bielefeld, Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft, Arbeits- und Organisationspsychologie, Postfach 10 01 31, D-33501 Bielefeld, ao-psychologie@uni-bielefeld.de.

Dr. Bernhard Streicher, Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Sozialpsychologie, Leopoldstr. 13, D-80802 München.

Prof. Dr. Eva Jonas, Universität Duisburg-Essen, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Bismarckstr. 90, D-47048 Duisburg

Dipl.-Psych. Dipl.-Soz. Ralph Woschée, Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, D-80802 München.

ZUSAMMENFASSUNG

Das Konstrukt der organisationalen Gerechtigkeit wurde bislang in einer Vielzahl von Studien untersucht, wobei allerdings häufig mit unterschiedlichen Instrumenten unterschiedliche Faktoren erhoben wurden. Um die Ergebnisse zwischen Studien besser vergleichbar zu machen, entwickelte Colquitt (2001) ein vier-faktorielles Messinstrument zur Erhebung der Wahrnehmung organisationaler Gerechtigkeit. In der vorliegenden Studie sollte die Validität einer deutschsprachigen Version dieses Verfahrens überprüft werden. Der Fragebogen wurde in einer Stichprobe von 512 Berufstätigen eingesetzt. Die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen bestätigten die angenommene vier-faktorielle Struktur. Die Zusammenhänge der vier Faktoren mit proximalen und distalen Kriterien belegten die Validität dieser Version. Vorschläge für die weitere Validierung dieses Fragebogens werden diskutiert.

Schlüsselwörter: Organisationale Gerechtigkeit, prozedurale Gerechtigkeit, distributive Gerechtigkeit, interpersonale Gerechtigkeit, informationale Gerechtigkeit, konfirmatorische Faktorenanalyse, leader-member exchange, organisationale Verbundenheit.

ABSTRACT

The construct of organizational justice has been investigated in a variety of studies but often by using different instruments different factors were assessed. To increase the comparability between studies, Colquitt (2001) developed a four-factor questionnaire measuring perceptions of organizational justice. The present study examined the validity of a German translation of this instrument. The questionnaire was applied in a sample of 512 employees. The results of the confirmatory factor analyses supported the hypothesized four-factor structure. Correlations with proximal and distal criteria supported the validity of this version. Suggestions for further validation of this questionnaire are discussed.

Key words: organizational justice, procedural justice, distributive justice, interpersonal justice, informational justice, confirmatory factor analysis, leader-member exchange, organizational commitment.

Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen: Die Validität einer deutschsprachigen Fassung des Fragebogens von Colquitt (2001)

Aufstiegsentscheidungen, Aufgabenzuweisungen, Kündigungen, Lohnverhandlungen, Leistungsbeurteilungen, Personalauswahl, Schichteinteilung oder die Bekanntgabe von Vorstandsbezügen--es gibt viele Anlässe im organisationalen Alltag, bei denen sich Beschäftigte fragen, ob sie fair behandelt werden. Unterschiedliche Fächer wie Philosophie, Wirtschaftswissenschaften, Soziologie aber auch Psychologie beschäftigen sich mit dem damit verbundenen Phänomen der „organisationalen Gerechtigkeit“. In den Sozialwissenschaften wird „Gerechtigkeit“ in der Regel als sozial definiertes Konstrukt aufgefasst. Demnach wird ein Vorfall als gerecht bezeichnet, wenn er so wahrgenommen wird (Cropanzano & Greenberg, 1997). Wenn wir im Folgenden von organisationaler Gerechtigkeit sprechen, ist damit in diesem Sinn immer die wahrgenommene Gerechtigkeit gemeint.

Seit der frühen wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Frage nach Bedingungen und Auswirkungen von erlebter Gerechtigkeit in Organisationen (z.B. Adams, 1965) hat dieses Feld besonders in den letzten Jahren zunehmend mehr Beachtung gefunden. Zwei kürzlich erschienene Metaanalysen befassen sich ausschließlich mit dem Konstrukt der organisationalen Gerechtigkeit (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng, 2001). Die Ergebnisse zeigen, dass organisationale Gerechtigkeit in substantiellem Zusammenhang mit affektiven Arbeitseinstellungen (z.B. Arbeitszufriedenheit, affektive organisationale Verbundenheit), funktionalem (z.B. Leistungsverhalten, organizational citizenship behavior) und dysfunktionalem Verhalten (z.B. Kündigungsgedanken, Diebstahl) steht. Bei organisationaler Gerechtigkeit handelt es sich allerdings nicht um ein homogenes Konstrukt, vielmehr lassen sich verschiedene

Facetten unterscheiden. Colquitt et al. (2001) unterschieden in ihrer Metaanalyse die vier Formen distributive, prozedurale, interpersonale und informationale Gerechtigkeit. Sie konnten zeigen, dass für diese vier unterschiedlichen Formen spezifische Zusammenhänge--d.h. unter statistischer Kontrolle der jeweils anderen Formen--mit häufig untersuchten Kriterien wie etwa Arbeitszufriedenheit oder Leistungsverhalten nachweisbar sind.

Trotz der inzwischen vielfach vorliegenden Befunde zu organisationaler Gerechtigkeit ist es jedoch verwunderlich, dass sich noch kein einheitliches Messinstrument durchgesetzt hat, da erst mit der Verwendung eines solchen Instruments Ergebnisse aus unterschiedlichen Studien eindeutig vergleichbar werden. Diese Vergleichbarkeit ist auch im englischen Sprachraum nicht gegeben: So sind etwa in einem Übersichtsband zu Skalen aus der Organisationspsychologie 20 unterschiedliche Instrumente zur Messung organisationaler Gerechtigkeit aufgeführt, wobei 18 davon seit 1990 publiziert wurden (Fields, 2002). Die Unterschiede bei diesen Verfahren liegen nicht nur darin, dass sie je nach Anlass der Gerechtigkeitswahrnehmung (z.B. Bezahlung, Restrukturierung etc.) spezifisch formuliert sind, sondern auch in der unterschiedlichen theoretischen Konzeption von organisationaler Gerechtigkeit. Dabei werden unterschiedliche Faktoren oder Faktorenanzahlen zugrunde gelegt und mitunter durchaus unterscheidbare Aspekte wie prozedurale und distributive Gerechtigkeit zu einer Dimension zusammengefasst (z.B. Martocchio & Judge, 1995). Dementsprechend wurde der Mangel an inhaltlich validen und direkt vergleichbaren Instrumenten zur Messung organisationaler Gerechtigkeit bereits mehrfach beklagt (z.B. Greenberg, 1993a; Lind & Tyler, 1988). Um diesem Missstand abzuhelpfen, entwickelte und validierte Colquitt (2001)--basierend auf den Ergebnissen einer Metaanalyse (Colquitt et al., 2001)--einen Fragebogen zur Messung von vier Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit. Die englischsprachige

Originalfassung wurde mittlerweile bereits in anderen Studien ganz (z.B. Judge & Colquitt, 2004; Roch & Shanock, 2006), in Teilen (z.B. Ambrose & Schminke, 2003; De Cremer, van Knippenberg, van Knippenberg, Mullenders & Stinglhamber, 2005; Johnson, Selenta & Lord, 2006; Judge, Scott & Ilies, 2006) oder adaptiert (z.B. Bell, Wiechmann & Ryan, 2006; Byrne, Masterson & Rogers, 2004; Colquitt, Noe & Jackson, 2002; De Cremer & Blader, 2006; De Cremer & Van Hiel, in press; Erhart, 2004; Humphrey, Ellis, Conlon & Tinsley, 2004; Takeuchi, Marinova, Lepak & Moon, 2004) eingesetzt. Für eine umfassende Reanalyse der Faktorenstruktur standen beispielsweise Colquitt und Shaw (2005) 16 unabhängige Studien unterschiedlicher Autoren zur Verfügung, in denen Gerechtigkeitswahrnehmungen zu verschiedenen Bereichen (z.B. Einstellungsuntersuchungen, Leistungsbeurteilungen, Kundenbeschwerden etc.) erfasst worden waren.

Aufgrund rechtlicher und kultureller Besonderheiten in Deutschland kann allerdings nicht selbstverständlich von der in nordamerikanischen Stichproben gefundenen Konstrukt- und Kriteriumsvalidität auf die Validität einer deutschsprachigen Fassung dieses Instruments ausgegangen werden. Rechtliche Besonderheiten, die einen Einfluss auf die Struktur von Gerechtigkeitswahrnehmungen nehmen könnten, sind etwa das hohe Ausmaß an betrieblicher Mitbestimmung oder die Reglementierung der Gehaltsentwicklung durch Tarifverträge. Kulturelle Besonderheiten, wie etwa die im internationalen Vergleich gefundene überdurchschnittliche Ausprägung der Unsicherheitsvermeidung oder die unterdurchschnittliche Ausprägung der Machtdistanz, können sich in spezifischen Praktiken der Personalarbeit in Deutschland niederschlagen (vgl. Ryan, McFarland, Baron & Page, 1999) und dadurch zu strukturell anderen Gerechtigkeitswahrnehmungen führen. Deshalb ist das Ziel der vorliegenden Studie, die Faktorenstruktur organisationaler

Gerechtigkeit sowie die Kriteriumsvalidität in einer deutschen Stichprobe zu prüfen, um damit Aufschluss über Einsatzmöglichkeiten des Verfahrens im deutschsprachigen Raum und die Vergleichbarkeit von Befunden aus Deutschland mit internationalen Befunden zu geben. Damit möchten wir auch einen weiteren Schritt für eine international vergleichende organisationale Gerechtigkeitsforschung leisten, deren Fehlen von Cohen-Charash und Spector (2001) nachdrücklich beklagt wurde. Ihre Notwendigkeit ergibt sich aus der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft und durch den rasanten Anstieg der Forschung zur organisationalen Gerechtigkeit in den letzten Jahren.

Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit

In ihrer Metaanalyse schlagen Colquitt et al. (2001) die vier differenzierbaren Faktoren distributive, prozedurale, interpersonale und informationale organisationale Gerechtigkeit vor, die sie aus der historischen Entwicklung organisationaler Gerechtigkeitstheorien ableiten. Die Dimension der distributiven Gerechtigkeit stützt sich auf die älteste der psychologischen Gerechtigkeitstheorien und zwar die Equity-Theorie (Adams, 1965). Der zufolge wird die Verteilung von Ergebnissen dann als gerecht wahrgenommen, wenn das Verhältnis des eigenen Beitrags zum eigenen Ertrag dem von Vergleichspersonen entspricht. Obwohl mittlerweile auch andere Prinzipien bei der Verteilungsgerechtigkeit unterschieden werden--etwa das Gleichheits- (alle sollen das Gleiche erhalten) oder das Bedürfnisprinzip (alle sollen den Ertrag entsprechend ihren Bedürfnissen erhalten) (vgl. z.B. Schwinger, 1980)--konzentriert sich Colquitts (2001) Fragebogen auf Leventhals (1976) Regeln zur Messung der Equity-Theorie, um damit vor allem an die Forschung zu diesem weit verbreiteten Ansatz anknüpfen zu können. Dementsprechend wird mit jedem Item (nur) nach der Angemessenheit eines Ergebnisses für den eigenen Beitrag gefragt.

Die prozedurale Gerechtigkeit bezieht sich auf das Vorgehen bei einer Entscheidungsfindung (Leventhal, 1980; Thibault & Walker, 1975), wie etwa der Gehaltsfestlegung. Maßgeblich für die Wahrnehmung von Fairness bei einem solchen Prozess ist, ob Personen potenziell das Vorgehen (durch das Äußern eigener Sichtweisen und Argumente: vgl. Tabelle 2, Item 01) oder das Ergebnis beeinflussen können (Item 02), ob Regeln konsistent eingehalten werden (Item 03), ob die Entscheidung unvoreingenommen getroffen wird (Item 04), ob genaue Informationen die Grundlage bilden (Item 05), ob Korrekturmöglichkeiten bei Fehlentscheidungen vorgesehen sind (Item 06) und ob ethische Standards eingehalten werden (Item 07).

Die interpersonale Gerechtigkeit bezieht sich auf die Wahrnehmung der sozialen Interaktion bei der Entscheidungsfindung (Bies, 2005; Bies & Moag, 1986). Beurteilt wird dabei insbesondere, wie viel Respekt der Person entgegengebracht wird, die von einer Entscheidung betroffen ist. Die informationale Gerechtigkeit schließlich bezieht sich darauf, inwiefern das Informationsverhalten der entscheidungstreffenden Person wahrheitsgemäß ist, Begründungen und spezifische Informationen enthält sowie zeitnah erfolgt (Shapiro, Buttner & Barry, 1994). Diese letzten beiden Faktoren wurden von Bies und Moag (1986) zunächst zusammenfassend als interaktionale Gerechtigkeit bezeichnet. Da allerdings einige Studien zeigten, dass die beiden enthaltenen Facetten durchaus spezifische Effekte unabhängig voneinander haben (Greenberg, 1993b; Greenberg, 1994; Shapiro et al., 1994), entwickelte Colquitt (2001) Items für beide Facetten.

Die faktorielle Struktur organisationaler Gerechtigkeit

In unserer Studie prüften wir mit konfirmatorischen Faktorenanalysen konkurrierende Strukturannahmen, und zwar eine ein-, zwei-, drei- und eine vier-faktorielle Struktur für die deutsche Übersetzung des Fragebogens von Colquitt (2001). Bei der Modelltestung

orientierten wir uns an der Vorgehensweise bei dem Originalinstrument, um die Modellpassung direkt vergleichen zu können. Mit einem Ein-Faktormodell wurde die Annahme getestet, dass sich die vier angenommenen Facetten der organisationalen Gerechtigkeit nicht unterscheiden lassen und nur ein Faktor die Varianz in den Items hinreichend gut aufklärt. Für dieses Modell spricht die Beobachtung hoher Korrelationen von beispielsweise bis zu $r = .74$ (unkorrigiert) insbesondere zwischen prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit (Welbourne, Balkin & Gomez-Mejia, 1995), aufgrund derer vermutlich einige Autoren organisationale Gerechtigkeit nur noch als einen globalen Faktor untersuchten (vgl. z.B. Martocchio & Judge, 1995). Bei dem Zwei-Faktormodell wird inhaltlich von der Annahme ausgegangen, dass die vielfach angenommene Unterscheidung der Faktoren distributive und prozedurale Gerechtigkeit zur Beschreibung der Itemvarianz genügt (Sweeney & McFarlin, 1993). Dem Faktor der prozeduralen Gerechtigkeit werden dabei Items der interpersonalen und informationalen Gerechtigkeit zugeordnet. Dieser Faktor soll damit nur das „Wie“ der Entscheidungsfindung enthalten, ohne dass eine weitere Unterscheidung nach strukturellen Aspekten und der sozialen Umsetzung vorgenommen wird. Alle weiteren faktoriellen Unterscheidungen stellen Ausdifferenzierungen des ursprünglichen Faktors prozedurale Gerechtigkeit dar.

Bei dem Drei-Faktormodell wurden die drei Faktoren distributive, prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit angenommen, wobei dem letzten Faktor die Items zur Messung der interpersonalen und informationalen Gerechtigkeit zugerechnet wurden. Die Erweiterung um diesen dritten Faktor geht vor allem auf Bies und Moag (1986) zurück. Sie plädierten dafür, zwei Aspekte der prozeduralen Gerechtigkeit getrennt zu betrachten, und zwar die prozedurale Gerechtigkeit im engeren Sinn (bezogen auf das in einer Organisation vorhandene System, z.B. der Leistungsbeurteilung) und dem von Autoritäten (z.B.

Führungskräften) gelebten Vorgehen in der sozialen Interaktion (vgl. ebenso (2001)). Bei dem letzten Modell wurden schließlich die in dem Originalverfahren von Colquitt angenommenen vier Faktoren prozedurale, distributive, interpersonale und informationale Gerechtigkeit geprüft. Die Notwendigkeit zur Unterscheidung dieser letzten beiden Dimensionen zeigte vor allem Greenberg in experimentellen Studien, in denen die Akzeptanz von Entscheidungen dann am höchsten ausfiel (Greenberg, 1994) bzw. dysfunktionales Verhalten (Diebstahl) dann am wenigsten gezeigt wurde (Greenberg, 1993a), wenn Entscheidungen gleichermaßen interpersonal und informational gerecht vermittelt worden waren.

Die vier-faktorielle Struktur der organisationalen Gerechtigkeit konnte bislang in US-amerikanischen Stichproben mit Studierenden und Berufstätigen nachgewiesen werden (Colquitt, 2001; Colquitt & Shaw, 2005; Judge & Colquitt, 2004), es liegen bislang aber noch keine Erkenntnisse zu der Vier-Faktoren-Struktur in anderen Kulturen oder Sprachräumen vor.

Kriteriumsvalidität

Die Analyse der faktoriellen Validität der deutschsprachigen Fassung sollte ergänzt werden durch erste Überprüfungen der Kriteriumsvalidität. Die vier Dimensionen des Originalinstruments wurden bislang mit den Validierungskriterien Zufriedenheit mit dem Ergebnis und Instrumentalität von Anstrengung für Belohnungen (für Verteilungsgerechtigkeit), Bewertung der Führungskraft und Unterstützungsverhalten für die Teammitglieder (für interpersonale Gerechtigkeit), Regelbefolgung und affektive Bindung an die eigene Gruppe (für prozedurale Gerechtigkeit) sowie kollektive Wertschätzung (für informationale Gerechtigkeit) geprüft (Colquitt, 2001). Die Befunde von Colquitt zeigten akzeptable Modellpassungen. Konzeptionell wurde in dieser Studie

allerdings nicht klar zwischen proximalen und distalen Indikatoren der Kriteriumsvalidität unterschieden: Die Zufriedenheit mit dem Ergebnis oder der eigenen Führungskraft zählen eher zu den proximalen Indikatoren der Kriteriumsvalidität, weil damit eine eher unmittelbare evaluative Komponente der jeweiligen Gerechtigkeitsdimension gemessen wird. Demgegenüber ist das Unterstützungsverhalten oder die Befolgung von Regeln eher eine weiter reichende Konsequenz der entsprechenden Gerechtigkeitsdimension und damit ein eher distaler Indikator der Kriteriumsvalidität.

In der vorliegenden Studie sollten sowohl proximale als auch distale Validitätsindikatoren getrennt beurteilt werden. Als proximale Indikatoren wurden Zufriedenheitsbewertungen für die jeweiligen Dimensionen gewählt. Da die vier Gerechtigkeitsdimensionen schon in der Originalversion untereinander vergleichsweise hoch korreliert waren, sollte hier als Beleg für die Validität einer Dimension der spezifische Zusammenhang einer Dimension mit dem zugehörigen Kriterium bei gleichzeitiger Berücksichtigung der anderen Gerechtigkeitsdimensionen gewertet werden.

Als distalere Indikatoren sollten hier zum einen die Einschätzung der Qualität der Beziehung zur Führungskraft (leader-member exchange [LMX]: Graen & Scandura, 1987) und zum anderen die affektive Bindung an die eigene Organisation untersucht werden. Wir nahmen an, dass Personen auf das Erleben von gerechter Behandlung positiv reagieren, indem sie die Beziehung zur unmittelbaren Quelle der gerechten Behandlung positiver einschätzen und sich stärker an den sozialen Kontext, d.h. die Organisation binden, in der sie dies erleben. Solche positiven Auswirkungen des Gerechtigkeitserlebens können durch das instrumentelle oder das relationale Modell der Gerechtigkeit erklärt werden (im Überblick: Streicher, Jonas, Maier & Frey, 2006). Entsprechend dem instrumentellen Modell, das sich auf die Theorie des sozialen Austausches stützt (Thibaut & Kelley, 1959),

bewerten Personen besonders jene Situationen positiv und engagieren sich dementsprechend in diesen Situationen, in denen sie Gerechtigkeit erleben, weil sie dadurch Kontrolle erfahren und dadurch (vermeintlich) Einfluss auf die Zuteilung ihnen wichtiger Ressourcen ausüben können. In dem relationalen Modell (Tyler & Blader, 2000) werden die positiven Auswirkungen erlebter Gerechtigkeit damit erklärt, dass sich Personen mit einer sozialen Autorität identifizieren, weil die erlebte Gerechtigkeit als Ausdruck der Wertschätzung durch diese Autorität interpretiert wird. Im Einklang mit dem relationalen Modell wurden in den bisherigen Metaanalysen positive Zusammenhänge zwischen dem Gerechtigkeitserleben und LMX bzw. affektiver organisationaler Verbundenheit berichtet (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001).

Methode

Stichprobe

An der Studie nahmen 512 berufstätige Personen (196 Frauen, 311 Männer, 5 Personen ohne Angabe) aus unterschiedlichen Organisationen teil. Sie wurden an öffentlichen Plätzen (z.B. U-Bahn, Straßenbahn) oder in Unternehmen für die Teilnahme gewonnen. Es wurde ihnen versichert, dass ihre individuellen Angaben vertraulich behandelt werden. Die Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gaben an, seit durchschnittlich 9.12 Jahren ($SD = 8.49$ Jahre) bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt zu sein. Das Durchschnittsalter der Stichprobe betrug 37.63 Jahre ($SD = 9.28$). Die Branchenzugehörigkeit wurde über 15 Kategorien in Anlehnung an die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (2003) erhoben. Die meisten Befragten waren in den Branchen Energie- und Wasserversorgung (101 Personen, 19.7%), dem Kredit- und Versicherungsgewerbe (89 Personen, 17.4%) sowie der Dienstleistungsbranche (73 Personen, 14.3%) beschäftigt. Hinsichtlich des Schulabschlusses waren Personen mit

Abitur oder Fachabitur mit 67.6% (346 Personen) am häufigsten in der Stichprobe vertreten. Dementsprechend ist der am häufigsten genannte höchste Berufsabschluss ein Universitätsabschluss (209 Personen, 40.8 %), gefolgt von einer abgeschlossenen Lehre (155 Personen, 30.3 %). Selbst als Führungskraft tätig zu sein gaben 164 Personen an (32%). Als Fokus der Gerechtigkeitseinschätzungen wurde das letzte Leistungsbeurteilungsgespräch verwendet. Der höchste Anteil der Befragten hatte ihr Beurteilungsgespräch im laufenden Jahr oder im Vorjahr geführt (427 Personen, 83.4%) und stammte aus Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 500 und 5000 Beschäftigten (223 Personen, 43%).

Untersuchungsinstrumente

Gerechtigkeitseinschätzungen. Die Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen (GEO) wurden mit einer deutschen Übersetzung der Gerechtigkeitsskalen von Colquitt (2001) erhoben. Der Fragebogen stellt im Sinn von Lind und Tyler (1988) ein indirektes Messverfahren dar, weil nicht direkt nach der Wahrnehmung von Fairness einer Autorität (z.B. Vorgesetzter, Unternehmensleitung) gefragt wird, sondern über die Erfassung von Fairnesskriterien wie etwa der Konsistenz bei der Anwendung von Regeln auf die wahrgenommene Fairness geschlossen wird. Diese Form wurde von Colquitt gewählt, weil die Ergebnisse einer Metaanalyse gezeigt hatten (Colquitt et al., 2001), dass indirekte stärker als direkte Maße mit Ergebnisvariablen korrelieren. Zudem beschreiben indirekte Maße detaillierter, welche Kriterien ungünstig ausfallen und eröffnen somit Interventionsmöglichkeiten.

Bei der Übersetzung wurden zunächst die englischsprachigen Items ins Deutsche übersetzt und anschließend von einer bilingualen Expertin, die das Original nicht kannte, zurück ins Englische übertragen. Das Original und die Rückübersetzung wurden

hinsichtlich der semantischen Übereinstimmung von uns gemeinsam mit einer englischen Muttersprachlerin überprüft und die erste deutsche Fassung entsprechend korrigiert.¹

Das Verfahren besteht aus den vier Skalen prozedurale (7 Items), distributive (4 Items), interpersonale (4 Items) und informationale Gerechtigkeit (5 Items). Die Einleitung zur Abfrage der Items sowie einige der Itemformulierungen können je nach Zielsetzung der Fragestellung (z.B. Leistungsbeurteilung, Kündigungen in Organisationen) mit einem spezifischen Fokus versehen werden. In dieser Studie lag der Fokus auf der Leistungsbeurteilung bzw. den damit verbundenen Ergebnissen (z.B. Bezahlung). Wie in der Originalversion auch, liegt der Wertebereich der Items zwischen 1 (überhaupt nicht bzw. fast nie) und 5 (voll und ganz bzw. oft). Die einzelnen Items sind in Tabelle 2 wiedergegeben.

Kriterien. In einem Teil der Gesamtstichprobe ($n = 231$) wurden zusätzlich zum GEO die proximalen Indikatoren Zufriedenheit mit der Partizipation (Item aus JDS: Ich bin sehr zufrieden mit dem Maß an selbständigen Denk- und Handlungsmöglichkeiten, die ich in der Tätigkeit einsetzen kann; Schmidt & Kleinbeck, 1999), mit dem Gehalt (Item aus dem ABB: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?; Neuberger & Allerbeck, 1978), mit der Führungskraft (Item aus dem ABB: Wie zufrieden sind Sie mit ihrer direkten Führungsperson?) und mit der Kommunikation mit der Führungskraft (Item aus dem KomminO: Ich bin zufrieden damit, wie die Kommunikation mit meiner direkten Führungsperson verläuft; Sperka, 2006) mit je einem Item erhoben. Der Wertebereich der Items lag zwischen 1 (trifft nicht zu bzw. sehr unzufrieden) und 5 (trifft voll und ganz zu bzw. sehr zufrieden).

In einem anderen Teil der Gesamtstichprobe ($n = 270$) wurden als distale Kriterien Skalen zur Messung der Qualität der Beziehung zur Führungskraft sowie der affektiven

organisationalen Verbundenheit eingesetzt. Die Qualität der Beziehung zur Führungskraft wurde mit einer deutschen Fassung (Schyns, 2002) der 7 Items umfassenden Skala LMX 7 (Graen & Uhl-Bien, 1995) erhoben ($\underline{M} = 3.52$, $\underline{SD} = 0.77$, Cronbachs $\alpha = .91$). Die affektive organisationale Verbundenheit wurde mit der 9 Items umfassenden deutschen Version (Maier & Woschée, 2002) des OCQ (Porter & Smith, 1970) gemessen ($\underline{M} = 3.98$, $\underline{SD} = 1.08$, Cronbachs $\alpha = .92$). Beide Skalen wurden fünfstufig erhoben, wobei ein niedriger/hohes Skalenwert einer geringen/hohen Ausprägung entspricht.

Analyse

Die konfirmatorischen Faktorenanalysen (KFA) wurden mit AMOS 5 durchgeführt (Arbuckle, 2003). Zur Prüfung der Modellvergleiche verwendeten wir mehrere Indikatoren: Da die ein- bis vierfaktoriellen Modelle ineinander verschachtelt waren, prüften wir sie gegeneinander mit dem $\Delta\chi^2$ -Test (Bentler & Bonett, 1980). Darüber hinaus verwendeten wir die Prüfgrößen Goodness of Fit (GFI), Comparative Fit Index (CFI), Incremental Fit Index (IFI), Tucker-Lewis-Index (TLI) und Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Als kombinierte Regeln für die Annahme der Modelle wählten wir Werte von $> .90$ für GFI, CFI sowie TLI (Bentler & Bonett, 1980) und $< .08$ für RMSEA (Browne & Cudeck, 1993). Die gewählten Passungsindikatoren erlaubten außerdem den direkten Vergleich mit denen der englischsprachigen Originalversion, wobei dort allerdings keine GFI-Werte berichtet wurden (Colquitt, 2001; Colquitt & Shaw, 2005; Judge & Colquitt, 2004). Bei den mehrfaktoriellen Modellen wurden die Korrelationen zwischen den Faktoren frei geschätzt und die Fehler als unkorreliert angenommen.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der KFA sind in Tabelle 1 wiedergegeben. Die schlechteste Modellpassung weist das Ein-Faktormodell auf, die vergleichsweise beste Passung das

Vier-Faktormodell, und zwar sowohl hinsichtlich der χ^2 -Werte als auch hinsichtlich der weiteren Passungsindikatoren. Darüber hinaus zeigen die hierarchischen Vergleiche der Modelle über den $\Delta\chi^2$ -Test eine signifikante Modellverbesserung bei zunehmender Faktorenzahl. Von den Passungsindikatoren CFI, IFI, TLI (alle $> .90$) sowie RMSEA ($< .08$) her kann das Vier-Faktormodell angenommen werden. Der Vergleich der Fit-Indikatoren dieser Studie mit den umfassendsten der englischsprachigen Originalversion (2331 Personen: Colquitt & Shaw, 2005) zeigt, dass die Kennwerte IFI und CFI übereinstimmen (dort beide: $.94$), der RMSEA-Wert der deutschen Fassung fällt vergleichsweise etwas geringer aus (dort: $.075$). Der GFI-Wert der deutschsprachigen Fassung liegt mit $.895$ knapp unter dem angenommenen Grenzwert von $.90$. Hier ist leider kein direkter Vergleich mit der Originalfassung möglich. Die standardisierten Itemladungen der Vier-Faktorlösung sind in Tabelle 2 wiedergegeben. Alle Ladungen sind mit $\lambda > .40$ signifikant ($p < .001$). In Tabelle 3 sind die Itemmittelwerte, -standardabweichungen und Trennschärfen dargestellt. Die Itemmittelwerte liegen mit $\underline{M} > 3.0$ einheitlich über dem mittleren Wert der fünfstufigen Skala; besonders hoch fallen die Itemmittelwerte der Skala zur Wahrnehmung der interpersonalen Gerechtigkeit (Items 12 - 15) aus. Die korrigierten Trennschärfewerte können mit Werten von $r_{it} \geq .40$ als gut bezeichnet werden. Leider liegen für die englischsprachige Originalversion keine Vergleichsangaben vor. Die Reliabilitäten aller Skalen (siehe Tabelle 4) fallen gut aus (Cronbachs $\alpha \geq .81$). Ebenfalls in Tabelle 3 sind die Interkorrelationen der Gerechtigkeitsskalen wiedergegeben. Alle Korrelationen zwischen den Gerechtigkeitsskalen sind signifikant ($r > .20$, $p < .001$), wobei die zwischen informationaler und prozeduraler Gerechtigkeit mit $.72$ besonders hoch ausfällt. Auf der Ebene der latenten Faktoren fallen die Korrelationen der prozeduralen

Gerechtigkeit mit informationaler ($r = .84$) bzw. interpersonaler Gerechtigkeit ($r = .71$) ebenfalls sehr hoch aus.

Explorativ wurden außerdem Zusammenhänge bzw. Unterschiede der organisationalen Gerechtigkeit mit bzw. zwischen Charakteristiken der teilnehmenden Personen (Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Geschlecht, Führungsverantwortung) analysiert. Vom Betrag her gering positive ($.10 \leq r \leq .20$), wegen der Stichprobengröße aber signifikante Zusammenhänge finden sich zwischen der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und der prozeduralen und distributiven Gerechtigkeitswahrnehmung sowie zwischen dem Alter der Befragten und der distributiven Gerechtigkeitswahrnehmung (vgl. Tabelle 4). Trotz des geringen Betrags liegen unsere Korrelationen für Alter und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit noch immer deutlich über den in der Metaanalyse von Cohen-Charash und Spector (2001) berichteten Werten (für Alter: $r = .12$; bzw. für Dauer der Unternehmenszugehörigkeit: $r = .05$, jeweils als obere Grenze des 95%-CI).

Die Mittelwertsunterschiede wurden über einfaktorielle multivariate Varianzanalysen geprüft. Für das Geschlecht konnten keine Unterschiede in den vier Dimensionen gefunden werden ($F [4, 502] = 1.35, p > .10$), für die Unterscheidung nach der Führungsverantwortung dagegen schon ($F [4, 494] = 2.60, p < .05$). Demnach empfanden Führungskräfte das Ergebnis der Leistungsbeurteilung durch ihre Vorgesetzten als gerechter ($M = 3.60, SD = .86$) verglichen mit Personen ohne Führungsverantwortung ($M = 3.37, SD = .90$), $t (497) = -2.72, d = .26, p < .01$.

Die Überprüfung der proximalen Kriteriumsvalidität erfolgte über vier multiple Regressionen, mit den Kriterien jeweils als abhängige, die vier Dimensionen des GEO jeweils als unabhängige Variablen. Die Korrelationen der Prädiktoren mit diesen Kriterien

sowie die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind in Tabelle 5 wiedergegeben. In allen vier Analysen wird ein signifikanter Varianzanteil in den Kriterien aufgeklärt, $R^2 \geq .13$, $p < .001$. Die erwarteten spezifischen Zusammenhänge konnten für die Dimensionen distributive (Kriterium Zufriedenheit mit dem Gehalt), interpersonale (Kriterium Zufriedenheit mit der Führungskraft) und informationale Gerechtigkeit (Kriterium Zufriedenheit mit der Kommunikation) bestätigt werden, alle $b \geq .33$, $p < .05$. Bei dem Kriterium Zufriedenheit mit der Partizipation konnte kein signifikanter spezifischer Zusammenhang mit der Dimension prozedurale Gerechtigkeit nachgewiesen werden ($b = .20$, $p > .10$), wenngleich der bivariate Zusammenhang vergleichsweise hoch ausfiel ($r = .31$, $p < .001$).

Die Überprüfung der distalen Kriteriumsvalidität erfolgte in der gleichen Weise (vgl. Tabelle 5). Bei beiden Kriterien klärten die Gerechtigkeitsdimensionen einen signifikanten Varianzanteil auf, beide $R^2 \geq .12$, $p < .001$. Beim Kriterium LMX leisteten alle vier Gerechtigkeitsdimensionen einen signifikanten spezifischen Beitrag zur Prognose der Einschätzung der Beziehung zur Führungskraft. Bei dem Kriterium der affektiven organisationalen Verbundenheit leisteten dagegen nur die Einschätzung der interpersonalen ($b = -.16$) und informationalen ($b = .21$) Gerechtigkeit einen signifikanten spezifischen prognostischen Beitrag, beide $p < .05$, wohingegen die Korrelationen mit der organisationalen Verbundenheit mit der prozeduralen, distributiven und informationalen (alle $p < .01$), nicht dagegen mit der interpersonalen Gerechtigkeitsdimension signifikant wurden, $p > .05$. Eine solche Umkehrung des Vorzeichens bei den Regressions- im Vergleich zu den Korrelationskoeffizienten wurde bereits in anderen Primärstudien (z.B. Roch & Shanock, 2006) und Metaanalysen (Colquitt et al., 2001) für die interpersonale Gerechtigkeitsdimension berichtet. In diesen Studien, aber auch hier, kann diese

Umkehrung auf das Problem der Multikollinearität bei der gleichzeitigen Analyse mit den anderen Gerechtigkeitsdimensionen zurückgeführt werden.

Diskussion

In der vorliegenden Studie prüften wir die Validität eines im englischen Sprachraum verbreiteten Instruments zur Messung der organisationalen Gerechtigkeit in einer Stichprobe von Berufstätigen mit einer deutschsprachigen Version dieses Fragebogens. Insgesamt bestätigten unsere Ergebnisse der KFA die in der Originalfassung zugrunde gelegte Vier-Faktorenstruktur (Colquitt, 2001) und zeigten vergleichbar gute Passungswerte wie die englische Originalfassung. Allein ein Passungsindikator (GFI) lieferte für das Vier-Faktormodell keinen vollständig befriedigenden Wert, allerdings fehlen hier Vergleichsangaben zur Originalfassung. Die Faktorladungen in Verbindung mit den Ergebnissen der Itemanalyse offenbaren, dass die Items zur Messung der Dimension interpersonale Gerechtigkeit optimiert werden könnten: Die vom Abstraktionsniveau ähnlichen Items 12-14 waren durch höhere Faktorladungen gekennzeichnet als das vom Abstraktionsniveau deutlich unterscheidbare Item 15. Alle Items dieser Dimension hatten einheitlich hohe Mittelwerte ($\bar{M} \geq 4.1$), und die korrigierte Trennschärfe für Item 15 fiel dementsprechend am geringsten aus.

Die Reliabilitäten (Cronbachs α) für die deutsche Fassung waren akzeptabel (alle $\alpha \geq .81$). Die Korrelationen zwischen den latenten Faktoren prozedurale, interpersonale und informationale Gerechtigkeit waren in der deutschen Fassung teilweise sehr hoch, was sich zumindest in einem Fall, nämlich dem Zusammenhang zwischen prozeduraler und informationaler Gerechtigkeit ($r = .74$), auch in der Originalfassung wiederfindet. Die Validierungsergebnisse für die proximalen und distalen Kriterien bestätigten trotz der teilweise hohen Korrelationen zwischen den Gerechtigkeitsdimensionen spezifische

Zusammenhänge mit den untersuchten Kriterien.

Bei unseren Ergebnissen fällt auf, dass die Befragten in dieser deutschen Stichprobe offenbar kaum zwischen dem System der Personalbeurteilung in einer Organisation (d.h. der prozeduralen Gerechtigkeit) und dem von ihrer Führungskraft gezeigten Informationsverhalten (d.h. der informationalen Gerechtigkeit) unterscheiden. In dieser Studie kann der hohe Zusammenhang zwischen diesen Formen der Gerechtigkeitswahrnehmung darauf zurückgeführt werden, dass als Fokus hier die Personalbeurteilung gewählt worden ist und die Führungskraft auch die Personalbeurteilung durchführt. In zukünftigen Studien sollte geklärt werden, ob die Zusammenhänge zwischen den Faktoren geringer ausfallen, wenn ein Fokus gewählt wird (z.B. betriebliches Vorschlagswesen), bei dem die Beschäftigten deutlicher zwischen den Regeln für das Vorgehen (bezogen auf die prozedurale Gerechtigkeit) und dem Verhalten der Person (die eine Entscheidung trifft und übermittelt) unterscheiden können. Diese wenig ausgeprägte Unterscheidung spiegelt sich teilweise auch in den Befunden zur Kriteriumsvalidität wieder: Erstens fiel wider Erwarten der spezifische Zusammenhang zwischen interpersonaler Gerechtigkeit und der Zufriedenheit mit der Partizipation höher aus als der entsprechende der Dimension prozedurale Gerechtigkeit. Zweitens gab es in unserer Studie auch spezifische Zusammenhänge von prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit mit LMX sowie von informationaler Gerechtigkeit mit affektiver organisationaler Verbundenheit. Diese Zusammenhänge sind deshalb überraschend, weil andere Studien zeigen, dass Beschäftigte die Beziehung zu ihrer Führungskraft positiv einschätzten, wenn sie interaktionale (d.h. interpersonale und informationale) Gerechtigkeit erlebten (z.B. im Überblick: Cohen-Charash & Spector, 2001). Demgegenüber fielen Einstellungen gegenüber der Organisation, d.h. also beispielsweise die affektive Bindung

an die Organisation, positiver aus, wenn die Mitarbeiter prozedurale Gerechtigkeit erlebten. Dieser Befund wird damit erklärt, dass die Vorgehensweise zum Treffen einer Entscheidung als Merkmal der Organisation und nicht einer spezifischen Führungskraft angesehen wird. Hier sollte in zukünftigen kulturvergleichenden Studien geklärt werden, ob die mangelnde Unterscheidung zwischen Aspekten des Systems und dem Führungsverhalten, ein Ergebnis unterschiedlicher Personalbeurteilungssysteme, länderspezifischer Praktiken in der Anwendung dieser Systeme oder möglicherweise das Ergebnis unterschiedlicher Erwartungen oder Führungstereotypen ist.

Nichts desto weniger liegen mit unseren Ergebnissen zum ersten Mal vollständige Informationen über die spezifischen Zusammenhänge der Gerechtigkeitsdimensionen dieses Erhebungsinstruments mit proximalen und distalen Kriterien vor. Dabei können trotz der hohen Interkorrelation zwischen den vier Gerechtigkeitsdimensionen spezifische Zusammenhänge mit den Kriterien belegt werden. Dies spricht dafür, sich bei zukünftigen Studien nicht nur auf die klassischen zwei Dimensionen prozedurale und distributive Gerechtigkeit zu beschränken, sondern mit den vier Dimensionen ein umfassenderes Bild über die Auswirkungen von Gerechtigkeitswahrnehmungen zu gewinnen.

Die Befunde dieser Studie sollten vor dem Hintergrund der folgenden Einschränkungen interpretiert werden. Erstens sollte berücksichtigt werden, dass der Fragebogen von Colquitt (2001) die vier Gerechtigkeitsdimensionen nur sehr eingeschränkt erfasst. Einige Beispiele sollen das illustrieren: Posthuma und Campion (2005) plädierten für eine differenzierte Erhebung der Dimension prozedurale Gerechtigkeit und schlugen vor, diese Gerechtigkeitsform durch drei Faktoren (Frühzeitige Information, Widerspruchsmöglichkeit, ausführliche Begründung) spezifisch für unterschiedliche Entscheidungsanlässe in Organisationen (dort: Gehaltserhöhung, Schichteinteilung,

Aufgabenzuweisung) zu messen. Roch und Shanock (2006) entwickelten einen Fragebogen zur umfassenderen Messung interaktionaler Gerechtigkeit, für den die inkrementelle Validität gegenüber den eigentlich konstituierenden Dimensionen interpersonale und informationale Gerechtigkeit belegt werden konnte. Aber auch schon früher wurden differenziertere Unterscheidungen für Gerechtigkeitswahrnehmungen vorgeschlagen (vgl. z.B. Reis, 1984). Andererseits wurde mit dem Verfahren von Colquitt zum ersten Mal der systematische Versuch unternommen, die bereits von Lind und Tyler (1988) beklagte mangelnde Übereinstimmung von Instrumenten zur Messung organisationaler Gerechtigkeit über Studien hinweg zu beheben. Basierend auf einer Zusammenfassung dominierender Gerechtigkeitstheorien und -instrumente wurde ein Instrument entwickelt, das die Vergleichbarkeit von Befunden aus unterschiedlichen Studien zur organisationalen Gerechtigkeit ermöglicht. Der Einsatz dieses Instruments ist besonders dann zu empfehlen, wenn ein kurzes Screening-Instrument zu Gerechtigkeitswahrnehmung in Organisationen benötigt wird oder die (internationale) Vergleichbarkeit mit anderen Befunden angestrebt wird.

Zweitens war es in der vorliegenden Studie aus Anonymitätsgründen nicht möglich zu erheben, ob sich die Einschätzungen der Untersuchungsteilnehmer möglicherweise auf die gleiche Führungskraft, Organisationseinheit oder Organisation beziehen. Damit könnten teilweise die Messungen der Dimensionen interpersonale und informationale Gerechtigkeit nicht mehr statistisch unabhängig zwischen allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studie sein, da einige Einschätzungen sich auf die gleiche Führungskraft beziehen. Bislang wurde erst im Zusammenhang mit der Messung des Gerechtigkeitsklimas auf dieses Problem aufmerksam gemacht (vgl. z.B. Colquitt et al., 2002; Naumann & Bennett, 2000). Zukünftige Studien sollten explizit schon bei der Datenerhebung die möglicherweise nicht

vollständige Unabhängigkeit der Gerechtigkeitseinschätzungen berücksichtigen, um so angemessenere Auswertungsmöglichkeiten, wie etwa Mehrebenenanalysen, zu ermöglichen.

Drittens weisen die Ergebnisse der Itemanalysen darauf hin, dass insbesondere die Items der Skala interpersonale Gerechtigkeit überarbeitet werden könnten. Für die englischsprachige Originalversion waren bislang immer nur Faktorladungen und nicht die entsprechenden Itemkennwerte berichtet worden. Zumindest die Ergebnisse der Faktorladungen lassen aber auch dort vermuten, dass Item 15 sich deutlich von den anderen Items dieser Skala unterscheidet (vgl. Colquitt & Shaw, 2005, p. 140) und aufgrund des dort berichteten Mittelwerts der fünfstufigen Skala ($\underline{M} = 4.07$) können auch für die Originalversion Deckeneffekte vermutet werden. Daher scheint für zukünftige Studien eine Überarbeitung dieser Skala empfehlenswert.

Nach diesem nun vorliegenden Beleg für die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität der deutschen Fassung des Fragebogens für den inhaltlichen Fokus von Leistungsbeurteilung und Bezahlung sollten sich weitere notwendige Schritte zur Prüfung der Konstruktvalidität anschließen. Diese Validierung kann auf herkömmlichem Weg über Kriterien wie beispielsweise die Identifikation mit der Führungskraft und der Organisation oder über eine experimentelle Validierung, indem etwa Personen im Labor unterschiedlich faire Behandlungen erfahren, erfolgen. Außerdem gilt es, die Generalisierbarkeit des Vier-Faktormodells auf andere Foki (z.B. Personalauswahlsituationen, Stellenabbau etc.) zu prüfen. Die Analyse mit einem alternativen Fokus ist auch zur Klärung der Frage notwendig, ob die teilweise hohen Korrelationen zwischen den Faktoren--so wie sie in der vorliegenden Studie gefunden wurden--auch mit einem anderen Fokus gefunden werden. So waren beispielsweise bei Judge und Colquitt (2004) die Items des Originalinstruments

auf den Themenbereich Arbeit und Familien ausgerichtet. Die dort gefundenen Korrelationen zwischen prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit ($r = .61$) weichen sowohl von denen der Originalversion ($r = .37$), als auch unserer deutschsprachigen Version ($r = .40$) deutlich ab. Schließlich sollte für diesen Fragebogen insgesamt geprüft werden, inwieweit die mit der Vorgabe eines Fokus (z.B. Personalbeurteilung) implizit von den Forschern angenommenen organisationalen Ebenen auch von den Beschäftigten so wahrgenommen werden. Bezieht sich der Fokus beispielsweise auf die Personalbeurteilung, dann könnten die Befragten die Einhaltung der Regeln prozeduraler Gerechtigkeit auf die Führungskraft, auf die Personalabteilung oder auf die gesamte Organisation attribuieren. Verantwortlich für die Einhaltung der Regeln kann die Führungskraft gemacht werden, weil sie das Personalbeurteilungsgespräch führt, die Personalabteilung, weil das Instrument dort entwickelt wurde oder schließlich die Organisation, weil sie letztlich für die Entwicklung und den Einsatz aller Instrumente verantwortlich ist. In zukünftigen (auch kulturvergleichenden) Studien sollte deshalb insbesondere auch untersucht werden, auf wen die Befragten die Verantwortung für die Einhaltung der Regeln attribuieren.

Trotz der zunehmenden Anzahl von Studien zu organisationaler Gerechtigkeit, werden noch immer je nach Fragestellung unterschiedliche Instrumente mit variierenden Dimensionen zur Erfassung von Gerechtigkeitswahrnehmungen eingesetzt. Um Ergebnisse aus unterschiedlichen Studien besser vergleichen zu können, sind einheitliche Fragebögen notwendig, die alle theoretisch abgeleiteten Faktoren zur Messung des Konstrukts umfassen. Angeregt durch die Vorstellung eines solchen Fragebogens von Colquitt (2001) konnten wir hier in einem ersten Schritt die Validität der vier-faktoriellen Struktur der Gerechtigkeitswahrnehmung in Organisationen in einer deutschen Stichprobe belegen und hoffen, damit auch Studien zur organisationalen Gerechtigkeit in Deutschland anzuregen.

Das hier vorgestellte Instrument ist aufgrund seiner Itemlänge ökonomisch, durch den frei wählbaren Fokus vielseitig einsetzbar und es ermöglicht schließlich einen direkten Vergleich mit internationalen Befunden.

Literatur

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Hrsg.), Advances in experimental social psychology (2 ed., S. 267-299). New York: Academic Press.
- Ambrose, M. L. & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. Journal of Applied Psychology, *88*, 295-305.
- Arbuckle, J. L. (2003). AMOS 5 update to the AMOS User's Guide. Chicago: SmallWaters.
- Bell, B. S., Wiechmann, D. & Ryan, A. M. (2006). Consequences of organizational justice expectations in a selection system. Journal of Applied Psychology, *91*, 455-466.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. Psychological Bulletin, *88*, 588-606.
- Bies, R. J. (2005). Are procedural justice and interactional justice conceptually distinct? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Hrsg.), Handbook of organizational justice (S. 85-112). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bies, R. J. & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard & M. H. Bazerman (Hrsg.), Research on negotiations in organizations (S. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Hrsg.), Testing Structural Equation Models (S. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Byrne, Z. S., Masterson, S. S., & Rogers, D. A. (2004). Communication medium and

- message: Effects on fairness perceptions and reactions. Poster presented at the 19th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, April 2-4, 2004, Chicago.
- Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86, 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86, 425-445.
- Colquitt, J. A., Noe, R. A. & Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. Personnel Psychology, 55, 83-109.
- Colquitt, J. A. & Shaw, J. C. (2005). How should organizational justice be measured? In J. Greenberg & J. A. Colquitt (Hrsg.), Handbook of organizational justice (S. 113-152). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cropanzano, R. & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Hrsg.), International Review of Industrial and Organizational Psychology (S. 317-372). New York: Wiley.
- De Cremer, D. & Blader, S. L. (2006). Why do people care about procedural fairness? The importance of belongingness in responding and attending to procedures. European Journal of Social Psychology, 36, 211-228.
- De Cremer, D. & Van Hiel, A. (in press). Effects of another person's fair treatment on one's own emotions and behaviors: The moderating role of how much the other cares for you. Organizational Behavior and Human Decision Processes.

- De Cremer, D., van Knippenberg, B., van Knippenberg, D., Mullenders, D. & Stinglhamber, F. (2005). Rewarding leadership and fair procedures as determinants of self-esteem. Journal of Applied Psychology, 90, 3-12.
- Erhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of uni-level organizational behavior. Personnel Psychology, 57, 61-94.
- Fields, D. L. (2002). Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis. Thousand Oaks: Sage.
- Graen, G. B. & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. Research in Organizational Behavior, 9, 175-208.
- Graen, G. B. & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multilevel multidomain perspective. Leadership Quarterly, 6, 219-247.
- Greenberg, J. (1993a). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54, 81-103.
- Greenberg, J. (1993b). The intellectual adolescence of organizational justice: You've come a long way, maybe. Social Justice Research, 6, 135-148.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work-site smoking ban. Journal of Applied Psychology, 79, 288-297.
- Humphrey, S. E., Ellis, A. P. J., Conlon, D. E. & Tinsley, C. H. (2004). Understanding customer reactions to brokered ultimatums: Applying negotiation and justice theory. Journal of Applied Psychology, 89, 466-482.
- Johnson, R. E., Selenta, C. & Lord, R. G. (2006). When organizational justice and the self-

- concept meet: Consequences for the organization and its members. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 99, 175-201.
- Judge, T. A. & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 89, 395-404.
- Judge, T. A., Scott, B. A. & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: Test of a multilevel model. Journal of Applied Psychology, 91, 126-138.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walker (Hrsg.), Advances in experimental social psychology (S. 91-131). New York: Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg & R. Willis (Hrsg.), Social exchange: Advances in theory and research (S. 27-55). New York: Plenum Press.
- Lind, E. A. & Tyler, T. R. (1988). The social psychology of procedural justice. New York: Plenum Press.
- Maier, G. W. & Woschée, R. M. (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen: Psychometrische Überprüfung einer deutschsprachigen Fassung des Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) von Porter und Smith (1970). Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 46, 126-136.
- Martocchio, J. J. & Judge, T. A. (1995). When we don't see eye to eye: Discrepancies between supervisors and subordinates in absence disciplinary decisions. Journal of Management, 21, 251-278.
- Naumann, S. E. & Bennett, N. (2000). A case for procedural justice climate: Development and test of a multilevel model. Academy of Management Journal, 43, 881-889.

- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit.
Bern: Huber.
- Porter, L. W. & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment
(unpublished paper). Irvine, CA: University of California at Irvine.
- Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2005). When do multiple dimensions of procedural justice predict agreement to publicly endorse your employer in recruitment advertisements? Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78, 431-452.
- Reis, H. T. (1984). The multidimensionality of justice. In R. Folger (Hrsg.), The sense of injustice: Social psychological perspectives (S. 25-61). New York: Plenum.
- Roch, S. G. & Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange framework: Clarifying organizational justice distinctions. Journal of Management, 32, 299-322.
- Ryan, A. M., McFarland, L., Baron, H. & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. Personnel Psychology, 52, 359-391.
- Schmidt, K. H. & Kleinbeck, U. (1999). Job diagnostic survey (JDS - deutsche Fassung). In H. Dunckel (Hrsg.), Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren (S. 205-230). Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich.
- Schwinger, T. (1980). Gerechte Güter-Verteilung: Entscheidungen zwischen drei Prinzipien. In G. Mikula (Hrsg.), Gerechtigkeit und soziale Interaktion (S. 107-140).
Bern: Huber.
- Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutschsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 23, 235-245.

- Shapiro, D. L., Buttner, E. H. & Barry, B. (1994). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy? Organizational Behavior and Human Decision Processes, 58, 346-368.
- Sperka, M. (2006). Zur Entwicklung eines "Fragebogens zur Erfassung der Kommunikation in Organisationen". Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 41, 182-190.
- Statistisches Bundesamt (2003). Klassifikation der Wirtschaftszweige. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Streicher, B., Jonas, E., Maier, G. W. & Frey, D. (2006). Organisationale Gerechtigkeit: Ein Überblick. Manuskript eingereicht zur Publikation.
- Sweeney, P. D. & McFarlin, D. B. (1993). Workers' evaluations of the ends and the means: An examination of four models of distributive and procedural justice. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 55, 23-40.
- Takeuchi, R., Marinova, S. V., Lepak, D. P. & Moon, H. K. (2004). Justice climate as a missing link for the relationship between high investment HRM systems and OCBS. Academy of Management Best Conference Paper, HR:D1-HR:D6.
- Thibault, L. & Walker, L. (1975). Procedural justice: A psychological analysis. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thibaut, J. W. & Kelley, H. H. (1959). The social psychology of groups. New York: Wiley.
- Tyler, T. R. & Blader, S. L. (2000). Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement. Philadelphia: Psychology Press.
- Welbourne, T. M., Balkin, D. B. & Gomez-Mejia, L. R. (1995). Gainsharing and mutual monitoring: A combined agency-organizational justice interpretation. Academy of Management Journal, 38, 881-899.

FUßNOTE

¹ Bei einem Item (Original: „Has [he/she] refrained from improper remarks or comments?“) wurde von der direkten Übersetzung abgewichen (deutsche Übersetzung: „Wie sehr hat (er/sie) unangemessene Bemerkungen und Kommentare gemacht?“), da es sich um eine im Deutschen missverständliche doppelte Verneinung handelt und die Originalformulierung den Befragten schwer einschätzbare Mutmaßungen (1. Wie könnte eine unangemessene Anmerkung lauten? und 2. Wurde diese Anmerkung während des Gesprächs nicht geäußert?) abverlangt. Um zu prüfen, ob die Abweichung bei der Übersetzung in diesem einen Item zu einer Veränderung der Itemladung oder Modellpassung führt, wurde bei einem Teil der Stichprobe ($N = 141$) die Formulierung mit der doppelten Verneinung („Wie sehr hat (er/sie) unangemessene Bemerkungen und Kommentare unterlassen?“) verwendet. Bei entsprechend gleichsinniger Kodierung dieses Items zeigte eine Zweigruppenanalyse mit AMOS keinen signifikanten Unterschied in der Faktorladung für dieses Item ($\Delta\chi^2 = 0.45$, $df = 1$, $p > .50$). Deshalb beziehen sich alle folgenden Analysen auf die Gesamtstichprobe mit entsprechend angepasster Kodierung für dieses Item.

Tabelle 1

Vergleich der Fit-Indikatoren zur Faktorenstruktur des GEO

Modell	χ^2	df	χ^2/df	$\Delta\chi^2$	Δdf	GFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% Konfidenzintervall
Ein-Faktormodell	2933.49 ***	170	17.27			.580	.579	.581	.530	.178	(.173, .184)
Zwei-Faktormodell	1467.47 ***	169	8.68	1466.02 ***	1	.718	.802	.803	.778	.123	(.117, .128)
Drei-Faktormodell	1355.85 ***	167	8.12	111.62 ***	2	.707	.819	.820	.794	.118	(.112, .124)
Vier-Faktormodell	574.62 ***	164	3.50	781.23 ***	3	.895	.938	.938	.928	.070	(.064, .076)

Anmerkung. N = 512. GFI = Goodness of Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; IFI = Incremental Fit Index; TLI = Tucker-Lewis-Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

*** $p < .001$.

Tabelle 2

Instruktionen, Itemformulierungen und standardisierte Faktorladungen (λ)

	Prozedurale Gerechtig- keit	Distributive Gerechtig- keit	Inter- personale Gerechtig- keit	Informatio- nale Ge- rechtigkeit
Die folgenden Fragen beziehen sich auf <u>(das Vorgehen zur Erreichung des Ergebnisses)</u> .				
01	Wie sehr konnten Sie Ihre Sichtweisen und Empfindungen während des <u>(Vorgehens)</u> ausdrücken?			
	.727			
02	Wie sehr hatten Sie Einfluss auf das durch das <u>(Vorgehen)</u> erzielte Ergebnis (z.B. Beförderung, Entlassung, Gehaltserhöhung)?			
	.613			
03	Wie sehr wurde das <u>(Vorgehen)</u> einheitlich angewandt?			
	.519			
04	Wie sehr war das <u>(Vorgehen)</u> unvoreingenommen?			
	.577			
05	Wie sehr basierte das <u>(Vorgehen)</u> auf zutreffenden Informationen?			
	.702			
06	Wie sehr war es Ihnen möglich, gegen das durch das <u>(Vorgehen)</u> erzielte Ergebnis (z.B. Beförderung, Entlassung, Gehaltserhöhung) Widerspruch einzulegen?			
	.600			
07	Wie sehr wurden während des <u>(Vorgehens)</u> ethische und moralische Standards eingehalten?			
	.652			
Die folgenden Fragen beziehen sich auf <u>(das Ergebnis)</u> .				
08	Wie sehr spiegelt Ihr <u>(Ergebnis)</u> den Aufwand wider, den Sie in die Arbeit gesteckt haben?			
	.863			
09	Wie sehr ist Ihr <u>(Ergebnis)</u> angemessen für die Arbeit, die Sie geleistet haben?			
	.948			
10	Wie sehr spiegelt Ihr <u>(Ergebnis)</u> den Beitrag wider, den Sie für die Organisation			
	.856			

geleistet haben?	
11	Wie sehr ist Ihr <u>(Ergebnis)</u> im Verhältnis zu Ihrer Leistung gerechtfertigt? .849
Die folgenden Fragen beziehen sich auf <u>(die Person)</u> , die das <u>(Vorgehen)</u> durchgeführt hat.	
12	Wie sehr hat (er/sie) Sie höflich behandelt? .876
13	Wie sehr hat (er/sie) Sie mit Würde behandelt? .918
14	Wie sehr hat (er/sie) Sie mit Respekt behandelt? .941
15	Wie sehr hat (er/sie) unangemessene Bemerkungen und Kommentare gemacht? (<u>r</u>) .405
Die folgenden Fragen beziehen sich auf (die Person), die das (Vorgehen) durchgeführt hat.	
16	Wie sehr hat (er/sie) sich in (seinen/ihren) Auskünften offen und ehrlich verhalten? .754
17	Wie sehr hat (er/sie) das Verfahren gründlich erklärt? .780
18	Wie sehr waren (seine/ihre) Erklärungen zum Verfahren nachvollziehbar? .803
19	Wie sehr hat (er/sie) Ihnen Einzelheiten rechtzeitig mitgeteilt? .812
20	Wie sehr hat (er/sie) (seine/ihre) Erklärungen auf Ihre persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten? .791

Anmerkung. N = 512. r = rekodiert. Die in Klammern hervorgehobenen Begriffe können je nach Fokus und Kontext der Untersuchungsfrage frei formuliert werden. Hier war gewählt worden: (das Vorgehen zur Erreichung des Ergebnisses) = die Vorgehensweise Ihrer direkten Führungsperson während Ihres letzten Personal- und Leistungsbeurteilungsgesprächs. (Vorgehen) = Personal- bzw. Leistungsbeurteilungsgespräch. (das Ergebnis) = Ihre Bezahlung (einschließlich Zulagen, Zuschläge, 13. Monatsgehalt usw.) und alle Ihre sonstigen betrieblichen Leistungen (z.B. Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Sozialleistungen). (Ergebnis) = Bezahlung und alle Ihre sonstigen betrieblichen Leistungen. (die Person) = Führungsperson.

Alle Ladungen fallen signifikant aus, $p < .001$.

Tabelle 3

Itemmittelwerte, -standardabweichungen und korrigierte Trennschärfen

Item	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>r_{it}</u>
01	3.85	.96	.63
02	3.03	1.04	.57
03	3.41	1.07	.45
04	3.43	1.06	.52
05	3.75	.88	.63
06	3.28	1.27	.55
07	4.11	1.05	.55
08	3.38	.98	.82
09	3.48	.96	.90
10	3.42	.97	.83
11	3.53	.98	.81
12	4.53	.74	.79
13	4.46	.80	.77
14	4.39	.86	.78
15	4.10	1.17	.40
16	3.89	.94	.66
17	3.68	1.08	.74
18	3.79	.97	.76
19	3.50	1.09	.77
20	3.55	.98	.74

Anmerkung. N = 512. r_{it} = korrigierte Trennschärfe (Korrelation eines Items mit der entsprechenden Skala ohne dieses Item)

Tabelle 4

Interkorrelationen, Reliabilitäten und deskriptive Statistik

Skala	<u>M</u>	<u>SD</u>	1	2	3	4	5	6
1 Prozedurale Gerechtigkeit	3.55	.72	<u>.81</u>	.45 ***	.71 ***	.84 ***		
2 Distributive Gerechtigkeit	3.45	.89	.40 ***	<u>.93</u>	.25 ***	.40 ***		
3 Interpersonale Gerechtigkeit	4.37	.73	.59 ***	.22 ***	<u>.82</u>	.64 ***		
4 Informationale Gerechtigkeit	3.68	.85	.72 ***	.37 ***	.54 ***	<u>.89</u>		
5 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	9.12	8.49	.10 *	.19 ***	-.03	.06	--	
6 Alter	37.63	9.28	.06	.20 ***	-.04	.06	.65 ***	--

Anmerkung. Unterhalb der Diagonalen sind die Korrelationen der Skalen ($N \geq 496$), in der Diagonalen die Reliabilitäten (Cronbachs α) und oberhalb der Diagonalen die Korrelationen der latenten Faktoren eingetragen ($N = 512$).

* = $p < .05$. ** = $p < .01$. *** = $p < .001$.

Tabelle 5

Korrelationen und Regressionsanalysen für die Gerechtigkeitsdimensionen und proximale sowie distale Kriterien

Gerechtigkeitsdimensionen	proximale Kriterien											
	Zufriedenheit mit Partizipation ^a			Zufriedenheit mit Gehalt ^a			Zufriedenheit mit der Führungskraft ^a			Zufriedenheit mit der Kommunikation mit der Führungskraft ^a		
	<u>r</u>	<u>b</u>	β	<u>r</u>	<u>b</u>	β	<u>r</u>	<u>b</u>	β	<u>r</u>	<u>b</u>	β
Prozedural	.31 ***	.20	.14	.26 ***	.22	.16 *	.38 ***	.11	.08	.32 ***	.05	.03
Distributiv	.14 *	.08	.07	.70 ***	.75	.68 ***	.09	-.02	-.01	.12	.05	.04
Interpersonal	.28 ***	.27	.15 *	.02	-.17	-.10	.36 ***	.33	.18 *	.32 ***	.38	.18 *
Informational	.30 ***	.13	.11	.18 **	-.05	-.04	.44 ***	.35	.30 **	.38 ***	.36	.26 **
	$\underline{R}^2 = .13$ *** $\underline{F} = 8.26$			$\underline{R}^2 = .51$ *** $\underline{F} = 58.31$			$\underline{R}^2 = .22$ *** $\underline{F} = 16.01$			$\underline{R}^2 = .17$ *** $\underline{F} = 11.61$		

Fortsetzung Tabelle 5 auf der nächsten Seite

Fortsetzung Tabelle 5

Gerechtigkeitsdimensionen	distale Kriterien					
	Leader-member-exchange ^b			Organisationale Verbundenheit ^b		
	<u>r</u>	<u>b</u>	β	<u>r</u>	<u>b</u>	β
Prozedural	.61 ***	.35	.30 ***	.26 ***	.25	.16
Distributiv	.42 ***	.14	.15**	.25 ***	.16	.12
Interpersonal	.51 ***	.23	.21***	.07	-.25	-.16 *
Informational	.56 ***	.18	.17 *	.28 **	.30	.21 *
		$\underline{R^2} = .45$ ***		$\underline{R^2} = .12$ ***		
		$\underline{F} = 53.66$		$\underline{F} = 8.90$		

Anmerkung. ^a Teilstichprobe $\underline{N} = 231$. ^b Teilstichprobe $\underline{N} = 270$.