



**Survivor-Reaktionen im Downsizing-Kontext:
Eine Metaanalyse**

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie
an der Ludwig-Maximilians-Universität
München

vorgelegt von
Kristina Felizitas Dietrich
aus
München

März 2013

Betreuer der Dissertation

Referent: Professor Dr. (Emeritus) Jürgen Schultz-Gambard
Ludwig-Maximilians-Universität
Lehrstuhl für Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Koreferentin: Professor Dr. Erika Spieß
Ludwig-Maximilians-Universität
Lehrstuhl für Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Drittgutachter: PD Dr. Oliver Pogarell
LMU Klinikum der Universität München
Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie

Tag der mündlichen Prüfung: 11.02.2013

© Kristina Dietrich, 2013

Alle Rechte - vor allem die zur Vervielfältigung und Verbreitung
(auch über elektronische Medien) - liegen bei der Autorin.

Dies gilt nicht für Elemente, die anderen Veröffentlichungen entnommen sind.

Stufen

Wie jede Blüte welkt und jede Jugend
Dem Alter weicht, blüht jede Lebensstufe,
Blüht jede Weisheit auch und jede Tugend
Zu ihrer Zeit und darf nicht ewig dauern.
Es muß das Herz bei jedem Lebensrufe
Bereit zum Abschied sein und Neubeginne,
Um sich in Tapferkeit und ohne Trauern
In andre, neue Bindungen zu geben.
Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne,
Der uns beschützt und der uns hilft, zu leben.
Wir sollen heiter Raum um Raum durchschreiten,
An keinem wie an einer Heimat hängen,
Der Weltgeist will nicht fesseln uns und engen,
Er will uns Stuf' um Stufe heben, weiten.
Kaum sind wir heimisch einem Lebenskreise
Und traulich eingewohnt, so droht Erschlaffen,
Nur wer bereit zu Aufbruch ist und Reise,
Mag lähmender Gewöhnung sich entrafen.
Es wird vielleicht auch noch die Todesstunde
Uns neuen Räumen jung entgegenschicken,
Des Lebens Ruf an uns wird niemals enden...
Wohlan denn, Herz, nimm Abschied und gesunde!

(Hesse, 1986)

Zusammenfassung

Diese Arbeit untersucht die Reaktionen der nach einem Personalabbau (Downsizing) verbleibenden Mitarbeiter (Survivors) eines Unternehmens. Dabei werden die für die Ausbildung von positiven und negativen Survivor-Reaktionen als relevant angenommenen Antezedenzen in einem integrativen Rahmenmodell dargestellt und in ihren Zusammenhängen untersucht. Besonders ist dabei der metaanalytische Untersuchungsansatz, der statistisch fundierte und verlässliche Aussagen zu zentralen Zusammenhängen von Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen liefert. Dies ist angesichts sehr heterogener Ergebnisse aus publizierten Forschungsarbeiten von hoher Relevanz für die Survivor-Forschung und deren praktische Anwendung. Zur Beantwortung der Thematik wurde eine Metaanalyse nach Hedges und Olkin (1985) durchgeführt. Dafür wurden in einer umfangreichen Literaturrecherche von April 2009 bis Dezember 2010 achtzig veröffentlichte und unveröffentlichte Primärstudien mit achtundneunzig unabhängigen Stichproben aufgefunden und integriert, die Datensätze zu Survivor-Reaktionen nach einem Downsizing lieferten. Nach der Kodierung der einzelnen Studien erfolgten metaanalytische Berechnungen, die einige der untersuchten Zusammenhänge von jeweils zehn Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen als generalisierbar ergaben. Darüber hinaus wurden integrierte und zunächst nicht aggregierbare Effektgrößen in Sensitivitätsanalysen auf ihre Stabilität hin geprüft und durch Moderatoren- bzw. Subgruppenanalysen in ihrer Heterogenität möglichst weiter reduziert. Dadurch ergeben sich insgesamt 40 verlässliche und auf eine gemeinsame Grundpopulation übertragbare Zusammenhänge zwischen Antezedenzen und Survivor-Reaktionen im Downsizing-Kontext von Unternehmen. Es zeigen sich prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit sowie die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz als die stärksten Prädiktoren positiver Survivor-Reaktionen.

Auf Basis der erzielten Ergebnisse werden Lücken vor allem im deutschen Forschungskontext benannt und Implikationen für die praktische Durchführung von Downsizing-Maßnahmen abgeleitet. Letztere werden unterschieden hinsichtlich der Planung, Ankündigung, Umsetzung und des Nachhaltens von Downsizing-Maßnahmen. Die Berücksichtigung der diskutierten Aspekte kann Unternehmen dabei unterstützen, ihre unumgänglichen Personalabbauprozesse sorgfältig zu planen und mögliche Survivor-Reaktionen ausreichend zu berücksichtigen, um den mit negativen Survivor-Reaktionen einhergehenden Schaden für Unternehmen zu minimieren und damit den Erfolg eines Unternehmens langfristig zu sichern.

Schlüsselwörter

Metaanalyse, Downsizing, Personalabbau, Survivors,

Abstract

This paper examines the reactions of remaining employees (survivors) of a company after a downsizing. Relevant antecedents for the formation of positive and negative survivor reactions will be shown in an integrated framework model and examined in their correlations. Unique is the meta-analytical study approach, which provides statistically sound and reliable information on the correlation of evaluation variables and key survivor reactions. This is in the face of very heterogeneous results from published research of high relevance for the survivor's research and its practical application. To answer this issue, a meta-analysis by Hedges and Olkin (1985) was carried out. For this purpose eighty published and unpublished primary studies with 98 independent samples which delivered the records of survivor reactions after downsizing have been located and integrated in a comprehensive literature review from April 2009 to December 2010. After the coding of the individual studies meta-analytic calculations were carried out, which showed some of the studied correlations of 10 variables and evaluation survivor reactions as generalizable. In addition, integrated, and at first not being summable effect sizes were checked in sensitivity analysis and assessed as stable and by moderating or subgroup analysis their heterogeneity was possibly further reduced. This results in a total of 40 reliable and on a common base population transferable relationships between antecedents and survivor reactions in the context of company downsizing. There are procedural and interactional justice, and enjoyed autonomy in the workplace which show as the strongest predictors of positive survivor reactions.

Based on the obtained results gaps are identified, especially in the German research context and implications for the implementation of downsizing measures are derived. The latter are distinguished in terms of planning, notification, implementation and the follow-through implementation of downsizing measures. The consideration of the issues discussed can help companies plan their inevitable downsizing process carefully and to consider potential survivor reactions sufficiently in order to minimize the potential damage to businesses associated with negative survivor reactions and to ensure the success of a company's long-term.

Keywords

meta-analysis, downsizing, layoffs, survivors

Danksagung

Danken möchte ich allen meinen Wegbegleitern, die mich durch ihren stetigen Zuspruch, ihre fachliche Expertise und ihr ehrliches Interesse an der Erstellung dieser Dissertation unterstützt haben.

An erster Stelle danke ich Herrn Prof. Dr. Jürgen Schultz-Gambard, der zunächst durch seine Unvoreingenommenheit einer externen Dissertation gegenüber den Grundstein dieser Arbeit gelegt hat. An entscheidenden Punkten und durch entscheidende Fragen stellte er die Weichen, in dessen Rahmen ich mit großem Spielraum agieren konnte. Eine Aufgabe, die für mich nicht immer leicht war, an der ich aber sehr gewachsen bin.

Besonderer Dank gilt auch Frau Prof. Dr. Erika Spieß als Koreferentin und Herrn PD Dr. Oliver Pogarell als Drittgutachter.

Großer Dank gilt meiner Freundin Andrea Barnikel, die mir unermüdlich hinsichtlich Kodierung und Korrekturarbeiten zur Seite stand. Ebenso Simon Werther für seine persönlich und inhaltlich so wertvollen Beiträge.

Bedanken möchte ich mich darüber hinaus bei meiner lieben Familie, die mir bedingungslos zur Seite steht und mir die so wichtige Erdung vermittelt.

Und zuletzt danke ich von ganzem Herzen meinem Mann Tim Dietrich, der für die wirklich wichtigen Dinge im Leben steht.

München, Juli 2012

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG	I
ABSTRACT	II
DANKSAGUNG	III
INHALTSVERZEICHNIS	IV
TABELLENVERZEICHNIS	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VIII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	X
1 EINLEITUNG UND ÜBERBLICK	1
2 THEORETISCHER HINTERGRUND	5
2.1 Downsizing	5
2.1.1 Definitionen	6
2.1.2 Historische Entwicklung und Effizienzbetrachtung auf Basis aktueller Forschungsergebnisse	11
2.2 Survivor-Reaktionen	16
2.2.1 Theorien	18
2.2.2 Definitionen und Operationalisierungen	28
2.2.3 Entstehungsmodelle	31
2.3 Entwicklung eines integrativen Modells der Survivor-Reaktionen	43
2.3.1 Antezedenzen	46
2.3.2 Moderatoren	59
2.4 Zentrale Fragestellungen	67
3 METHODISCHER TEIL	69
3.1 Die Metaanalyse als integrativer Forschungsansatz	70
3.1.1 Historische Entwicklung	72
3.1.2 Methodische Schwierigkeiten und deren Begegnung	74
3.1.3 Gegenüberstellung methodischer Schulen	79
3.2 Literaturrecherche	84
3.3 Studienauswahl	86
3.3.1 Inhaltliche Vorgaben	87
3.3.2 Methodische Vorgaben	89
3.4 Kodierung der Primärstudien	90
3.4.1 Kodierprozess	90
3.4.2 Interrater-Übereinstimmung	92
3.5 Metaanalytische Berechnungen	93
3.5.1 Allgemeines Vorgehen	94
3.5.2 Random effects-Modell versus fixed effect-Modell	98

4	ERGEBNISSE	104
4.1	Antezedenzen von Survivor-Reaktionen	106
4.1.1	Emotionale Reaktionen	107
4.1.2	Einstellungsbezogene Reaktionen	109
4.1.3	Verhaltensbezogene Reaktionen	113
4.1.4	Gesundheitliche Reaktionen	115
4.2	Zusammenhänge von Einstellungen und Verhalten und Gesundheit	117
4.3	Sensitivitätsanalysen	120
4.3.1	Ausschluss von Extremwerten	123
4.3.2	Ausschluss von Mittelwerten	126
4.4	Publikationsverzerrung	137
4.5	Moderatorenanalysen	142
4.6	Subgruppenanalysen	156
5	DISKUSSION	161
5.1	Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse	161
5.1.1	Zentrale Antezedenzen der Survivor-Reaktionen	161
5.1.2	Zentrale Erkenntnisse der Sensitivitätsanalysen	164
5.1.3	Zentrale Erkenntnisse der Moderatoren- und Subgruppenanalysen	170
5.2	Einschränkungen	172
5.2.1	Heterogenität integrierter Konstrukte	172
5.2.2	Studienselektion	174
5.2.3	Einflüsse nicht berücksichtigter Drittvariablen	176
5.2.4	Metaanalytische Entscheidungen	177
5.3	Implikationen für Forschung und Praxis	179
5.3.1	Wissenschaftlicher Beitrag und theoretische Ansätze für die deutsche Forschung	180
5.3.2	Praktische Ansätze für Personaler und Management	183
5.4	Ausblick	198
	LITERATURVERZEICHNIS	203
	ANHANG	228
A.	Kodierprotokoll	1
B.	Auflistung inspizierter, nicht berücksichtigter Studien	5
C.	Beschreibung der inkludierten Stichproben	11
D.	Forest Plots zur Sichtung zentraler Tendenzen	22
E.	Funnel Plots zur Schätzung der Publikationsverzerrung	34
F.	Kontaktierte Autoren	41
	LEBENS LAUF	47

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit	108
Tabelle 2:	Metaanalyse zu Antezedenzen von geistig-seelischer Verfassung	109
Tabelle 3:	Metaanalyse zu Antezedenzen von organisationalem Commitment	110
Tabelle 4:	Metaanalyse zu Antezedenzen von affektivem Commitment	111
Tabelle 5:	Metaanalyse zu Antezedenzen von psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit	112
Tabelle 6:	Metaanalyse zu Antezedenzen von Kündigungsabsichten	113
Tabelle 7:	Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitseinsatz	114
Tabelle 8:	Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitsleistung	114
Tabelle 9:	Metaanalyse zu Antezedenzen von psychologischem Burnout	116
Tabelle 10:	Metaanalyse zu Antezedenzen psychosomatischer Symptome	116
Tabelle 11:	Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit bei korrigierter Stichprobe	124
Tabelle 12:	Metaanalyse zu Antezedenzen von Kündigungsabsichten bei korrigierter Stichprobe	125
Tabelle 13:	Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitseinsatz bei korrigierter Stichprobe	126
Tabelle 14:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit	128
Tabelle 15:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von geistig-seelischer Verfassung	129
Tabelle 16:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von organisationalem Commitment	131
Tabelle 17:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von affektivem Commitment	132
Tabelle 18:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit	133
Tabelle 19:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Kündigungsabsichten	134
Tabelle 20:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Arbeitseinsatz	134
Tabelle 21:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Arbeitsleistung	135
Tabelle 22:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von psychologischem Burnout	136
Tabelle 23:	Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen psychosomatischer Symptome	136
Tabelle 24:	Ergebnisse der durchgeführten Methoden zur Schätzung der Publikationsverzerrung	140
Tabelle 25:	Metaanalyse zum moderierenden Einfluss der Tätigkeitsart und des Studienursprungs bei Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit	146
Tabelle 26:	Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von geistig-seelischer Verfassung	147
Tabelle 27:	Metaanalyse zu moderierenden Einflüssen (Schwere des Downsizings, Tätigkeitsart und Studienursprung) bei Antezedenzen von organisationalem Commitment	148
Tabelle 28:	Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von affektivem Commitment	150

Tabelle 29:	Metaanalyse zum moderierenden Einfluss der Schwere des Downsizings und des Studienursprungs bei Antezedenzen von Kündigungsabsichten.....	151
Tabelle 30:	Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von Arbeitseinsatz.....	152
Tabelle 31:	Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von Arbeitsleistung	153
Tabelle 32:	Metaanalyse zu moderierenden Einflüssen (wiederholtes Downsizing, Schwere des Downsizings und Studienursprung) bei Antezedenzen von psychologischem Burnout	154
Tabelle 33:	Metaanalyse zum moderierenden Einfluss von wiederholtem Downsizing und Studienursprung bei Antezedenzen psychosomatischer Symptome.....	155
Tabelle 34:	Subgruppenanalyse zum moderierenden Einfluss des Messzeitpunkts bei Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit.....	158
Tabelle 35:	Subgruppenanalyse zum moderierenden Einfluss des Messzeitpunkts bei Antezedenzen von Kündigungsabsichten.....	159
Tabelle 36:	Subgruppenanalyse zum moderierenden Einfluss des Messzeitpunkts bei Antezedenzen von Arbeitsleistung	159
Tabelle 37:	Kontaktaufnahme mit zentralen Forschern im Downsizing-Kontext hinsichtlich grauer Literatur	41
Tabelle 38:	Kontaktaufnahme mit Autoren hinsichtlich fehlender Daten	42

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Inhaltliche Breite von Downsizing-Definitionen.....	9
Abbildung 2: Zusammenhang von Downsizing und Survivor-Reaktionen	15
Abbildung 3: Grundannahme des Survivor-Syndroms (in Anlehnung an D. M. Noer, 1998b, S. 208).....	19
Abbildung 4: Vergleichsprozess in psychologischen Verträgen (in Anlehnung an Morrison & Robinson, 1997, S. 240)	21
Abbildung 5: Bestandteile des „alten“ und „neuen“ psychologischen Vertrags (in Anlehnung an Noer, 1998, S. 209; Berner, 1999, S. 144ff.).....	23
Abbildung 6: Theoretischer Rahmen von Survivor-Reaktionen (in Anlehnung an Mishra & Spreitzer, 1998, S. 574)	27
Abbildung 7: Modell des Downsizings und organisationaler Leistung (Kammeyer-Mueller et al., 2001, S. 272)	32
Abbildung 8: Modell der Effekte von Belegschaftsreduktionen (RIF's) auf Survivors (in Anlehnung an Brockner, 1988).....	33
Abbildung 9: Modell zur strukturellen Analyse der Survivorreaktionen in Anlehnung an Brockner (1988) nach Krause, Stadil und Bünke (2003, S. 359) (vgl. auch Berner, 1999, S. 53)	34
Abbildung 10: Archetypen der Survivor-Antworten (in Anlehnung an Mishra & Spreitzer, 1998, S. 569).....	35
Abbildung 11: Vier Reaktionstypen auf eine organisationale Veränderung (in Anlehnung an D. M. Noer, 1998a, S. 31).....	37
Abbildung 12: Modell der Downsizing-Effekte auf arbeitsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen von Survivors (in Anlehnung an Hutchinson et al., 1997, S. 26).....	39
Abbildung 13: Prozessmodell der Survivor-Reaktionen (D. M. Noer, 1993) in Anlehnung an Weiss und Udris (2001, S. 112).....	40
Abbildung 14: Survivor-Reaktionen (Thornhill & Saunders, 1998, S. 282)	41
Abbildung 15: Transition-Modell in Anlehnung an Bridges (1991, S. 70)	42
Abbildung 16: Integratives Modell der Survivor-Reaktionen	45
Abbildung 17: Überblick zu positiven und negativen Survivor-Reaktionen	46
Abbildung 18: Hypothesen zum Einfluss von Autonomie am Arbeitsplatz auf Survivor-Reaktionen	48
Abbildung 19: Hypothesen zum Einfluss von Arbeitsbelastung auf Survivor-Reaktionen.....	49
Abbildung 20: Hypothesen zum Einfluss der Unterstützung durch die Führungskraft auf Survivor-Reaktionen.....	50
Abbildung 21: Hypothesen zum Einfluss der organisationalen Unterstützung auf Survivor-Reaktionen	51
Abbildung 22: Hypothesen zum Einfluss der Arbeitsplatzunsicherheit auf Survivor-Reaktionen	53
Abbildung 23: Hypothesen zum Einfluss der erlebten Stärke der Bedrohung auf Survivor-Reaktionen	54

Abbildung 24: Hypothesen zum Einfluss des Gefühls der Machtlosigkeit auf Survivor-Reaktionen.....	54
Abbildung 25: Hypothesen zum Einfluss prozeduraler Gerechtigkeit auf Survivor-Reaktionen.....	56
Abbildung 26: Hypothesen zum Einfluss distributiver Gerechtigkeit auf Survivor-Reaktionen	57
Abbildung 27: Hypothesen zum Einfluss interaktionaler Gerechtigkeit auf Survivor-Reaktionen.....	58
Abbildung 28: Zusammenfassende Darstellung der Hypothesen zu Antezedenzen von Survivor-Reaktionen.....	59
Abbildung 29: Hypothesen zum Einfluss des Alters auf Survivor-Reaktionen.....	60
Abbildung 30: Hypothesen zum Einfluss der Beschäftigungsdauer auf Survivor-Reaktionen	61
Abbildung 31: Hypothese zum Einfluss der Führungstätigkeit auf affektives Commitment	62
Abbildung 32: Hypothesen zum moderierenden Einfluss der Tätigkeitsart	62
Abbildung 33: Hypothese zum Einfluss der Bindung an die Gekündigten auf organisationales Commitment.....	63
Abbildung 34: Hypothesen zum (moderierenden) Einfluss von wiederholtem Downsizing	64
Abbildung 35: Hypothesen zum moderierenden Einfluss der Schwere des Downsizings	65
Abbildung 36: Hypothese zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs	66
Abbildung 37: Überblick zu durchführbaren Moderatorenanalysen	66
Abbildung 38: Zusammenfassende Darstellung der Hypothesen zum direkten Einfluss von Moderatoren auf Survivor-Reaktionen.....	67
Abbildung 39: Metaanalytischer Forschungsprozess (in Anlehnung an Beelmann & Bliesener, 1994, S. 213).....	71
Abbildung 40: Funnel Plot	77
Abbildung 41: Metaanalytischer Berechnungsprozess (vgl. Lipsey & Wilson, 2001; Shelby & Vaske, 2008).....	98
Abbildung 42: Fixed effect-Modell (in Anlehnung an Borenstein et al., 2009, S. 65)	99
Abbildung 43: Random effects-Modell (in Anlehnung an Borenstein et al., 2009, S. 72).....	101
Abbildung 44: Interpretation metaanalytischer Ergebnisse.....	105
Abbildung 45: Emotionen und Einstellungen als Moderatoren der Beziehung von Survivor-Evaluationen und Verhalten und Gesundheit	118
Abbildung 46: Analyse zum Einfluss des Moderators „Kündigungsabsichten“ auf den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout.....	119
Abbildung 47: Analyse zum Einfluss des Moderators „Organisationales Commitment“ auf den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung.....	120
Abbildung 48: Stem-and-leaf Plot	121
Abbildung 49: Box Plot	122
Abbildung 50: Forest Plot.....	122
Abbildung 51: Summarische Darstellung erzielter Ergebnisse	160
Abbildung 52: Mediation im Downsizing-Kontext	181
Abbildung 53 Interventionsmodell der vier Ebenen (in Anlehnung an D. M. Noer, 1998a, S. 241) (vgl. auch Noer, 1998b, S. 214)	197

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
bzw.	beziehungsweise
CEO	Chief Executive Officer (Geschäftsführendes Vorstandsmitglied)
CMA	Comprehensive Meta-Analysis
df	Freiheitsgrade
FK	Führungskraft
HOBBO	Hanging On But Bummed Out
Hrsg.	Herausgeber
I^2	Verhältnis wahrer Heterogenität zu beobachteter Variation
ICC	Intraklassenkorrelationskoeffizient
k	Studienanzahl
Kap.	Kapitel
N	Stichprobengröße
p	Signifikanzniveau
p (Het.)	Heterogenitätssignifikanzprüfung
PD	Privatdozent
POBBO	Pushed Out But Better Off
Q	Heterogenitätsstatistik
Q_{within}	Innerstudienvarianz (Heterogenität innerhalb der Gruppe)
Q_{between}	Zwischenstudienvarianz (Unterschiedseffekt zwischen den Gruppen)
r	Korrelationskoeffizient
r_{adj}	adjustierte Korrelation
r_{beo}	beobachtete Korrelation

r_{kor}	korrigierte (gewichtete mittlere) Korrelation
Rangkorr.	Rangkorrelation
Reg. Test	Regressions-Intercept-Test
ROA	return on assets
ROE	return on equity
s.	siehe
SOBBO	Staying on But Building Options
T	Zwischenstudienabweichung
T^2	Zwischenstudienvarianz
Tab.	Tabelle
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
zit. n.	zitiert nach
zus. Eff.	zusätzliche Effekte
95% CI	Unter- und Obergrenze des 95% Konfidenzintervalls

1 Einleitung und Überblick

Zu beinahe jeder Fragestellung existieren zahlreiche Forschungsbefunde. Würden diese nicht immer wieder einander gegenübergestellt und miteinander verglichen, um allgemein gültige Aussagen abzuleiten, bliebe die Forschungslandschaft unorganisiert und wenig standardisiert (Kavale, 2001). Mit Hilfe von Synthesemethoden wie einer Metaanalyse werden existierende Forschungsergebnisse eines Themas aggregiert und zueinander in Verbindung gesetzt (vgl. Kap. 3.1). Die resultierenden objektiven, präzisen und systematischen Ableitungen erhöhen die Glaubwürdigkeit und Generalisierbarkeit gewonnener Forschungsergebnisse (Kavale, 2001). Die angestrebte Komplexitätsreduktion vergrößert zudem den Adressatenkreis wissenschaftlicher Literatur.

Die Anwendung fundierter Synthesemethoden sollte auch im Kontext organisationalen Downsizings selbstverständlich sein. Gemeint sind damit Aktivitäten, die das Management eines Unternehmens unternimmt, um dessen organisationale Effektivität und Effizienz zu verbessern (Kets de Vries & Balazs, 1997) (vgl. Kap. 2.1.1). Dazu dient oft die Kürzung von Arbeitsplätzen, die zwei Personenkreise generiert: Der Kreis derer, die ihren Arbeitsplatz verlieren, die so genannten „Victims“ und jene, die ihren Arbeitsplatz behalten, die so genannten „Survivors“ (Paterson & Cary, 2002; V. Weiss & Udriș, 2006).

Bei der Evaluation von Downsizing-Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Beteiligten beschränken sich Forscher bis dato auf einzelne Untersuchungen, so dass aktuell viele und zum Teil heterogene Forschungsergebnisse nebeneinander existieren. So findet sich z.B. in einer Studie von J. Lee und Corbett (2006) kein Zusammenhang zwischen der erlebten Unterstützung durch die Führungskraft und dem affektiven Commitment des Survivors, während Erickson und Roloff (2007) einen solchen Zusammenhang nachwiesen (vgl. Kap. 2.3.1). Auch wird in den meisten Studien jeweils nur eine kleine Anzahl verschiedener Variablen berücksichtigt (Jalajas & Bommer, 1996) und die gänzliche Breite der Auswirkungen von Downsizing auf die Beteiligten nicht erfasst. Mit Hilfe einer Metaanalyse kann das Zusammenspiel relevanter Variablen im Rahmen von Downsizing auf Basis bestehender Befunde zusammenfassend und statistisch fundiert untersucht werden (vgl. Kap. 3.1). Dies ist das Ziel der vorliegenden Dissertation.

Downsizing wird in vielen Studien hinsichtlich seiner Auswirkungen auf Individuen, Gruppen und Organisationen untersucht (vgl. Marr & Steiner, 2003). Die vorliegende Metaanalyse beschäftigt sich hingegen vorwiegend mit den Auswirkungen auf Individuumsebene und beleuchtet konkret die Reaktionen der Survivors (vgl. auch Kap. 2.2). Zur Erläuterung möglicher Reaktionen der Gekündigten auf einen Personalabbau sei exemplarisch auf die Arbeiten von Pugh, Skarlicki und Passell (2003), Leana und Feldman (1988, 1990), Wanberg, Bunce und Gavin (1999) sowie Bies, Martin und Brockner (1993) hingewiesen.

Auf Basis zahlreicher Forschungsergebnisse scheint der Befund, dass Survivors im Downsizing-Prozess ausreichend berücksichtigt werden müssen, um den langfristigen Erfolg eines Unternehmens zu sichern, ausreichend gestützt (Brennan & Skarlicki, 2004; Davis, Tauscaloosa & Stewart, 2003; Isabella, 1989; Kets de Vries & Balazs, 1997; V. Weiss, 2004). Andernfalls zeigt Downsizing selten den erwünschten wirtschaftlichen Erfolg, da Survivors mit Reaktanz und anderen, den Erfolg eines Unternehmens gefährdenden, Verhaltensweisen auf Downsizing reagieren können (Brockner, 1992; Jalajas & Bommer, 1996) (vgl. Kap. 2.1.2).

Die Reaktionen der Survivors sind somit maßgeblich für den Erfolg von organisationalem Downsizing verantwortlich (vgl. Kap. 2.2). Beleuchtet werden soll, wie diese Reaktionen zustande kommen und welche Variablen darauf Einfluss nehmen (vgl. auch Berner, 1999) (vgl. Kap. 2.3). Ausgegangen wird dabei von Lazarus' und Folkman's (1984) Stresstheorie, die propagiert, dass die individuelle Bewertung einer Situation das nachfolgende Verhalten bedingt (vgl. Kap. 2.2.1). Entsprechend untersucht werden sollen die Zusammenhänge relevanter Bewertungsvariablen und Survivor-Reaktionen nach Downsizing (vgl. auch Brockner, Tyler & Cooper-Schneider, 1992; Marr & Steiner, 2003; Wiesenfeld, Brockner, Petzall, Wolf & Bailey, 2001) (vgl. Kap. 4.1).

Wird klar, welche Aspekte während eines Downsizing-Prozesses durch die Survivors bewertet werden, so kann dies gezielt genutzt werden, um negative Survivor-Reaktionen zu vermeiden und positive Survivor-Reaktionen sicher zu stellen. Damit können die Strategie des Downsizings bewusster eingesetzt und zentrale Voraussetzungen für ein erfolgreiches Downsizing berücksichtigt werden (vgl. Kap. 5.3). Grundlage dieser Untersuchung ist ein selbst entwickeltes Rahmenmodell, das den Verlauf von Survivor-Reaktionen beschreibt, indem es zwischen der Bewertung von situativen Faktoren und den Reaktionen darauf unterscheidet (vgl. Kap. 2.3).

Die Untersuchung dieser Wirkmechanismen erfolgt anhand eines metaanalytischen Ansatzes, um, über eine Vielzahl empirischer Einzelergebnisse hinweg, fundierte und aggregierte Aussagen zu Survivor-Reaktionen zu treffen (vgl. Kap. 3.1). Aus Sicht der Autorin existiert bis dato keine systematische und statistisch fundierte Metaanalyse zu Survivor-Reaktionen im Downsizing-Kontext. Die vorhandene Metaanalyse von West (2000) wird aus statistischer Sicht kritisch bewertet. Damit schließt die vorliegende Metaanalyse eine Forschungslücke und trägt wesentlich zur aktuellen Survivor-Forschung bei.

Zusammenfassend wird im Theorieteil zunächst auf Downsizing im Allgemeinen, relevante Definitionen sowie die begriffliche Verwendung in der Praxis eingegangen (Kap. 2.1.1). Es folgt die Betrachtung der historischen Entwicklung von Downsizing. Dabei werden auch aktuelle Forschungsergebnisse zur Effektivität von Downsizing-Maßnahmen beleuchtet (Kap. 2.1.2). In Kapitel 2.2 werden relevante Theorien zu Survivor-Reaktionen vorgestellt (Kap. 2.2.1), in der Metaanalyse berücksichtigte Survivor-Reaktionen operationalisiert (Kap. 2.2.2) und verschiedene

Erklärungsmodelle zur Entstehung von Survivor-Reaktionen erläutert (Kap. 2.2.3). Unter Rückgriff auf das dieser Arbeit zugrunde liegende, eigens entwickelte, Rahmenmodell werden relevante Bewertungsvariablen (Antezedenzen), Reaktionen und Moderatoren vorgestellt und entsprechende Hypothesen formuliert (Kap. 2.3).

Die Inhalte des Theorieteils münden nach einer kurzen Darstellung der zentralen Fragestellungen (Kap. 2.4) in die Auseinandersetzung mit der Methode der Metaanalyse (Kap. 3.1). Dabei wird die Metaanalyse als inferenzstatistischer Ansatz in ihrer historischen Entwicklung genauer beleuchtet und es werden vielfach formulierte methodische Kritikpunkte von Metaanalysen vorgestellt sowie entsprechende Lösungsvorschläge diskutiert (vgl. Kap. 3.1.1 und Kap. 3.1.2). Anschließend werden die verschiedenen Schulen der Metaanalyse einander gegenübergestellt (Kap. 3.1.3) und die bewusste Entscheidung für das Vorgehen nach Hedges und Olkin (1985) erläutert. Daran anknüpfend werden die einzelnen methodischen Schritte der durchgeführten Metaanalyse über die Literaturrecherche (Kap. 3.2), die Studienauswahl (Kap. 3.3), die Kodierung der Primärstudien (Kap. 3.4) sowie konkrete metaanalytische Schritte (Kap. 3.5) beschrieben.

Im sich anschließenden Ergebnisteil werden die berechneten Zusammenhänge zentraler Antezedenzen und Survivor-Reaktionen gemäß aufgestellter Hypothesen dargestellt und erläutert sowie Homogenitätsstatistiken diskutiert (Kap. 4.1). Survivor-Reaktionen werden dabei unterteilt in emotionale, einstellungsbezogene, verhaltensbezogene sowie gesundheitliche Reaktionen. In Sensitivitätsanalysen wird die Stabilität und Generalisierbarkeit der erhaltenen Ergebnisse überprüft. Konkret werden „Datenausreißer“ in ihrer Wirkung auf das Gesamtergebnis untersucht (Kap. 4.3.1) und es wird eingeschätzt, inwiefern integrierte Mittelwerte einzelner Studien und darauf basierende Korrelationsschätzungen eine Verzerrung der berechneten Korrelationen bedeuten (Kap. 4.3.2). Durch die Berechnung bestimmter Parameter wird darüber hinaus die Frage geklärt, inwiefern bei der vorliegenden Metaanalyse Publikationsverzerrungen bei der Auswahl der integrierten Studien vorlagen (Kap. 4.4). Nachfolgende Moderatorenanalysen bestimmen den Einfluss theoretisch hergeleiteter möglicher Einflussfaktoren auf die Beziehung von Evaluations- und Reaktionsvariablen der Survivors (Kap. 4.5). Subgruppenanalysen gehen derselben Fragestellung nach und berechnen mögliche Einflussfaktoren auf Basis a priori definierter Subgruppen (Kap. 4.6).

Die wesentlichen Erkenntnisse dieser Arbeit werden in der abschließenden Diskussion zusammengefasst dargestellt und bewertet (Kap. 5.1). Auf Basis dieser Bewertung werden mögliche Einschränkungen der erhaltenen Ergebnisse beleuchtet (Kap. 5.2). Konkret geht es dabei um die vermeintliche Heterogenität integrierter Konstrukte (Kap. 5.2.1), die Auswahl der integrierten Studien (Kap. 5.2.2), die möglichen Einflüsse unberücksichtigt gebliebener Drittvariablen (Kap. 5.2.3) sowie den Spielraum metaanalytischer Entscheidungen (Kap. 5.2.4). In den abschließenden Implikationen werden konkrete Ansatzpunkte für die künftige deutsche Downsizing-Forschung gegeben (Kap. 5.3.1) und zentrale Handlungsempfehlungen für Personaler und Management im Rahmen der Planung,

Ankündigung, Umsetzung und Nachhaltigkeit von Downsizing-Maßnahmen geschildert (Kap. 5.3.2).
Ein Ausblick schließt die Dissertation ab (Kap. 5.4).

2 Theoretischer Hintergrund

Downsizing has a significant potential to affect group and individual attitudes and behavior, disrupt relationship networks, and destroy the trust and loyalty that binds employees and their employers.

(Datta, Guthrie, Basuil & Pandey, 2010, S. 307)

Im Rahmen des folgenden Hauptkapitels erfolgt eine theoretische Annäherung an die Forschungsinhalte „Downsizing“ und „Survivors“, indem auch der Aussage von Datta et al. (2010) nachgegangen wird. So werden zunächst unterschiedliche Definitionen von Downsizing beleuchtet und zueinander in Beziehung gesetzt (Kap. 2.1.1). Dabei wird ein zum Teil heterogenes Forschungsverständnis hinsichtlich Inhalt und Zielsetzung deutlich. Anschließend wird die historische Entwicklung von Downsizing skizziert und der Frage nachgegangen, inwiefern Downsizing als effizientes Instrument zur Steuerung und Veränderung einer Organisation gelten kann (Kap. 2.1.2).

Im Rahmen der vorliegenden Dissertation liegt der Fokus der Betrachtungen, wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, auf der Personengruppe der Survivors. In einem ersten Schritt werden dabei zentrale Theorien vorgestellt, die zur Erklärung von Survivor-Reaktionen aufgrund von Downsizing herangezogen werden (Kap. 2.2.1). Es folgt die Darstellung zentraler Survivor-Reaktionen und deren gängiger Operationalisierung (Kap. 2.2.2). Daraufhin werden theoretische Entstehungsmodelle von Survivor-Reaktionen, die in ihrem strukturellen, typologischen oder prozessualen Ansatz großen Einfluss auf die Survivor-Forschung nehmen, vorgestellt (Kap. 2.2.3). Auf Basis dieser Modelle wurde ein integratives Modell zu Survivor-Reaktionen entwickelt, das entsprechend dargelegt wird. Dabei werden mögliche Antezedenzen, Reaktionen und Moderatoren vorgestellt und zentrale Fragestellungen abgeleitet (Kap. 2.3 und 2.4).

2.1 Downsizing

Although the literature on downsizing has evolved considerably in the last 10-15 years, its growth can be described as both organic and reactive; there are no clear boundaries around the subject area [...].

(Sahdev, 2003 S. 57 zit. n. Shaw & Barrett-Power 1997)

Der zitierten Behauptung bezüglich einer organisch gewachsenen Literatur wird vor allem anhand vielfältiger Downsizing-Definitionen nachgegangen (Kap. 2.1.1). Dabei wird eine Verschiedenartigkeit im Umgang und der Anwendung mit dem Begriff „Downsizing“ deutlich und es gilt, für die vorliegende Dissertation eine anerkannte Definition zugrunde zu legen. Eine historische Betrachtung von Downsizing sowie Effizienzeinschätzungen dieser Strategie (Kap. 2.1.2) schließen das Kapitel ab.

2.1.1 Definitionen

Given the absence of a unifying definition of downsizing, it is therefore possible to search in one domain of this literature without realizing, at least for some time, the multifaceted nature of this subject area.

(Thornhill & Saunders, 1998, S. 271)

Organisationales Downsizing beschreibt eine Vielzahl von Aktivitäten, die das Management eines Unternehmens unternimmt, um dessen Effektivität und Effizienz sowie dessen Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern (Cameron, Freeman & Mishra, 1993; Freeman & Cameron, 1993; Kets de Vries & Balazs, 1997; Sadri, 1996; Thornhill & Saunders, 1998). Die Steigerung der finanziellen Unternehmensleistung ist dabei das übergeordnete Ziel (De Meuse, Bergmann, Vanderheiden & Roraff, 2004). Gemeint ist eine Strategie, die sowohl die Arbeitsprozesse als auch die Belegschaftsgröße beeinflussen kann (Cross & Travaglione, 2004; Fisher & White, 2000; Freeman & Cameron, 1993). So können Arbeitsabläufe durch die Einführung neuer Technologien verändert werden, indem Arbeitsrollen und Verantwortlichkeiten neu definiert werden. Häufig muss auch dasselbe Arbeitspensum mit weniger Mitarbeiterkapazitäten erledigt werden und Arbeitsprozesse und -strukturen werden zwangsläufig beeinflusst (Fisher & White, 2000). Arbeitsüberlastung, Ineffizienzen und ein geringer Arbeitseifer sind mögliche Konsequenzen. Ebenso können eine erhöhte Produktivität und Geschwindigkeit kurzfristig positive Folgen sein (Freeman & Cameron, 1993).

Kets de Vries und Balazs (1997) verbinden Downsizing nicht notwendigerweise mit einem Personalabbau und gehen von einem Kontinuum aus: So kann Downsizing in einer liberalen Form Kosteneffektivität ohne zwingenden Personalabbau bewirken, indem Prozesse und Zuständigkeiten reorganisiert werden. Erst eine extreme Form des Downsizings bedeutet bei den Autoren Personaleinschnitte, die mit Einstellungsstopps, Transfers, Outplacement-Programmen, Vorruhestandsprogrammen oder auch der Nicht-Besetzung offener Stellen verbunden sind (vgl. auch Freeman & Cameron, 1993).

Auch Sheaffer, Carmeli, Steiner-Revivo und Zionit (2009) differenzieren zwischen Downsizing im Sinn einer reinen Belegschaftsreduktion und Downsizing im weiteren Sinn, wobei letzteres bei Arbeitsprozessen, Kosten und dem Personal ansetzt (vgl. auch Cascio, 1993). In ihrer eigenen Studie spezifizieren sie diese Auffassung, indem sie Downsizing durch Entlassungen als „personnel downsizing“ (Sheaffer et al., S. 952) benennen. Auch Morris, Cascio und Young (1999) bezeichnen dies spezifisch „employment downsizing“. Ähnlich beschreiben Tsai und Yen (2008) Downsizing als ein Konglomerat von Management-Aktionen, die unternommen werden, um das Unternehmen an umweltbedingte Veränderungen anzupassen, Effizienz zu erhöhen sowie Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Die dafür nötigen Mittel inkludieren Kostenreduktion, Restrukturierung und Personalabbau.

Damit kristallisieren sich verschiedene Formen von Downsizing heraus, die unterschiedlich stark mit Belegschaftsreduktionen assoziiert werden. Konkret lassen sich verschiedene Arten von Downsizing-Strategien ableiten, die Cameron, Freeman und Mishra (1991) als Belegschaftsreduktion (workforce reduction), organisationale Neugestaltungsstrategien (organization redesign strategies) und systemische Strategien (systemic strategies) betiteln (vgl. auch Cascio, 1993). Während erstere kurzfristige Belegschaftsreduktionen durch Entlassungen und Ruhestandsanzreize intendieren, was über alle Downsizing-Strategien die am häufigsten verwendete zu sein scheint, beinhalten organisationale Neugestaltungsstrategien die Eliminierung oder Verschmelzung von Funktionen und Hierarchieebenen (Cameron et al., 1991). Systemische Strategien bezwecken eine Veränderung der Unternehmenskultur als kontinuierlichen Change-Prozess, indem Arbeitsprozesse als permanent optimierbar angesehen werden und diese Haltung vor kurzfristigen Belegschaftsreduktionen bewahren soll (Cameron et al., 1991).

Während Freeman und Cameron (1993) und Kets de Vries und Balazs (1997) eine breite Definition von Downsizing vertreten, bzw. verschiedene Strategien differenzieren, setzen V. Weiss und Udris (2006, S. 125) Downsizing mit Personalreduktion gleich und definieren dies wie folgt: „Downsizing oder Personalabbau versteht sich als eine Strategie, bei der ein Unternehmen Arbeitsplätze planmäßig streicht, mit dem Ziel, die Unternehmensaufwände zu senken“ (vgl. auch V. Weiss, 2004). Die Verbesserung der operativen Effizienz sehen auch Zimmermann und Raisch (2011) als klares Ziel von Downsizing und zwar realisiert über Kosteneinsparungen durch den Abbau von Mitarbeitern. Auch Sadri (1996) nennt eine erhöhte Effizienz und Produktivität als Ziel von Downsizing und sieht dies ebenfalls umgesetzt über eine Reduktion der Belegschaft (vgl. auch Budros, 1999 S. 70; Datta et al., 2010 S. 282; Erickson & Roloff, 2007; Shaw & Barrett-Power, 1997). Im Rahmen dieser Auffassung wird Downsizing häufig auch als Euphemismus gewaltsamer Personalreduktionen beschrieben (London, 1987, S. 62).

Eine ähnliche Auffassung zeigen Marr und Steiner (2003), die quantitative, qualitative, zeitliche und örtliche Aspekte von Downsizing unterscheiden. Das vorrangige Ziel von Downsizing ist dabei ebenfalls eine Verringerung der Anzahl der Beschäftigten, was auf vielfältigen Dimensionen erreicht werden kann. Dies kann durch Entlassungen, durch die Förderung freiwilligen Ausscheidens, durch Outplacement, der Unterstützung von Vorruhestandsregelungen oder durch die Nichtnachbesetzung frei werdender Stellen geschehen. Auf zeitlicher Dimension betrachtet, kann eine Verkürzung der Regelarbeitszeit oder Arbeitszeitflexibilisierung zweckdienlich sein. Hinsichtlich der örtlichen Dimensionen lassen sich Kapazitätsauslagerungen ins Feld führen und auf qualitativer Ebene kann Personalkapazität, z.B. durch eine Anpassung der Qualifikationsstruktur anhand von Höher- oder Umqualifizierungen, erreicht werden (Marr & Steiner, 2003, S. 12f.).

Zusammenfassend zeigen sich über alle zitierten Autoren hinweg konsistente Zielvorstellungen hinsichtlich Downsizings im Sinne von Effizienzerhöhung, allerdings wird dieses unterschiedlich stark

mit Personalabbau assoziiert: Während manche Autoren Downsizing mit Personalabbau gleichsetzen, ist für andere Autoren Personalabbau ein Aspekt von Downsizing, das in deren Dafürhalten auch ohne Personalreduktionen durchgeführt werden kann.

Als ebenfalls sehr weit gefächert zeigt sich das Verständnis darüber, wann Downsizing angewandt wird. So gibt es neben der Beobachtung, Downsizing in wirtschaftlich schwachen Situationen bei ungenügender Ertragslage zu unternehmen (Weller & Kabst, 2007), auch gegenteilige Aussagen. Es wird berichtet, dass Downsizing auch von Unternehmen mit einer stabilen Leistung unternommen wird (Datta et al., 2010).

Freeman und Cameron (1993) unterscheiden in diesem Zusammenhang konkret zwischen konvergierenden Phasen und Phasen der Reorientierung, bzw. zwischen proaktivem und reaktivem Downsizing (Isaksson, Hellgren & Pettersson, 2000; Parker, Chmiel & Wall, 1997). In konvergierenden Phasen geht um eine langfristige Stärkung der eingeschlagenen Strategie und Mission durch Downsizing, was z.B. über die Veränderung von Arbeitsprozessen durch technologische Erneuerungen gelingt (Kozlowski, Chao, Smith & Hedlund, 1993; Luthans & Sommer, 1999; C. A. Moore, 2009). Neben geringen strukturellen Veränderungen kann auch eine Kulturveränderung innerhalb der Organisation intendiert sein, indem die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und deren Verantwortungsbewusstsein für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess erhöht werden (Thornhill & Saunders, 1998). Dies impliziert eine sorgfältige Planung durch die Stadien von Downsizing mit dem Ziel eines hohen organisationalen Nutzens, hoher Effizienz und geringen individuellen Schadens (Mishra & Mishra, 1994; Parker et al., 1997; Thornhill & Saunders, 1998). Auch in konvergierenden Phasen kann eine Personalreduktion erfolgen, da Downsizing häufig, auch in einem wirtschaftlich florierenden Umfeld, als Effizienzsteigerungsmaßnahme im Rahmen der Normen eines vermeintlich guten Managements angeführt wird (Beckmann, 2000; Weller & Kabst, 2007, S. 301). Die Personalreduktion fällt jedoch, im Vergleich zu Reorientierungsphasen, geringer aus (Budros, 1999) und bezweckt vor allem ein effizienteres Bewerkstelligen derselben Aufgaben wie vor dem Downsizing (Appelbaum, Henson & Knee, 1999): „[...] desire to do the same things better.“ (Freeman & Cameron, 1993, S. 16).

Der reaktive Ansatz bedeutet eine grundlegende Änderung der aktuellen Mission und Strategie sowie der Systeme eines Unternehmens durch Downsizing und damit einen abrupten Bruch mit der Vergangenheit (Appelbaum, Henson, et al., 1999). Konkret werden sowohl Arbeitsinhalte als auch die Art ihrer Bewerkstellung neu definiert (Freeman & Cameron, 1993), so dass Strukturänderungen das zentrale Merkmal des Reorientierungsansatzes darstellen (Appelbaum, Henson, et al., 1999). Bezweckt wird eine Kostenreduktion zur Steigerung der Effektivität, die über einen kurzfristigen Personalabbau erreicht werden soll und z.B. die Schließung ganzer Unternehmensabteilungen bedeutet (Cameron et al., 1991; Thornhill & Saunders, 1998). Grundlage ist hierbei „[...] desire to do things different.“ (Freeman & Cameron, 1993, S. 17). Die erforderlichen Kosteneinsparungen werden dabei

top-down analysiert und ein abzubauender Prozentsatz von Mitarbeitern abgeleitet (Zimmermann & Raisch, 2011). Letzterer wird als prozentualer Anteil der Gesamtbelegschaft angegeben, ohne zu berücksichtigen, dass bereits ein einzelner Mitarbeiter ein nicht ersetzbares Wissen besitzt (Fisher & White, 2000). Wer das Unternehmen dann wirklich verlässt und wer bleibt, ist zudem schwer abschätzbar, so dass der Verlust von Wissen und Kernkompetenzen nicht kalkulierbar ist (Zimmermann & Raisch, 2011). Ein Verfehlen der organisationalen Ziele, auch aufgrund nicht kalkulierbarer Reaktionen der Arbeitnehmer durch horizontale Aufgabenerweiterung und erlebte Belastung, ist eine häufige Folge (Appelbaum, Close & Klasa, 1999; Dolan, Belout & Balkin, 2000; Thornhill & Saunders, 1998) (vgl. auch Kap. 2.2).

Damit wird deutlich, dass Downsizing in unterschiedlichen Ausgangslagen initiiert und mit unterschiedlichen Methoden angewandt wird (vgl. auch Kammeyer-Mueller, Liao & Arvey, 2001). Auch Tempo und Spontaneität des Downsizings variieren (Feldman, 1995). Dies begünstigt eine Definitionsvielfalt und erklärt die dargelegte Breite und Heterogenität an Definitionen. Einen Überblick über die Bandbreite an Downsizing-Definitionen gibt Abbildung 1.

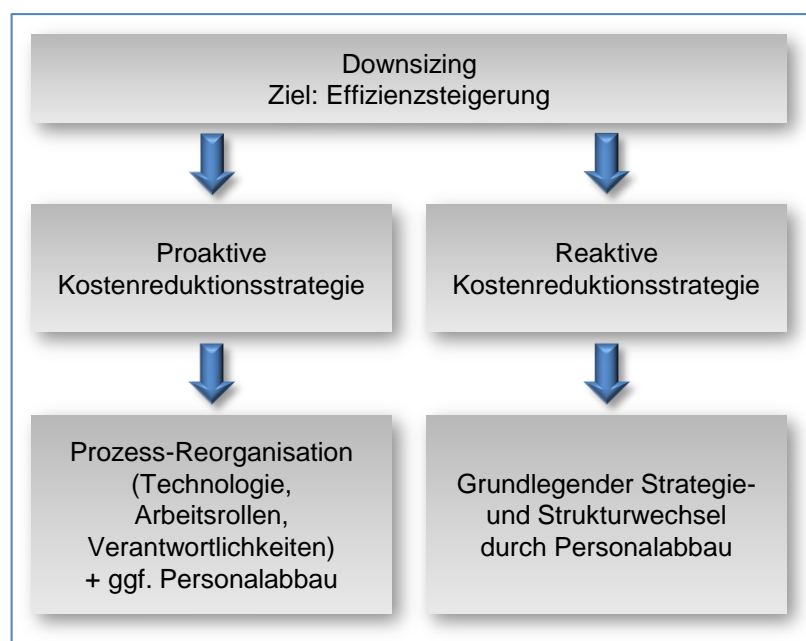


Abbildung 1: Inhaltliche Breite von Downsizing-Definitionen

Im Zuge der Ausführungen wird auch deutlich, dass Downsizing nicht „passiert“, sondern von Mitgliedern einer Organisation bewusst unternommen wird (Cameron et al., 1993). Es wird sowohl defensiv auf einen wirtschaftlichen Abschwung, als auch proaktiv initiiert, um die Unternehmensleistung zu steigern (Cascio, 1993; Freeman & Cameron, 1993; Sheaffer et al., 2009) (vgl. auch Budros, 2000).

Während Downsizing eine bewusste Entscheidung des Managements eines Unternehmens darstellt, ist ein wirtschaftlicher Abschwung die negative Konsequenz einer schlechten Anpassung an ungünstige

Marktgegebenheiten (Tsai & Yen, 2008; Whetten, 1980) (vgl. auch Bedeian & Armenakis, 1998) und muss von Downsizing abgegrenzt werden. Wirtschaftlicher Abschwung geht mit einem unbeabsichtigten Marktanteils-, Einkommens- oder auch Personalverlust einher (Cameron, 1994; Cameron et al., 1993). Organisationale Prozesse, die die Effektivität eines Unternehmens untergraben sowie ein politisch riskantes Management sind weitere Charakteristika (Cameron, Kim & Whetten, 1987). In summa können Organisationen Downsizing ohne wirtschaftlichen Abschwung betreiben und umgekehrt in einen wirtschaftlichen Abschwung ohne Downsizing geraten, so dass Downsizing keine notwendige Konsequenz wirtschaftlichen Abschwungs darstellt (Freeman & Cameron, 1993 S. 13).

Auch aus historischer Sicht lässt sich eine Erklärung für die breiten und zum Teil heterogenen Definitionen von Downsizing finden: So entwickelte sich der Begriff eher aus populärwissenschaftlicher Verwendung heraus als aus präziser theoretischer Konstruktion (Freeman & Cameron, 1993, S. 12). In der Tat verstärkt die Praxis des organisationalen Downsizings die Assoziationen mit Entlassungen (Budros, 1999; Thornhill & Saunders, 1998), so dass Downsizing im allgemeinen Sprachgebrauch als Synonym für Entlassungen verwendet wird (vgl. auch Cameron et al., 1993). Auch die Tatsache, dass Personalkosten 41% aller Ausgaben eines Unternehmens ausmachen, führt in der Praxis dazu, an diesen anzusetzen, um eine Effizienzsteigerung zu erlangen (Davis et al., 2003 S. 185) und trägt so zur synonymen Verwendung von Downsizing und Personalabbau bei. Die Tatsache, dass die wörtliche Bedeutung von Downsizing impliziert, dass etwas in seiner Größe reduziert wird, führt zu einer weiteren Verknüpfung von Downsizing und Personalabbau.

Zusätzlich irritierend wirkt die synonyme Verwendung verschiedener Begriffe für Downsizing wie „restructuring“, „rightsizing“, „streamlining“, „making redundant“, „retrenching“, „reduction in force“, „selective shrinkage“, „dehiring“, „delaying“, „reengineering“, „rebalancing“, „outplacing“ (Budros, 1999; Datta et al., 2010; Sadri, 1996). Sämtliche Begriffe bezeichnen das organisationale Vorhaben, das operative wirtschaftliche Ergebnis mit weniger Mitarbeitern, bzw. geringeren Personalkosten zu erhöhen.

Neben dieser theoretischen Auseinandersetzung zeigen auch Formulierungen in empirischen Studien, dass Downsizing häufig mit Personalreduktionen gleichgesetzt wird (vgl. z.B. Armstrong-Stassen, 1997). Dies ist dahingehend nachvollziehbar, als dass es ohne Personalabbau die Personengruppe der Survivors nicht gäbe.

Im Folgenden wird Downsizing, dem gängigen Verständnis entsprechend, als die Verringerung der Mitarbeiterzahl in Organisationen verstanden und damit synonym zu Personalabbau verwendet (vgl. auch Weller & Kabst, 2007, S. 300). Als Kriterium zur Integration in die vorliegende Metaanalyse gilt der intentionale Charakter von Downsizing im Vergleich zu wirtschaftlichem Abschwung (vgl. Kap. 3.3.1). Studien, die Downsizing im engeren reaktiven Sinn von Personalabbau verstehen, werden

ebenso integriert wie Studien, die Downsizing im weiteren proaktiven Sinn meinen, sofern weitere inhaltliche und methodische Kriterien erfüllt sind (vgl. Kap. 3.3.1 und Kap. 3.3.2).

Um der dargelegten Komplexität des Konzepts Rechnung zu tragen, wird der Begriff „Downsizing“ beibehalten. Die Verwendung des Begriffs „Personalabbau“, wie es Stahlmann, Wendt-Kleinberg und Weyrather (2006) (vgl. auch Baeckmann, 1998; V. Weiss, 2004) handhaben, wäre zu selektiv und würde der Forderung nach der Berücksichtigung einer entsprechenden Konstruktvalidität im Sinne einer korrekten Nomenklatur nicht entsprechen (Datta et al., 2010, S. 338).

2.1.2 Historische Entwicklung und Effizienzbetrachtung auf Basis aktueller Forschungsergebnisse

As global competition has increased and the economy has undergone a major restructuring, organizational downsizing has become common practice.

(Freeman & Cameron, 1993 S.10)

Obgleich seit der Feststellung von Freeman und Cameron (1993) fast zwanzig Jahre vergangen sind, ist sie nach wie vor gültig. Die Liste der Unternehmen, die in den 1990er und 2000er Jahren Downsizing betrieben bzw. aktuell betreiben, wächst stetig. Auch für das Jahr 2011 planten 69 Prozent der größten Konzerne in den Vereinigten Staaten, Großbritannien, Frankreich und Deutschland, Kosteneinsparungen vorzunehmen, ein Drittel davon durch Personalabbau (Zimmermann & Raisch, 2011, S. 4). Fisher und White (2000) betiteln Downsizing als bedeutende Modeerscheinung (vgl. auch Budros, 1999) und auch in Deutschland ist Downsizing ein gegenwärtiges Phänomen (Beckmann, 2000; Marr & Steiner, 2003; Weller & Kabst, 2007).

Neben den Restrukturierungswellen der späten 1980er Jahren trug auch eine veränderte Haltung bezüglich Downsizing dazu bei, diese Methode als eine legitime Restrukturierungsstrategie zur Erhöhung der organisationalen Effizienz zu sehen (Datta et al., 2010) (vgl. Kap. 2.1.1). Während Downsizing in der Vergangenheit nur als äußerste Möglichkeit bei sehr schlechter Firmenleistung in Erwägung gezogen wurde, wird Downsizing heute auch bei positiver Firmenbilanz zur Kostenreduzierung eingesetzt (Lewin, Biemans & Ulaga, 2010) (vgl. auch Kap. 2.1.1). Downsizing ist von vielen Managern als eine Kostenkürzungsstrategie akzeptiert, die greifbar und vorhersehbar zu sein scheint (Cascio, Young & Morris, 1997). Regelmäßig werden in der Wirtschaftspresse die zahlreiche Vorteile von Downsizing hinsichtlich der Reduzierung operativer Kosten, der Eliminierung unnötiger Hierarchien und der Steigerung der Gesamteffizienz propagiert (De Meuse et al., 2004; Lewin & Johnston, 2000). Auch scheint es als Unternehmen erstrebenswert zu sein, als „lean-and-mean“¹ zu gelten, was Downsizing begünstigt (Lewin & Johnston, 2000, S. 46; Morris et al., 1999, S. 78). Darüber hinaus fördern der vor allem international gestiegene Wettbewerbsdruck (Kets de Vries & Balazs, 1997) sowie die globalen Auswirkungen der jüngsten Finanzmarktkrise den Rückgriff auf

¹ Übersetzung durch die Autorin: „Schlank und zäh“

Downsizing als strategische Intervention (Arshad & Sparrow, 2010). Gerade in turbulenten Zeiten scheint es zudem eine Tendenz der Unternehmen zu geben, einander nachzuahmen, auch bekannt als „strategisches Klonen“ (McKinley, Sanchez & Schick, 1995; McKinley, Zhao & Rust, 2000). Die Imitation von Organisationsstrategien ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangslagen basiert mitunter auf der Tendenz von Managern, marktüblich zu entscheiden und sich an Downsizing als Modeerscheinung zu orientieren (Beckmann, 2000, S. 598) und dient zudem der Reduktion von persönlichem Stress (Mentzer, 2005, S. 994).

Damit gehört Downsizing seit den 1980er Jahren zu den am weitesten verbreiteten radikalen Managementstrategien der Welt (Fisher & White, 2000; Mishra & Spreitzer, 1998). Noch in den 1990er Jahren war Downsizing als „Wunderdroge“ bei Veränderungsprozessen bekannt (Kets de Vries & Balazs, 1997, S. 14). Relativ schnell zeigte sich, dass Unternehmen, die Downsizing betrieben, nicht immer die gewünschte Ertragssteigerung erzielten (Burke, 2003; Kets de Vries & Balazs, 1997; V. Weiss & Udris, 2006). So wurde die Wirksamkeit von Entlassungen auch in zahlreichen wissenschaftlichen Studien wiederholt in Frage gestellt und wird im Folgenden genauer beleuchtet.

Um erfolgskritische Determinanten von Downsizing zu beleuchten, braucht es eine klare Definition darüber, wann Downsizing als erfolgreich zu bezeichnen ist. So lassen sich kurzfristig erzielte Kosteneinsparungen bereits als erfolgreiches Downsizing bezeichnen, während mittelfristig eintretende Leistungseinbußen auf Seiten der Arbeitnehmer zu einer anderen Aussage führen würden (Cascio et al., 1997; Kammeyer-Mueller et al., 2001; Martikainen, 2004). Bei der Beurteilung eines Downsizings-Erfolgs lassen sich ökonomische Gewinne von organisationalen Zielen unterscheiden. So sind bei den ökonomischen Gewinnen reduzierte Kosten oder höhere Gewinne bzw. ein verbesserter Cash-Flow zentrale Variablen, während eine verbesserte Produktivität, bessere Kommunikation, reduzierte Bürokratie, höhere Flexibilität und eine erhöhte Kundenzufriedenheit als zentrale organisationale Erfolgsfaktoren gelten (Cascio, 1993; Shaw & Barrett-Power, 1997; V. Weiss & Udris, 2001).

Einen bedeutenden Beitrag zur Frage der Effektivität von Downsizing leistete Cameron (1994), der einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen organisationaler Effektivität und Downsizing durch Entlassungen ermittelte. Auch Tomasko (1993) zeigte in einer Untersuchung, dass es nur einem Viertel der untersuchten Unternehmen gelang, eine verbesserte Produktivität zu erreichen (vgl. auch J. Lee & Corbett, 2006). Eine bewährte Messgröße der finanziellen Leistungsfähigkeit eines Unternehmens ist dessen Profitabilität (return on assets, ROA), die so genannte Gesamtkapitalrendite, gemessen als das Ergebnis aus operativer Geschäftstätigkeit nach Steuern im Verhältnis zum Anlagevermögen (Cascio et al., 1997; Morris et al., 1999). Neben der Gesamtkapitalrendite ROA berechnet sich die Eigenkapitalrendite (return on equity, ROE) anhand der Division der Erträge durch das Eigenkapital der Aktionäre, so dass ROE die beste Einschätzung dahingehend gibt, ob durch

Downsizing die finanzielle Gewinnrate für die Eigentümer gesteigert werden konnte (De Meuse et al., 2004).

In ihrer Studie gingen Cascio et al. (1997) ebenfalls der Frage nach der ökonomischen Effektivität von Downsizing nach und fanden folgendes heraus: Im Jahr des Downsizings und auch zwei Jahre danach zeigten Firmen eine sinkende Profitabilität, wobei die Unternehmen mit der größten Abbauquote zum Teil die größten Profitabilitätsverluste aufwiesen (Cascio et al., 1997, S. 1183). Es konnten keine Hinweise für die Hypothese gefunden werden, dass personalreduzierende Firmen generell und signifikant fähiger seien, ihren Profit zu steigern als durchschnittliche Unternehmen (Cascio et al., 1997). Wurden Personalkürzungen mit strukturellen Restrukturierungsmethoden im Sinne einer proaktiven Strategie (vgl. Kap. 2.1.1) kombiniert, so zeigten sich bessere finanzielle Leistungswerte, die Downsizing wirksam erscheinen lassen (Budros, 1999; Cascio et al., 1997; Dolan et al., 2000; Mishra & Mishra, 1994). Einschränkend muss bei Cascio et al. (1997) ergänzt werden, dass die Studie auf öffentlich zugänglichen Unternehmensdaten fußt und keinerlei Moderatoren erhoben wurden. Eine nachfolgende Studie von Morris et al. (1999) bestätigt jedoch die Ergebnisse: Die Unternehmen, die wenige oder keine Mitarbeiter abbauten, erzeugten die höchste Aktienrendite. Umgekehrt konnten Unternehmen, die Downsizing mit entsprechender proaktiver Downsizing-Strategie betrieben, ihre Produktivität erhöhen (Morris et al., 1999).

De Meuse et al. (2004) verfolgten die finanzielle Leistung verschiedener Unternehmen über eine 12-Jahresperiode und untersuchten sowohl die Abbauquote des Downsizings, als auch dessen Häufigkeit in ihren Einflüssen auf die finanzielle Leistung der Unternehmen, gemessen über Gesamtkapital-(ROA) und Eigenkapitalrendite (ROE). Es zeigte sich kein Unterschied zwischen Unternehmen, die Downsizing betrieben und denen, die darauf verzichteten. Auch war die finanzielle Leistung der Unternehmen mit Downsizing unter Berücksichtigung des Moderators der Abbauquote nicht unterschiedlich, allerdings zeigte sich die Tendenz, dass Unternehmen mit einer hohen Abbauquote eine geringere organisationale Leistung erzielten als Unternehmen mit geringen Abbauquoten unter 3% (De Meuse et al., 2004). Auch die mehrfache Durchführung von Downsizing-Maßnahmen scheint sich im Vergleich zu Unternehmen mit einmaligen Downsizing-Maßnahmen negativer auszuwirken (De Meuse et al., 2004). Regelmäßige Entlassungen, sobald Kostenreduktion nötig erscheint, haben auch auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer einen negativen Einfluss (Thornhill & Gibbons, 1995) (vgl. auch Kap. 2.3.2). Letztlich werden ziellose und pauschal angesetzte Entlassungen mit Kurzsichtigkeit und geringer Managementkontrolle assoziiert (Thornhill & Saunders, 1998, S. 279). Zusammenfassend scheinen Entlassungen den Zielen von höherer Produktivität und steigender finanzieller Leistung nicht zweckdienlich zu sein. Für den deutschen Kontext existiert keine wissenschaftlich fundierte Forschung hinsichtlich der dargestellten Erfolgsmaße von Downsizing (vgl. auch Weller & Kabst, 2007).

Neben finanziellen Messgrößen werden häufig auch andere Maße herangezogen, die sich als Mediatoren auf die Profitabilität eines Unternehmens auswirken und somit die Effektivität von Downsizing indirekt widerspiegeln. So wurde in einer Studie die Wirksamkeit von Downsizing-Maßnahmen hinsichtlich Kundenfreundlichkeit und -loyalität untersucht, wobei sich ein negativer Zusammenhang zeigte, der Auswirkungen auf die Firmenprofitabilität haben kann (Lewin et al., 2010) (vgl. auch Cameron et al., 1991; Cascio, 1993). Im Rahmen der Kreativität eines Unternehmens konnten Mellahi und Wilkinson (2010) für die ersten beiden Jahre nach der Durchführung des Downsizings zeigen, dass Downsizing mit einer geringen Abbauquote einen kleinen positiven Effekt auf die Innovation des Unternehmens zeigte, während große Downsizing-Maßnahmen einen signifikant negativen Effekt auf den Innovationsoutput des Unternehmens hatten (vgl. auch Cascio, 1993; Kammeyer-Mueller et al., 2001). Bestätigt wird dies auch von Amabile und Conti (1995), die nachwiesen, dass vor allem in sehr unbeständigen Arbeitsgruppen, die meist eine Folge großer Downsizing-Maßnahmen sind, die Kreativität signifikant sinkt. Generell scheinen Unternehmen erst nach einer gewissen Zeit ihre innovativen Fähigkeiten wieder aufzubauen (Amabile & Conti, 1999). Neben der negativen Auswirkungen von Downsizing auf die Kreativität von Unternehmen propagieren Fisher und White (2000) versteckte Downsizing-Kosten im Rahmen organisationalen Lernens durch die Kündigung Einzelner, da bereits das Auslösen separater Bestandteile aus dem „organisationalen Gedächtnis“ Nachteile birgt. Der Verlust eines einzelnen Mitarbeiters bedeutet in jedem seiner Netzwerke eine Reduktion der Lernkapazität der Organisation um ein Vielfaches im Vergleich zum rein prozentualen „Humankapitalverlust“ (Fisher & White, 2000, S. 246; Kammeyer-Mueller et al., 2001).

Damit scheint es auf Basis empirischer Befunde nur wenigen Unternehmen zu gelingen, ihre Produktivität und damit ihren wirtschaftlichen Erfolg nach Downsizing zu erhöhen (Cameron, 1994, S. 190; Cascio, 1993, S. 100; D. M. Noer, 1993, S. 88; Tomasko, 1993, S. 23). Angesichts der dargestellten Ergebnisse gilt Downsizing bei vielen Experten als Garant negativer Konsequenzen für Unternehmen (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008).

Während auch Brockner und Greenberg (1990) (vgl. auch Armstrong-Stassen, 1998b) als Verfechter global negativer Konsequenzen des Downsizings gelten, lassen sich ebenso ambivalente Einschätzungen finden. Sheaffer et al. (2009) weisen eine negative Wirkung hinsichtlich des Unternehmenserfolgs nach, kommen in ihren Studien jedoch zu keinem Globalurteil. Sie identifizieren Moderatoren und differenzieren z.B. zwischen einzelnen Downsizing-Strategien und deren Erfolgsaussichten sowie Branchen (vgl. Kap. 2.1.1). Die Unterscheidung zwischen den Phasen, in welchen Downsizing implementiert wird, ist wichtig für die Vorhersage von erfolgreichen Downsizing-Prozessen (Freeman & Cameron, 1993). Dabei gilt es der Frage nachzugehen, ob Unternehmen, die sich Downsizing im weiteren Sinne unterziehen, eine andere Leistung erzielen als Unternehmen mit Downsizing im engen Sinne, bzw. ob mehrfache Personalabbauwellen Einfluss auf

die organisationale Leistung nehmen (vgl. auch Kap. 2.1.1) (De Meuse et al., 2004, S. 156). Moderatoren wie die frühzeitige Ankündigung von Entlassungen spielen in ihrem Einfluss auf den Zusammenhang von Downsizing und der Profitabilität eines Unternehmens ebenfalls eine Rolle (Krepps & Candell, 1997). Eine umfassende Berücksichtigung von Moderatoren im Rahmen der Studien zur Effektivität von Downsizing steht aktuell noch aus.

Neben den genannten Moderatoren scheint auch die Reaktion der Survivors den Erfolg von Downsizing maßgeblich zu beeinflussen (Cascio et al., 1997; Hutchinson, Murrmann & Murrmann, 1997). So können die durch Downsizing bewirkten Veränderungen des eigenen Arbeitsplatzes als positiv oder negativ erachtet werden, abhängig davon, ob dies als persönliche Wachstumschance oder Bedrohung erlebt wird (J. Lee & Corbett, 2006). Die Bewertung und Einschätzung einzelner Aspekte durch den Survivor ist damit ausschlaggebend für dessen Reaktion (Brockner, Tyler, et al., 1992; Wiesenfeld et al., 2001) (vgl. auch Kap. 2.2.1). Die Annahme vieler Unternehmen, ein Survivor würde aus Freude über den Erhalt seines Arbeitsplatzes keinerlei weitere Aufmerksamkeit benötigen und seine Arbeit wie bisher fortführen, gilt als nicht realistisch (Lewin & Johnston, 2000; Pepper, Messinger, Weinberg & Campbell, 2003) und ist als *Survivorproblematik* bekannt (Berner, 1999). Persönlichkeitsfaktoren und damit zusammenhängende Coping-Strategien spielen ebenfalls eine Rolle bei der Entwicklung von Survivor-Reaktionen (Begley, 1998; Brennan & Skarlicki, 2004). Eine umfassende Erläuterung hinsichtlich der Entwicklung von Survivor-Reaktionen erfolgt in Kapitel 2.2.

Es wird deutlich, dass es sich bei Downsizing um ein multidimensionales Konstrukt handelt, dessen Erfolg nicht pauschal benannt und untersucht werden kann (Weller & Kabst, 2007). Vielmehr braucht es differenzierende Hypothesen, die die situativen Faktoren des Downsizings berücksichtigen (Davis et al., 2003) und dabei zugleich zentrale Determinanten von Survivor-Reaktionen bedenken (Armstrong-Stassen, 1994; J. Lee & Corbett, 2006) (vgl. auch Abbildung 2).

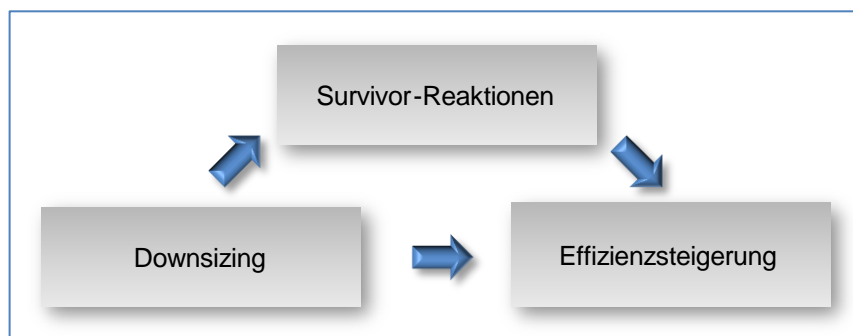


Abbildung 2: Zusammenhang von Downsizing und Survivor-Reaktionen

Die alleinige Durchführung von Entlassungen ist damit selten zielführend, wenngleich die Ankündigung oder Durchführung eines Personalabbaus zu einer positiven Aktienkursentwicklung führen kann und „[...] aufgrund seiner kurzfristig erreichbaren Erfolgswirksamkeit sowohl im Interesse der Eigentümer als auch der entscheidenden Manager sein kann.“ (Beckmann, 2000, S. 598).

Der Mehrwert ist nur von kurzer Dauer und die „Wartungskosten“ umso höher, wenn das Unternehmen versucht, den erlebten Wissensverlust und die tiefgreifenden und nachhaltigen Auswirkungen auf die Survivors zu kompensieren (Sadri, 1996, S. 58; Thornhill & Saunders, 1998; V. Weiss & Udris, 2006) (vgl. auch Kap. 2.2). Damit scheint Downsizing zwar eine bekannte und häufig angewandte Strategie zu sein, jedoch nicht immer effektiv (Fisher & White, 2000, S. 244). Eine adäquate Planung, Ankündigung und Implementierung unter Berücksichtigung potenzieller Survivor-Reaktionen gelten als essenzielle Schritte hinsichtlich eines effizienten Downsizings (vgl. Mishra, Mishra & Spreitzer, 2009). Die entsprechenden Schritte und zu beachtenden Aspekte werden in Kapitel 5.3 dezidiert dargestellt.

2.2 Survivor-Reaktionen

After all, it is the reactions of the employees who remain [...] that will dictate the organization's effectiveness.

(Brockner, 1992, S. 10)

Die weit verbreitete Annahme, dass die im Unternehmen verbleibenden Mitarbeiter aus „Dankbarkeit“ automatisch voller Einsatz an die neuen Aufgaben herangehen, ist einer der grundlegenden Irrtümer im Zuge von Downsizing-Prozessen.

(Krautgartner, 2011, S. 36)

Wie wichtig die Berücksichtigung der Survivors und ihrer Reaktionen für ein erfolgreiches Downsizing und den langfristigen Unternehmenserfolg ist, wurde im vorangegangenen Kapitel dargestellt. Im Folgenden sollen nun mögliche Survivor-Reaktionen genauer beleuchtet werden.

Lange Zeit stand während eines Downsizing-Prozesses der gekündigte Arbeitnehmer im Vordergrund eines Unternehmens (Isaksson et al., 2000; J. R. Johnson, Bernhagen, Miller & Allen, 1996; Kim, 2009; Wang-Bae, 2003). Vielfältige Hilfe wurde diesem in Form von Abfindungen, Outplacement-Beratung, Transfergesellschaften und Karriere-Coaching angeboten (Andrzejewski, 2009; Steinhübel, 2007; V. Weiss & Udris, 2001). Auch in früheren Forschungsvorhaben standen die Gekündigten im Vordergrund (Mishra & Spreitzer, 1998) (z.B. Adams, 1965; Bies et al., 1993; Leana & Feldman, 1988, 1990; Pugh et al., 2003; Wanberg et al., 1999).

Als die durch das Downsizing beabsichtigten Erfolge ausblieben, bzw. nur kurzfristig erzielt werden konnten (vgl. Kap. 2.1.2), erweiterte sich der Fokus des Managements in Richtung der Survivors, jener Gruppe von Mitarbeitern, die während eines Personalabbaus keine Kündigung erhalten, sondern weiterhin über einen Arbeitsplatz bei der gleichen Organisation verfügen (Berner, 1999, S. 13). Es entwickelte sich ein Bewusstsein dahingehend, dass diese Survivors die künftige Gesundheit, als auch das letztliche Überleben einer Organisation diktieren würden (C. A. Moore, 2009, S. 21). Im Extremfall muss sogar damit gerechnet werden, dass die durch ungünstige Survivor-Reaktionen entstehenden Kosten die Einsparungen zunichtemachen, die durch den Personalabbau intendiert waren

(Brockner & Wiesenfeld, 1993). Diese Befürchtung ist auch deshalb berechtigt, wenn man bedenkt, dass einer bestimmten Anzahl von Gekündigten meist eine vielfach größere Anzahl von Survivors gegenübersteht (Robbins, 1999) und „[...] die verbleibenden 85-95% der Belegschaft [...] die neuen 100% des ‚schlankeren‘ Unternehmens [darstellen].“ (V. Weiss & Udris, 2001, S. 116).

Neben organisationalen Konsequenzen von Downsizing (vgl. Kap. 2.1.2) rückten somit auch individuelle Konsequenzen des Downsizings in den Blickwinkel der Unternehmensverantwortlichen (Sahdev, 2004). Parallel dazu entwickelten sich Forschungsbestrebungen, um die psychologischen und verhaltensbezogenen Konsequenzen von Downsizing für Survivors zu untersuchen (vgl. Adams, 1965; D. M. Noer, 1998b; Thornhill & Saunders, 1998; V. Weiss, 2004). Der Schwerpunkt der Forschung lag dabei auf den *negativen* Konsequenzen für Survivors (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008), wobei die empirische Forschung eine Bandbreite zum Teil gegensätzlicher Survivor-Reaktionen aufzeigt (Mishra & Spreitzer, 1998). So ergab eine Studie von Brockner, Grover und Blonder (1988), dass Survivors ihre Arbeitsanstrengung nach der Ankündigung von Downsizing zum Teil intensivierten, zum Teil reduzierten und zum Teil nicht veränderten. Auch erhöhten manche Survivors ihr freiwilliges Zusatzengagement (Bies et al., 1993), während andere es stark reduzierten (Brockner, 1990). Ebenso werden zum Teil global negative Survivor-Reaktionen vorhergesagt (vgl. Davy, Kinicki & Scheck, 1991), bzw. global positive Reaktionen, wie hinsichtlich der Arbeitsleistung, die bei Survivors grundsätzlich erhöht zu sein scheint (Brockner, 1994). Neben diesen einheitlich negativen bzw. einheitlich positiven Veränderungen werden auch *keinerlei* Veränderungen bei den Survivors nach Downsizing berichtet (Brockner et al., 1988). Damit zeigen sich heterogene Forschungsbefunde zu Survivor-Reaktionen (Hareli & Tzafir, 2006) und es gilt, diese zu systematisieren und zu fundierten Aussagen zu gelangen (vgl. Kap. 3.1). Die Beantwortung dieser Forschungsfrage ist die zentrale Aufgabe der vorliegenden Dissertation und wird dezidiert in Kapitel 4 beantwortet.

Ihren Ursprung findet die Forschung zu Survivor-Reaktionen Mitte der 1980er Jahren, als sich Brockner (1988, 1992, 1994) als einer der Ersten mit dem Einfluss von Personalabbau auf Verbleibende befasst. Bis heute stammt die Mehrheit der Literatur zu Survivor-Reaktionen aus den USA, im deutschsprachigen Raum sind die Arbeiten von V. Weiss und Udris (2001, 2006), Baeckmann (1998), Berner (1999) und Klein (2009) bekannt. Anwendungsorientierte Literatur stammt von Andrzejewski (2009) sowie Heitger und Doujak (2002).

Hinsichtlich der Nomenklatur von Survivors besteht ein heterogenes Bild. Während englischsprachige Literatur durchweg den Begriff „Survivors“ verwendet, sprechen V. Weiss und Udris (2006) von einem stigmatisierenden Begriff und verwenden stattdessen „die Verbleibenden“ (vgl. auch V. Weiss, 2004). Die vorliegende Metaanalyse orientiert sich an der Begrifflichkeit der internationalen Forschung und behält den englischen Begriff „Survivors“ bei. Die in der deutschsprachigen Forschung anzutreffende Dreiteilung hinsichtlich Opfer, Survivor und Täter bzw. Vollstrecker (Schmidt-Braße,

2002; V. Weiss & Udrys, 2001) wird kritisch bewertet, so dass im Folgenden von Gekündigten und Survivors die Rede sein wird. Bei Bedarf wird zusätzlich von Management oder Führungskräften gesprochen, die Downsizing mitverantworten müssen, nicht jedoch von „Tätern“.

Nach den Ausführungen, weshalb die Berücksichtigung von Survivor-Reaktionen für den zukünftigen Unternehmenserfolg so wichtig ist, sollen nun relevante Survivor-Reaktionen genauer beleuchtet werden. Dabei wird auf zentrale Theorien zurückgegriffen (Kap. 2.2.1) und es werden Definitionen und Operationalisierungen einzelner Survivor-Reaktionen (Kap. 2.2.2) gegeben. Auch werden bedeutende Modelle zur Entstehung von Survivor-Reaktionen (Kap. 2.2.3) erläutert.

2.2.1 Theorien

Wie bereits in Kapitel 2.1.2 angedeutet, kristallisieren sich im Rahmen der Survivor-Forschung einige zentrale Konzepte und relevante Bedingungsfaktoren heraus, die zur Erklärung von Survivor-Reaktionen herangezogen werden. Diese sollen im Folgenden anhand der ihnen zugrunde liegenden Theorien näher erläutert werden.

Konkret geht es um das in der Literatur häufig zitierte Survivor-Syndrom (z.B. Andrzejewski, 2009; Berner, 1999; Kets de Vries & Balazs, 1997) und die Anlehnung an Erkenntnisse aus der Traumaforschung (z.B. D. M. Noer, 1993, 1998b). Des Weiteren werden die impliziten Annahmen des „alten“ und „neuen“ psychologischen Vertrags, auch unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzunsicherheit (Hellgren & Sverke, 2001), genauer beleuchtet (z.B. Cross & Travaglione, 2004; Sahdev, 2004). Auch das Gerechtigkeitsempfinden der Survivors (z.B. Brennan & Skarlicki, 2004; Brockner, 1994; Brockner, Wiesenfeld & Martin, 1995; Clay-Warner, Hegtvedt & Roman, 2005; Hamilton, 2000; Hopkins & Weathington, 2006; Kernan & Hanges, 2002) wird, unter Berücksichtigung von Adams (1965) Equity-Theorie und Weiners (1985) Attributionstheorie, näher betrachtet. Ebenfalls diskutiert werden die durch Downsizing möglicherweise wahrgenommenen Unterschiede in der Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes bzw. der Tätigkeit des Survivors (z.B. Brockner, Wiesenfeld, Reed, Grover & Martin, 1993; Greenberg & Grunberg, 2003). Die persönlichen Beziehungen mit den Gekündigten (z.B. Brockner, Grover, Reed, DeWitt & O'Malley, 1987; Grunberg, Anderson-Connolly & Greenberg, 2000; Mansour-Cole & Scott, 1998; Thornhill & Saunders, 1998) werden darüber hinaus näher betrachtet. Unter Hinzunahme des Stresskonzepts von Lazarus und Folkman (1984) werden zudem psychologische Unterschiede zwischen den Survivors erläutert (z.B. Brennan & Skarlicki, 2004; Brockner, Tyler, et al., 1992).

Noch in den 1990er Jahren wurden die Reaktionen von Survivors global vorhergesagt (vgl. Berner, 1999) (vgl. Kap. 2.2). So sprachen Kets de Vries und Balazs (1997, S. 14) von einer Gruppe unglücklicher, überarbeiteter Angestellter, von denen manche Aufgaben zu erfüllen hatten, für die sie nicht ausgebildet waren und sich einem völlig neuen organisationalen Leben gegenübersehen (Kaye,

1998). Vielfach bekannt ist dabei das Phänomen des Survivor-Syndroms, das eine Bandbreite von Reaktionen über Ärger, Depression, Angst, Schuldgefühlen hin zu Misstrauen, Kraftlosigkeit, Risikoaversion und Motivationsverlust beschreibt (Andrzejewski, 2009, S. 54; Kets de Vries & Balazs, 1997, S. 27; Klein, 2009, S. 96; Lewin & Johnston, 2000; D. M. Noer, 1993). Coping-Methoden wie reduziertes Risikoverhalten, geringer Arbeitseinsatz und Verleugnung sind Konsequenzen des Phänomens (Ouimet, 2005), welches auch als „layoff survivor sickness“ bekannt ist und des Weiteren somatische Symptome beinhaltet (D. M. Noer, 1998b; Robbins, 1999). Nach D. M. Noer (1993) spielt Vertrauen eine wichtige Rolle bei der Entstehung des Survivor-Syndroms. So scheint dieses umso massiver auszufallen, je stärker das Vertrauen der Survivors in ihr Unternehmen im Vorfeld ausgeprägt war und je stärker diese sich durch den Personalabbau in ihrer Persönlichkeit verletzt fühlten (vgl. auch V. Weiss, 2004). Abbildung 3 veranschaulicht diesen Zusammenhang.

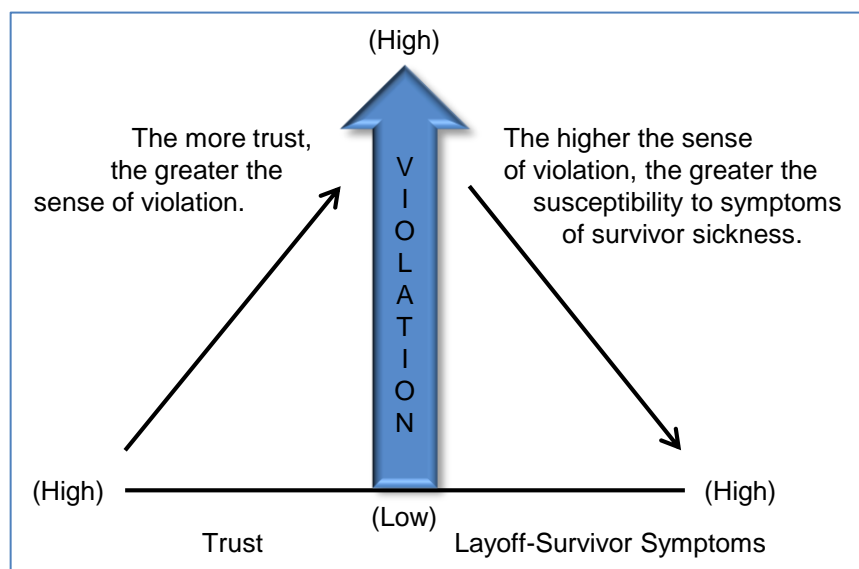


Abbildung 3: Grundannahme des Survivor-Syndroms (in Anlehnung an D. M. Noer, 1998b, S. 208)

Neben Vertrauen spielt auch die Ankündigung von Entlassungen eine zentrale Rolle bei der Entstehung negativer Survivor-Reaktionen. Die Ankündigung weist auf einen potenziellen Arbeitsplatzverlust hin, der die Beziehung von Personalabbau und Survivor-Reaktionen medieren kann. Arbeitsplatzunsicherheit beinhaltet dabei die beiden Komponenten „Erlebte Stärke der Bedrohung“ und „Gefühl der Machtlosigkeit“ (vgl. Kap. 2.3.1) und ist vor allem dann besonders hoch ausgeprägt, wenn die wahrgenommene Bedrohung hoch ist und die empfundene Kontrolle niedrig erscheint bzw. niedrig ausgeprägt, wenn die wahrgenommene Bedrohung niedrig und die empfundene Kontrolle hoch erlebt werden (Brockner & Wiesenfeld, 1993). Konkret wird die Bedrohung von einem Survivor dann als gering erlebt, wenn ein weiterer Personalabbau als unwahrscheinlich eingeschätzt wird. Für eine als hoch empfundene Kontrolle ist das Gefühl entscheidend, bei einem möglichen weiteren Personalabbau über Möglichkeiten zur Einflussnahme zu verfügen (vgl. auch Berner, 1999; Marr & Steiner, 2003).

Da es sich bei Downsizing um ein stressauslösendes Erlebnis handelt, wird häufig auch die Traumaforschung um Kübler-Ross (1969) bemüht. Dabei wird davon ausgegangen, dass es nicht nur bei den Gekündigten, sondern auch bei den Survivors zu einem Trauerprozess kommen kann, in welchem der Verlust von Kollegen oder der gewohnten Organisationskultur betrauert wird (vgl. auch Berner, 1999; Schmidt-Braße, 2002). Auch kann ein nicht vorhersehbarer Abbauprozess einen Schock auslösen, der wiederum in ein psychologisches Trauma mündet (N. Jackson, 2005). Dieser Prozess umfasst verschiedene Phasen und benötigt zur Überwindung konkrete Unterstützungsangebote auf jeder dieser Phasen (vgl. auch Kap. 5.3.2). Wird hingegen nichts unternommen, geht D. M. Noer (1998a) davon aus, dass die Symptome des Survivor-Syndroms über die Zeit bestehen bleiben und sich teilweise sogar intensivieren.

Zurückgeführt wird das Survivor-Syndrom auf einen als gebrochen, bzw. als verletzt erlebten psychologischen Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Downsizing (Armstrong-Stassen, Cameron & Horsburgh, 1996; Arshad & Sparrow, 2010; Cross & Travaglione, 2004; D. M. Noer, 1998b). Dieser psychologische Vertrag existiert neben dem eigentlichen Arbeitsvertrag und beinhaltet implizite Annahmen über reziproke Verpflichtungen zwischen Mitarbeiter und Organisation (Baeckmann, 1998; Morrison & Robinson, 1997; Robinson & Rousseau, 1994), die Stabilität, Bevormundung, Sicherheit, lebenslange Anstellung, hohes Vertrauen und Loyalität beinhalten (Amundson, Borgen, Jordan & Erlebach, 2004; Sahdev, 2004; V. Weiss & Udriș, 2001). Vereinfacht ausgedrückt, wird Arbeit gegen Arbeitsplatzsicherheit geleistet (Isabella, 1989). Dabei werden Inhalte festgehalten, die nicht Teil eines schriftlichen Arbeitsvertrags sind und sowohl dem Mitarbeiter, als auch der Organisation Vorteile verschaffen, z.B. im Sinne einer Planungssicherheit in der Beschäftigung (Lewin & Johnston, 2000; V. Weiss, 2004).

Die gegenseitigen Erwartungen und Verpflichtungen sind dabei informell; in ihrem Einfluss auf die Organisation jedoch entscheidend, da durch die Nichterfüllung negative Wirkungen auf die Leistung und Zufriedenheit der Arbeitnehmer bzw. für die Organisation zu erwarten sind (Berner, 1999; De Meuse et al., 2004). Je länger die Betriebszugehörigkeit, desto stärker scheint die Identifikation mit dem Unternehmen zu sein und damit die Verfestigung des psychologischen Vertrags, so dass dessen Bruch umso tiefer erlebt wird (Andrzejewski, 2008; Baeckmann, 1998). Auf Basis dieses Vertrags blieben Arbeitnehmer in der Vergangenheit bei guter Leistung und entsprechendem Sozialverhalten oft lebenslang beschäftigt und Unternehmen beriefen vor allem Kollegen aus den eigenen Reihen in Spitzenpositionen (Berner, 1999; Ebadan & Winstanley, 1997; London, 1987).

Downsizing stellt diese Annahmen auf eine harte Probe (Isabella, 1989), indem es vor allem im Rahmen von Massenentlassungen einen Vertragsbruch impliziert (K. G. Rust, McKinley & Moon, 2005). Werden konkret die gegenseitigen Verpflichtungen von Seiten der Organisation aus Sicht des Mitarbeiters nicht oder nur teilweise erfüllt, so wird der Vertrag als gebrochen bzw. als verletzt erlebt und Ärger oder das Gefühl eines Verrats können die Folge sein (Morrison & Robinson, 1997; V.

Weiss & Udris, 2001). Dabei wird ein Vergleich angestellt zwischen dem Quotienten der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Leistungen und den versprochenen Leistungen, und dem Quotienten aus den vom Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Beiträge und seinen versprochenen Beiträgen (s. Abbildung 4). Ergibt sich auf der linken Seite von Abbildung 4 ein kleineres Verhältnis als auf der rechten Seite, so wird der Arbeitnehmer für sich mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Vertragsbruch wahrnehmen.

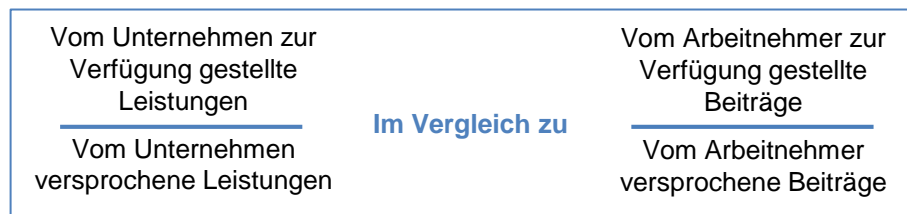


Abbildung 4: Vergleichsprozess in psychologischen Verträgen (in Anlehnung an Morrison & Robinson, 1997, S. 240)

In einer Untersuchung konnten Edwards, Rust, McKinley und Moon (2003) zeigen, dass das Erleben eines gebrochenen psychologischen Vertrags vor allem davon abhängt, wie sehr der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber als verantwortlich für seine eigene Beschäftigungsfähigkeit ansieht: Bei einer geringer erlebten Abhängigkeit vom Arbeitgeber und einer hohen Eigenverantwortlichkeit werden psychologische Verträge im Rahmen von Downsizing seltener als gebrochen erlebt. Es zeigt sich jedoch auch, dass Mitarbeiter ihre eigene Kündigung stets stärker als Vertragsbruch erleben als die Kündigung eines Kollegen (K. G. Rust, McKinley & Edwards, 2005). Dabei fungiert die erlebte Unabhängigkeit vom Arbeitgeber als Moderator des erlebten Vertragsbruchs im Rahmen von Downsizing (K. G. Rust, McKinley & Edwards, 2005, S. 76). Damit werden Entlassungen in unterschiedlicher Ausprägung als Vertragsbruch erlebt.

Im Zuge des von D. M. Noer (1998b) propagierten Paradigmenwechsels wird die Gültigkeit dieser „alten“ psychologischen Verträge immer wieder diskutiert. Damit scheint die traditionelle Übereinstimmung dahingehend, dass Arbeitsplatzsicherheit, Karriere und Entwicklung von Seiten des Unternehmens gesichert werden und der Arbeitnehmer im Gegenzug Loyalität und Konformität entgegenbringt, an Gültigkeit zu verlieren (Baruch & Hind, 1999). So ist es teilweise nicht mehr das Ziel eines Unternehmens, seine Mitarbeiter zu entwickeln und zu formen, sondern bei Bedarf kurzfristig Mitarbeiter einzukaufen; Mitarbeiter werden nicht mehr als Langfristinvestitionen gesehen, die gehegt und gepflegt werden, sondern als kurzfristige Kosten, die reduziert werden müssen (D. M. Noer, 1998b, S. 209). Werden Mitarbeiter als verursachende Kosten statt als Investition gesehen, so scheinen Manager größere Kostenreduktionen durch hohe Abbauquoten erzielen zu wollen (De Meuse et al., 2004). Umgekehrt führen gezielte Überlegungen des Top-Managements, wie viele Mitarbeiterressourcen für eine effiziente Organisationsleistung benötigt werden, zu einem verantwortungsvolleren Umgang mit Downsizing (De Meuse et al., 2004) (vgl. Kap. 2.1.1).

Gerade im Rahmen von Downsizing definieren sich die Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber neu, und damit auch der psychologische Vertrag. Letzterer ist gekennzeichnet durch eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit je nach aktuellem Bedarf des Unternehmens und hinsichtlich der eigenen Karriereentwicklung, die aufgrund flacherer Hierarchien nicht mehr nur durch das Erlangen von Führungspositionen definiert wird (Berner, 1999; Ebadan & Winstanley, 1997). Auch ist der neue psychologische Vertrag wesentlich unstrukturierter, flexibler und jederzeit verhandelbar (V. Weiss, 2004, S. 24). Ebenso verändert sich im Zuge dieses neuen Arbeitsverhältnisses die Arbeitssicherheit: Eine langfristige Beschäftigungssicherheit wird nicht weiter Bestand haben, so dass sich der Arbeitnehmer sukzessive über seine eigene Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit definieren muss, statt über die Anstellung bei einer bestimmten Organisation (Berner, 1999). In diesem Zusammenhang bekommt die Eigenverantwortung des Einzelnen einen hohen Stellenwert, indem dieser selbst für die Aktualisierung seiner Qualifikationen, den Wechsel herausfordernder Aufgaben zur rechten Zeit und für seine Arbeitszufriedenheit verantwortlich wird (Berner, 1999; V. Weiss, 2004). Statt der Motivation durch Beförderung gelten Job Enrichment und Partizipation als Schlüssel einer motivierten Belegschaft (V. Weiss, 2004). Damit wird „[das] Vertrauen in eine Organisation [...] durch jenes in die eigene Person abgelöst.“ (Berner, 1999, S. 42).

Durch die Ankündigung und Durchführung von Personalabbaumaßnahmen wird der über Jahrzehnte gültige „alte“ psychologische Vertrag unmissverständlich von Seiten der Organisation aufgelöst. Dies geschieht in der Regel plötzlich und ohne Rücksprache mit der anderen „Vertragspartei“. Damit wird den Mitarbeitern die sicher geglaubte Grundlage der Arbeitsbeziehung geraubt, was zu negativen Survivor-Reaktionen führt. Diese Reaktionen fallen umso stärker aus, je ausgeprägter die gegenseitigen Erwartungen im Sinne paternalistischer Kulturen, vorhersehbarer Karriereleitern und regelmäßiger Gehaltserhöhungen in der Vergangenheit gelebt wurden (Berner, 1999, S. 46). Damit gehört die Veränderung des psychologischen Vertrags bzw. die fehlende Deckungsgleichheit der Erwartungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu den wesentlichen Ursachen negativer Survivor-Reaktionen. Die entsprechenden Bestandteile des alten und neuen psychologischen Vertrags werden zusammengefasst in Abbildung 5 dargestellt.

Mitarbeiter als Vermögenswert (Asset), der entwickelt wird	➔	Mitarbeiter als Kosten, die reduziert werden müssen
Loyalität bedeutet Verbleiben in der Organisation	➔	Loyalität bedeutet Verantwortung und gute Arbeit beim aktuellen Arbeitgeber
Langfristige Arbeitsbeziehung	➔	Je nach Bedarf werden Mitarbeiter eingekauft, situative Arbeitsbeziehung
Angebot einer „Lifetime“-Karriere	➔	Angebot von expliziten Vertragsverhältnissen
Paternalistisches Management, abhängige Belegschaft	➔	Befähigendes Management, befähigte Belegschaft, Eigenverantwortung
Die Belohnung für Leistung ist Beförderung	➔	Die Belohnung für Leistung ist die Anerkennung des Beitrags und dessen Relevanz

Abbildung 5: Bestandteile des „alten“ und „neuen“ psychologischen Vertrags (in Anlehnung an Noer, 1998, S. 209; Berner, 1999, S. 144ff.)

Dass dieser oftmals schleichend vor sich gehende Paradigmenwechsel nicht folgenlos bleibt, zeigen die aktuellen wirtschaftlichen Kennwerte von Organisationen, die Downsizing unternehmen (vgl. Kap. 2.1.2). Erst durch die Berücksichtigung relevanter Faktoren im Rahmen des neuen psychologischen Vertrags können negative Survivor-Reaktionen auf Dauer reduziert werden (vgl. Kap. 5.3).

Das Erleben eines psychologischen Vertragsbruchs führt zum Erleben von Ungerechtigkeit (Brockner & Wiesenfeld, 1993), so dass auch diese ausschlaggebend für die Entwicklung von negativen Survivor-Reaktionen, bzw. eines Survivor-Syndroms sein kann (Brockner & Wiesenfeld, 1993; Sahdev, 2004). Bedenken bezüglich Gerechtigkeit und Fairness kommen vor allem im Rahmen knapper Güter auf, die durch Entlassungen entstehen und weniger Arbeitsplätze bedeuten (Brockner & Wiesenfeld, 1993).

Im Rahmen der organisationalen Gerechtigkeitstheorie spielt konkret das Erleben distributiver, prozeduraler und interaktionaler Gerechtigkeit eine besondere Rolle. Die distributive oder Verteilungsgerechtigkeit basiert auf der Equity Theorie von Adams (1965), wonach der eigene Einsatz und die dafür erhaltene Gegenleistung miteinander verglichen werden. Ein positives Ungleichgewicht entsteht, wenn geglaubt wird, dass das Ergebnis über den eigenen Investitionen liegt, während ein negatives Ungleichgewicht entsteht, wenn eine Person den Eindruck hat, die eigenen Investitionen lägen über dem erhaltenen Ergebnis und zwar im Verhältnis zu anderen Personen (Kammeyer-Mueller et al., 2001). Das resultierende Verhältnis wird demnach mit den Verhältnissen anderer Personen verglichen, was zu einem Empfinden von distributiver Gerechtigkeit führt und ein bestimmtes Reaktionsmuster nach sich zieht (Petzall, Parker & Stoeberl, 2000, S. 295). Auch im Downsizing-Kontext spielt die Fairness der mit dem Abbau verbundenen Folgen eine entscheidende Rolle. So werden von den Survivors die Ergebnisse für die Gekündigten berücksichtigt (Mishra & Spreitzer, 1998), aber auch die Ressourcenverteilung unter den verbleibenden Stellen (V. Weiss, 2004). Eine

weitere Quelle distributiver Gerechtigkeit ist das Ausmaß, mit welchem die Belastungen des Downsizings über alle organisationalen Hierarchien hinweg geteilt werden (Mishra & Spreitzer, 1998). Im Sinne der Equity-Theorie kann es zu zwei Reaktionsmustern kommen: Entweder schätzt der Survivor seine und die Leistung des Gekündigten gleich ein und distanziert sich von diesem bzw. befürchtet, selbst bald eine Kündigung zu erhalten, oder der Survivor schätzt seine Leistung besser ein als die des Gekündigten und zeigt eine Leistungssteigerung (V. Weiss, 2004, S. 53).

Ebenfalls eine zentrale Rolle bei der Ausbildung von Survivor-Reaktionen spielt die wahrgenommene prozedurale Gerechtigkeit. Diese bezeichnet die Fairness der angewandten Prozesse zur Durchführung des Abbaus (vgl. auch Kap. 2.3.1). Eine Operationalisierung erfolgt z.B. über das Ausmaß einer Vorankündigung oder entsprechende Entscheidungsregeln bei der Auswahl der zu Kündigenden (Mishra & Spreitzer, 1998). Die Wichtigkeit eines nachvollziehbaren und konsistenten Prozesses im Rahmen von Downsizing ist vor dem Hintergrund der Attributionstheorie von Weiner (1985) besonders nachvollziehbar. So handelt es bei Downsizing um eine als unsicher oder negativ empfundene Situation, die Attributionsprozesse begünstigt und je nach Attribuierung unterschiedliche emotionale Reaktionen nach sich ziehen kann (Hareli & Tzafrir, 2006). Wie die eigene Situation oder die von Kollegen letztlich interpretiert wird, hängt von den gedachten Ursachen für Erfolg und Misserfolg ab. Diese lassen sich auf drei Dimensionen unterscheiden: Auf der Stabilitätsdimension wird differenziert zwischen stabilen und variablen Ursachen, auf der Dimension der Kontrollierbarkeit geht es um unkontrollierbare und kontrollierbare Ursachen und auf der Lokationsdimension um interne versus externe Ursachen (Weiner, 1985). Wird z.B. die Kündigung eines Kollegen auf dessen mangelnde Leistung in der vergangenen Zeit zurückgeführt, so kann diese internale Attribuierung zu weniger Mitleid von Seiten des Survivors führen (Hareli & Tzafrir, 2006). Jede kausale Attribuierung des Survivors hinsichtlich seiner Weiterbeschäftigung oder der Kündigung von Kollegen beeinflusst dabei seine emotionale Reaktion. Auch im Sinne des mehrfach bestätigten Fair process-Effekts (Van den Bos, Lind, Vermunt & Wilke, 1997), spielt die erlebte prozedurale Gerechtigkeit eine herausragende Rolle: Wird die prozedurale Gerechtigkeit als hoch eingeschätzt, dann wird das Ergebnis, egal ob positiv oder negativ, besser bewertet. Damit kann prozedurale Gerechtigkeit eine möglicherweise gering erlebte distributive Gerechtigkeit zum Teil kompensieren und spielt somit bei der Ausbildung von Survivor-Reaktionen eine herausragende Rolle.

Interaktionale Gerechtigkeit wird in der vorliegenden Arbeit, im Gegensatz zu Berner (1999) und V. Weiss (2004), als unabhängiges Konstrukt verstanden, das nicht der prozeduralen Gerechtigkeit zugeordnet wird (vgl. z.B. Jacobs & Dalbert, 2008). Interaktionale Gerechtigkeit basiert auf glaubhaften Begründungen von Seiten der Verantwortlichen hinsichtlich der Notwendigkeit des Personalabbaus, ideologischen Aussagen, die Downsizing mit einer Vision der zukünftigen Organisation verbinden sowie Bedauern hinsichtlich der Auswirkungen für jeden einzelnen Gekündigten (Mishra & Spreitzer, 1998): Je nachvollziehbarer und glaubhafter dies erscheint, desto

mehr reduziert es die Unsicherheit des Survivors und befähigt diesen, die Entscheidung als sinnvoll zu erachten (Brockner & Wiesenfeld, 1993).

Zusammenfassend fallen Survivor-Reaktionen umso negativer aus, je weniger fair ein Personalabbau erlebt wird (Brockner & Wiesenfeld, 1993). Damit gelten distributive, prozedurale und interaktionale Gerechtigkeit als zentrale Determinanten bei der Ausbildung von Survivor-Reaktionen und werden in Kapitel 2.3.1 dezidiert erläutert und in Kapitel 4.1 in ihrer Wirkung auf Survivor-Reaktionen untersucht.

Auch das Verhalten anderer Survivors spielt eine Rolle bei der Bewertung der Situation durch den Survivor und seiner letztlichen Reaktion. Dies ist vor allem im Rahmen von Leon Festingers (1954) Theorie der sozialen Vergleichsprozesse nachvollziehbar. Darin wird davon ausgegangen, dass, sofern keine anderen Bezugsgrößen vorhanden sind, Personen ihre Meinungen und Fähigkeiten mit denen anderer vergleichen, um sich besser einschätzen zu können und damit dem Bedürfnis nach richtiger Reaktionseinschätzung nachzukommen (Festinger, 1954). Dabei scheint die Tendenz, sich mit einer anderen bestimmten Person zu vergleichen umso geringer zu werden, je größer der Unterschied zwischen der Meinung oder Fähigkeit dieser Person und der eigenen Meinung und Fähigkeit wahrgenommen wird (Festinger, 1954). Auf den Survivor-Kontext übertragen, achten Menschen vor allem in Zeiten von Unsicherheit und Stress auf Hinweise anderer (Brockner & Wiesenfeld, 1993). Erkennen Survivors z.B. bei Survivor-Kollegen ein sinkendes organisationales Commitment, so nehmen sie diese Beobachtung als Grundlage, um den vorherrschenden Unternehmenskontext als unvorteilhaft zu bewerten (Brockner, Wiesenfeld, et al., 1993). Darüber hinaus scheint die frühere Bindung der Survivors an die Gekündigten die Beziehung von erlebter Gerechtigkeit und deren organisationalem Commitment bzw. deren Kündigungsabsichten zu moderieren: So zeigte sich ein stärkerer Zusammenhang zwischen erlebter Gerechtigkeit und organisationalem Commitment bzw. Kündigungsabsichten, sofern die Bindung an die Gekündigten hoch war (Brockner, Wiesenfeld, et al., 1993). Darüber hinaus gehen Brockner, DeWitt, Grover und Reed (1990) davon aus, dass sich Survivors, die z.B. durch eine langjährige enge Arbeitsbeziehung einen emotionalen Bezug zu den Gekündigten spüren, durch die Entlassungen persönlich mehr betroffen fühlen und insbesondere an den Gründen der Abbaumaßnahme großes Interesse zeigen.

Neben dem Verhalten anderer ist auch eine möglicherweise wahrgenommene Veränderung der eigenen Karrieremöglichkeiten von Bedeutung für die Ausprägung von Survivor-Reaktionen (Ebadan & Winstanley, 1997). Diese können sich z.B. durch das Eliminieren von Hierarchieebenen neu gestalten. Erlebte Veränderungen von Arbeitskollegenbeziehungen und der eigenen Arbeitsgestaltung spielen ebenfalls eine Rolle (Brockner & Wiesenfeld, 1993; Hackman & Oldham, 1980). Unter Arbeitsgestaltung werden veränderte Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte subsummiert (Berner, 1999). So müssen häufig weniger Arbeitskräfte dieselbe Menge an Aufgaben bewältigen (Thornhill & Saunders, 1998) (vgl. Kap. 2.1.1). Auch werden oft Aufgaben entlassener Kollegen übernommen

(Mishra & Spreitzer, 1998). Ob diese erlebten Veränderungen zu positiven oder negativen Survivor-Reaktionen führen, lässt sich anhand der work redesign-Theorie von Hackman und Oldham (1980) erklären. Unterschieden werden dabei die beiden Komponenten „Aufgabenvariabilität“ sowie „Jobautonomie“ (Hackman & Oldham, 1980). Die Aufgabenvariabilität lässt sich z.B. über die Übernahme von Tätigkeiten gekündigter Kollegen steigern (Mishra & Spreitzer, 1998). Eine erhöhte Jobautonomie zeigt sich z.B. durch die Streichung von Managementhierarchien, so dass der einzelne Mitarbeiter eine höhere Entscheidungsbefugnis erhält (Mishra & Spreitzer, 1998). Wird die Tätigkeit des Survivors im Rahmen von Downsizing nicht so verändert, dass im Zuge einer höheren Arbeitsbelastung auch Aufgabenvariabilität und Jobautonomie steigen, dann ist die Chance negativer Survivor-Reaktionen erhöht (Mishra & Spreitzer, 1998). Eine stark angestiegene Arbeitsbelastung bei reduzierter Autonomie am Arbeitsplatz und Schwierigkeiten beim Erlernen neuer Fähigkeiten ohne entsprechendem Training verstärken negative Survivor-Reaktionen noch (Amundson et al., 2004). Umgekehrt werden eine angereicherte Tätigkeitsvielfalt und -autonomie mit aktiven und damit positiven Survivor-Reaktionen assoziiert (Mishra & Spreitzer, 1998). Es wird davon ausgegangen, dass Survivor-Reaktionen umso positiver ausfallen, je interessanter sich die neue Aufgabe gestaltet (Brockner & Wiesenfeld, 1993). Untermuert werden diese Erkenntnisse durch das Demand-control-Modell von Karasek und Thorell (1990), das propagiert, dass eine hohe Belastung mit einem hohen Entscheidungsspielraum einhergehen müsse, andernfalls würde der Arbeitnehmer krank (Svensen, Neset & Eriksen, 2007).

Da es sich bei Downsizing um ein Stressereignis handelt (Amundson et al., 2004), wird auch die Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1984) zur Erklärung von Survivor-Reaktionen herangezogen. Stress ist konzeptualisiert als ein Prozess, in welchem Umweltstressoren mediiert werden durch eine kognitive Bewertung (Appraisal), die dann zu individuellen Bewältigungsantworten führt (Brockner & Wiesenfeld, 1993; Lazarus & Folkman, 1984). Der Bewertungsmechanismus wird wiederum unterschieden in primäres und sekundäres Appraisal. Auf Downsizing bezogen, schätzen Survivors durch das primäre Appraisal die potenzielle Bedrohung durch Downsizing ein (Mishra & Spreitzer, 1998). Einfluss darauf nehmen sowohl ihr Vertrauen ins Management als auch das Gefühl, gerecht behandelt zu werden (s. Abbildung 6). Bei hohem Vertrauen ins Management und einem ausreichenden Gerechtigkeitserleben kommt es nach Mishra und Spreitzer (1998) zu konstruktiven Survivor-Reaktionen. Im sekundären Appraisal schätzen Survivors ihre Fähigkeit ein, das Downsizing zu bewältigen (Coping) (Mishra & Spreitzer, 1998). Das Gefühl der persönlichen Kontrolle (Empowerment) und einer passenden Tätigkeitsgestaltung (work redesign) im Sinne einer erhöhten intrinsischen Jobqualität steigern das Gefühl der Survivors, dem Downsizing gewachsen zu sein. Aktive Survivor-Reaktionen sind die Folge (Mishra & Spreitzer, 1998) (vgl. auch Kap. 2.2.3). Bei Berücksichtigung aller Aspekte zeigen sich im Optimalfall hoffnungsvolle Survivor-Reaktionen, die für das Fortbestehen eines Unternehmens von hoher Wichtigkeit sind. Führt hingegen der Appraisal-Prozess zur Annahme des Survivors, dass die Anforderungen der Situation seine eigenen Ressourcen

übersteigen, so zeigt dieser ständig ändernde kognitive und verhaltensbezogene Bemühungen, die speziellen externalen oder internalen Anforderungen zu managen und zwar aus der Überzeugung heraus, die Herausforderungen anhand der vorhandenen Ressourcen nicht lösen zu können (Brockner & Wiesenfeld, 1993, S. 133). In Kapitel 2.2.3 wird noch dezidiert auf die unterschiedlichen Copingstrategien bzw. Survivor-Reaktionen im Rahmenmodell von Mishra und Spreitzer (1998) eingegangen.

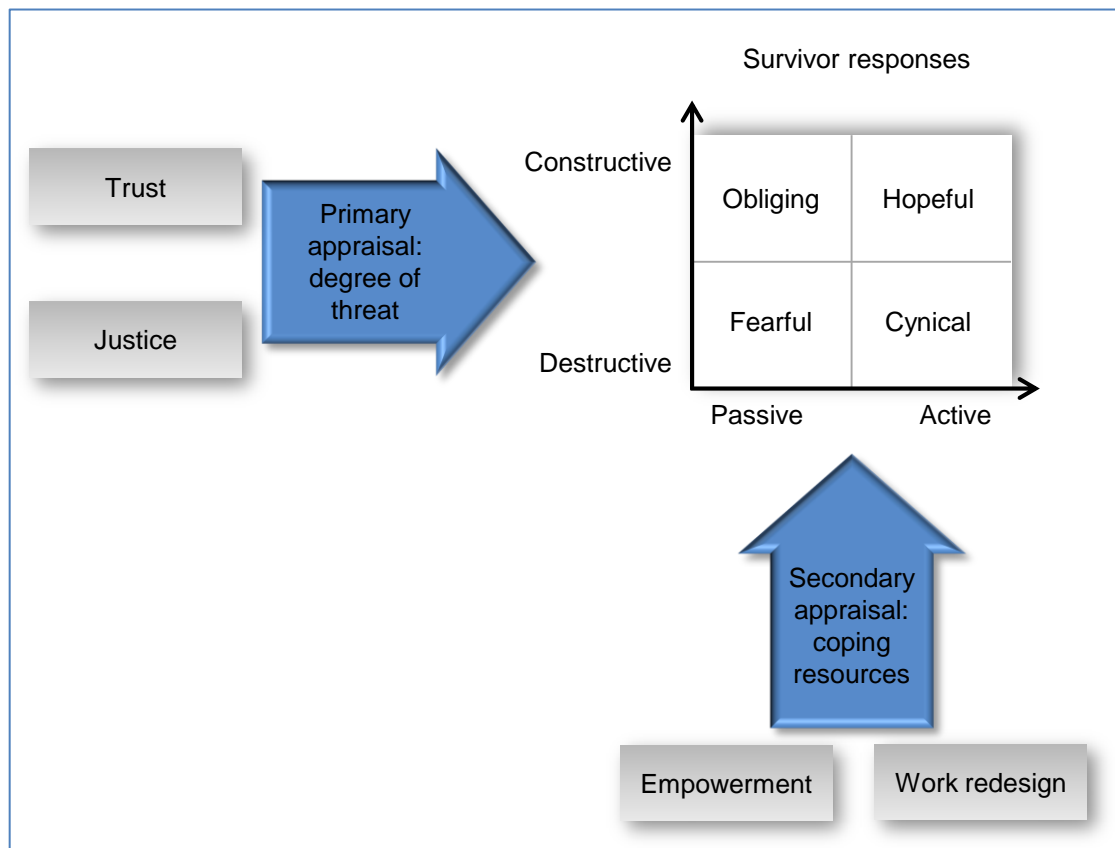


Abbildung 6: Theoretischer Rahmen von Survivor-Reaktionen (in Anlehnung an Mishra & Spreitzer, 1998, S. 574)

Zusammenfassend zeigen zahlreiche Studien sehr unterschiedliche Reaktionen bei den jeweils untersuchten Survivors (Mishra & Spreitzer, 1998). Die Reaktionen unterscheiden sich nicht nur zwischen einzelnen Unternehmen, sondern auch zwischen den Survivors eines Unternehmens (Brockner & Wiesenfeld, 1993). Survivor-Reaktionen sind dabei nicht nur abhängig vom organisationalen Kontext, sondern auch von den psychologischen und sozialen Unterschieden zwischen den Survivors (Thornhill & Saunders, 1998). Bedeutung gewinnt dies auch durch eine Untersuchung von Travaglione und Cross (2006), die zeigen konnten, dass ein Survivor-Syndrom nicht grundsätzlich auftritt und durchaus vermieden werden kann. Die Bewertung situativer Faktoren spielt dabei eine außerordentliche Rolle (Brockner et al., 1987; Brockner, Grover, Reed & DeWitt, 1992).

Ob hinsichtlich der neuen Arbeitsgestaltung, der Reaktion von Kollegen auf das Downsizing, der Bindung an die Gekündigten, oder Gerechtigkeitsaspekten - grundsätzlich spielt das Erleben und die Bewertung des einzelnen Survivors *die* entscheidende Rolle bei der Entstehung und Bildung seiner Survivor-Reaktionen (vgl. auch Isabella, 1989). Durch die Einschätzung und Bewertung aller ausgeführten Aspekte ergibt sich eine Vielzahl und Vielfalt möglicher Survivor-Reaktionen, sowohl auf der Einstellungs-, als auch auf der Verhaltensdimension, die in Kapitel 2.2.2 genauer ausgeführt werden. Psychologische Theorien stellen dabei einen konzeptionellen Rahmen zur Verfügung, der zur Erklärung von Survivor-Reaktionen von hohem Belang ist (vgl. Brockner & Wiesenfeld, 1993, S.137).

Dass teilweise ausschließlich negative Survivor-Reaktionen vorhergesagt werden (vgl. Davy et al., 1991), bzw. global positive Reaktionen, wie freiwilliges Zusatzengagement (Bies et al., 1993), wirkt angesichts der vorangegangenen Ausführungen eher unwahrscheinlich. Stattdessen muss davon ausgegangen werden, dass es in Abhängigkeit von der Bewertung relevanter Faktoren und vorherrschender Rahmenbedingungen zu unterschiedlichen Survivor-Reaktionen kommt, die in ihren Zusammenhängen in Kapitel 4 näher untersucht werden.

2.2.2 Definitionen und Operationalisierungen

Im Rahmen des vorangegangenen Kapitels 2.2.1 wurde unter Hinzunahme zentraler Theorien die Breite möglicher Survivor-Reaktionen aufgezeigt. Welche Survivor-Reaktionen in der vorliegenden Metaanalyse in ihren Zusammenhängen mit Bewertungsvariablen analysiert wurden, soll das vorliegende Kapitel zeigen. Dabei werden die einzelnen zentralen Survivor-Reaktionen vorgestellt und erläutert. Entsprechende Operationalisierungen sowie fundierte Messinstrumente folgen. Mit den Survivor-Reaktionen „Arbeitszufriedenheit“ und „Arbeitsleistung“ werden zwei Variablen erläutert, die als besonders ausschlaggebend für die Effektivität von Downsizing gelten (Armstrong-Stassen, Wagar & Cattaneo, 2004). Für einen Überblick über relevante Survivor-Reaktionen sei zusätzlich auf das selbst entwickelte, in Kapitel 2.3 (Abbildung 16) dargestellte, Modell verwiesen.

Geistig-seelische Verfassung

Die Variable „Geistig-seelische Verfassung“ beschreibt, wie sich Survivors zum Zeitpunkt der Messung fühlen und misst eine allgemein affektive Antwort auf die gesamte Arbeitssituation (Begley & Czajka, 1993; Isaksson et al., 2000). Es handelt sich dabei, im Vergleich zu einer auf eine Person oder ein Objekt fokussierte Emotion, um eine weniger intensive und ohne kontextuellen Stimulus auskommende Stimmung (Mossholder, Settoon, Armenakis & Harris, 2000). Zur Beschreibung einer positiven oder negativen Affektivität werden Pole wie „enthusiastisch-gleichgültig“ und „motiviert-frustriert“ herangezogen (Armstrong-Stassen, 2001; Armstrong-Stassen et al., 2004). Vorwiegend verwendet wird dabei die Skala von Scott (1976) (zit. n. Armstrong-Stassen, 1993b, 2001).

Arbeitszufriedenheit

Die Variable „Arbeitszufriedenheit“ erfasst, wie zufrieden sich Survivors insgesamt mit ihrer beruflichen Tätigkeit fühlen (Begley & Czajka, 1993; Locke, 1976). Dieses Gesamturteil umfasst verschiedene Aspekte wie die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsplatzsicherheit, beruflichen Herausforderungen, Arbeitsbelastung und Karriereperspektiven (Armstrong-Stassen, 1998b; Hellgren & Sverke, 2001; Parker et al., 1997). Aufgrund des Konglomerats an relevanten Aspekten und einer in der Forschung heterogenen Messung durch viele Einzelitems oder ein Gesamtitem, bezeichnet Berner (1999) diese Variable als „[...] ausserordentlich umstritten.“ (S. 69). Da die Variable im Rahmen von Survivor-Studien häufig erhoben wird, ist sie auch Teil der vorliegenden Metaanalyse, wird aber über die Erhebung relevanter Konstrukte wie Arbeitsbelastung noch zusätzlich abgesichert. Häufig gemessen wird die erlebte Arbeitszufriedenheit durch den „Job Diagnostic Survey“ von Hackman und Oldham (1974) und den „Minnesota Satisfaction Questionnaire“ von D. J. Weiss, Dawis, England und Lofquist (1967) (z.B. Davy et al., 1991).

Organisationales Commitment

Gerade in den Abbauphasen eines Unternehmens ist für dessen Überleben das organisationale Commitment der Survivors sehr wichtig (Brennan & Skarlicki, 2004; J. Lee & Corbett, 2006). Dieses umschreibt die psychologische Bindung und Identifikation eines Arbeitnehmers an bzw. mit seinem Unternehmen (Brockner, Tyler, et al., 1992; Isaksson et al., 2000). Es beinhaltet das Zugehörigkeitsgefühl zur eigenen Organisation und deren Zielen sowie den entsprechenden Einsatz für deren Erreichen und den Willen, der Organisation weiterhin anzugehören (Berner, 1999). Auch das Empfinden von Stolz für das eigene Unternehmen wird darunter verstanden (Brockner, Wiesenfeld, et al., 1993). Zur Messung hauptsächlich verwendet wird die „Organizational Commitment Scale“ von Mowday, Steers und Porter (1979) (z.B. Brockner et al., 2004) sowie die „Affective Commitment Scale“ von Meyer, Allen und Smith (1993).

Affektives Commitment

Ein Aspekt des organisationalen Commitments ist das affektive Commitment, das die emotionale Bindung des Arbeitnehmers an sein Unternehmen bezeichnet (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Charakterisiert wird dieses durch die Akzeptanz der Ziele und Werte des Unternehmens und den Glauben daran (Luthans & Sommer, 1999). Auch der Wille, für das Unternehmen Anstrengungen auf sich zu nehmen und ein starkes Bedürfnis, weiterhin Mitglied des Unternehmens zu bleiben, lassen sich darunter subsumieren (Luthans & Sommer, 1999). Im Vergleich zum so genannten „Continuance commitment“, nach welchem Mitarbeiter im Unternehmen bleiben, weil sie aufgrund finanzieller Überlegungen müssen, bleiben Mitarbeiter mit hohem affektivem Commitment im Unternehmen, weil sie dies wollen (Cross & Travaglione, 2004). Gemessen wird dieses Konstrukt analog zu organisationalem Commitment mit der „Organizational Commitment Scale“ von Mowday et al. (1979) (z.B. Kernan & Hanges, 2002).

Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

Die psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit impliziert, dass die eigene berufliche Tätigkeit als wichtiger Bestandteil des eigenen Selbstkonzeptes gesehen wird und als wertvoll erlebt wird (Allen, Freeman, Reizenstein & Rentz, 1995; Kanungo, 1982). Förderlich hierfür zeigt sich die Integration von individuellen und organisationalen Bedürfnissen, indem die Mitglieder einer Organisation in Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse aktiv eingebunden werden (Mohrman & Mohrman, 1983). Gemessen wird die Variable häufig mit der „Job Involvement Scale“ von Lodahl und Kejner (1965) und dem „Job Involvement Questionnaire“ von Kanungo (1982) (z.B. Armstrong-Stassen et al., 2004; Mossholder et al., 2000).

Kündigungsabsichten

Die Variable „Kündigungsabsichten“ umschreibt Überlegungen eines Arbeitnehmers, sein Unternehmen zu verlassen und sich nach einer neuen Arbeitsstelle umzusehen (Allen et al., 1995; Kim, 2009; S. Moore, Grunberg & Greenberg, 2004). Eine beabsichtigte Kündigung gilt als verlässlicher Indikator für die tatsächliche Fluktuation (Mone, 1994) und ist deshalb in ihrem Informationsgehalt ähnlich wichtig wie die tatsächliche Fluktuationsrate eines Unternehmens. Gemessen werden Kündigungsabsichten meist über den „Michigan Organizational Assessment Questionnaire“ von Cammann, Fichman, Jenkins und Klesh (1983) (z.B. J. R. Johnson et al., 1996; Mossholder et al., 2000).

Arbeitseinsatz

Die Variable „Arbeitseinsatz“ umschreibt die Anstrengungen des Arbeitnehmers, seine beruflichen Aufgaben zu erfüllen (Armstrong-Stassen, 1993b; Brandes et al., 2008). Dabei geht es nicht nur um das Bestreben nach Bewältigung der Aufgaben, sondern um die Fülle an Ressourcen, die für die Ausübung der Tätigkeit aufgewendet werden (Brandes et al., 2008). Subsummiert wird darunter auch die Coping-Komponente des „direct action coping“, die beschreibt, wie viel Zeit und Energie zur Erfüllung der eigenen Tätigkeiten aufgewandt werden (z.B. Armstrong-Stassen, 2003).

Arbeitsleistung

Bei der Variable „Arbeitsleistung“ handelt es sich um ein breit angelegtes Konstrukt, das Aspekte wie die Qualität der Arbeit, Produktivität, Risikobereitschaft und den Durchhaltewillen des Survivors beinhaltet (Armstrong-Stassen, 2005; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Aufgrund vielfach fehlender objektiver Leistungsindizes in Unternehmen, wird auch diese Variable meist über Selbsteinschätzungen erhoben. Hierfür existieren keine gängigen Messinstrumente.

Psychologischer Burnout

„Psychologischer Burnout“ beschreibt im Sinne einer arbeitsbezogenen Depression neben dem Erleben emotionaler Erschöpfung, Symptome wie Depersonalisation und ein fehlendes

Kompetenzgefühl hinsichtlich der Erfüllung von Aufgaben (Armstrong-Stassen, 2004; Begley, 1998; S. Moore et al., 2004). Es wird als ausgedehnte Antwort auf chronische emotionale und interpersonelle Stressoren im Rahmen der beruflichen Tätigkeit definiert (C. Maslach, 2003). Insgesamt erfolgt eine Verschlechterung der mentalen Gesundheit, die mit Selbstwertzweifeln, Reizbarkeit, Depression und Gefühlen von Hilflosigkeit einhergeht (Kets de Vries & Balazs, 1997). Bekannt ist dies auch als „Survivor-Syndrom“ (Cascio, 1993; Mossholder et al., 2000; D. M. Noer, 1993) (vgl. Kap. 2.2.1). Gemessen wird das Konstrukt über die „Emotional Exhaustion Subscale“ des Maslach Burnout Inventars (Ch. Maslach & Jackson, 1981) und dessen Weiterentwicklung von Schaufeli, Leiter, Maslach und Jackson (1996) (z.B. Armstrong-Stassen, 2004; Armstrong-Stassen & Cameron, 2003).

Psychosomatische Symptome

„Psychosomatische Symptome“ umschreiben ein subjektives Gesundheitsgefühl, das ein Konglomerat somatischer Aspekte wie Kopfschmerzen, Appetitverlust und Schlafstörungen umfasst (Kivimäki et al., 2001; S. Moore et al., 2004). Die verschiedenen Symptome stellen dabei eine Bedrohung des Wohlbefindens dar (Brockner et al., 2004). Ein häufig angewandtes Messinstrument ist dabei die „Hopkins Symptom Checkliste“ von Derogatis, Lipman, Rickels, Uhlenhuth und Covi (1974) (z.B. Armstrong-Stassen, 2005).

Ebenfalls erhoben, jedoch aufgrund zu weniger geeigneter Studien nicht weiterverfolgt werden konnten die Survivor-Reaktionen „Schuldgefühle“, „Normatives Commitment“ und „Continuance Commitment“ (Armstrong-Stassen, 1997; Hopkins & Weathington, 2006) sowie „Zynismus“ (Brandes et al., 2008) (vgl. auch Stanley, Meyer & Topolnytsky, 2005).

Die erläuterten Survivor-Reaktionen werden in dem bereits erwähnten integrativen Rahmenmodell der Survivor-Reaktionen zusammenfassend dargestellt (s. Abbildung 16 in Kapitel 2.3).

2.2.3 Entstehungsmodelle

Nach der vorausgegangenen Darstellung relevanter Survivor-Reaktionen werden im Folgenden zentrale Modelle zur Entstehung von Survivor-Reaktionen vorgestellt und erläutert. Gelingt es, das Zusammenspiel von relevanten Bedingungsfaktoren und Survivor-Reaktionen korrekt abzubilden, so können Survivor-Bedürfnisse im Vorfeld erkannt und Downsizing bewusst gestaltet werden, so dass dessen Erfolgswahrscheinlichkeit erhöht wird. Zahlreiche Ansätze existieren, um Survivor-Reaktionen mit ihren Antezedenzen und Konsequenzen abzubilden.

Zur Erklärung von Survivor-Reaktionen werden maßgebliche Theorien wie die Equity-Theorie (Adams, 1965) und die Konzepte zu organisationaler Gerechtigkeit herangezogen (Thornhill & Saunders, 1998). Auch die „job redesign“- Theorie (Hackman & Oldham, 1980) wird in Verbindung mit vertikaler Aufgabenbereicherung zur Untersuchung der Beziehung von Downsizing und Survivor-

Reaktionen verwendet (Kozlowski et al., 1993). Das Stresskonzept von Lazarus und Folkman (1984) mit den beiden Schlüsselementen der Stressbewertung und des Copings, bietet ebenfalls einen hilfreichen und häufig verwendeten integrativen Rahmen (Armstrong-Stassen, 2003, S. 393; Spreitzer & Mishra, 2002; Thornhill & Saunders, 1998, S. 290) (vgl. auch Kap. 2.2.1).

Einige Modelle integrieren sowohl Entstehungsfaktoren von Downsizing als auch Auswirkungen von Downsizing auf Individuums- und Organisationsebene und bieten damit einen breiten Überblick (vgl. z.B. Datta et al., 2010, S.285). Sehr umfassend ist auch das Modell von Kammeyer-Mueller et al. (2001) (vgl. Abbildung 7), das als Beispiel eines integrativen Modells gelten soll. Dabei werden verschiedene Aspekte im Rahmen des Downsizings, wie z.B. die Art des Abbaus und dessen Umsetzung und Ziele, unterschieden. Es folgen auf der Ebene der Stakeholder-Bewertungen und Stakeholder-Reaktionen Einschätzungen der Survivors hinsichtlich z.B. der Auswahl der zu Kündigenden und Gerechtigkeitswahrnehmungen, ebenso wie Reaktionen der Survivors z.B. im Sinne ihrer Arbeitsleistung und Gesundheit. Ein letzter Schritt beleuchtet die Auswirkungen des Prozesses auf organisationaler Ebene und zwar hinsichtlich der Überlebensfähigkeit des Unternehmens.

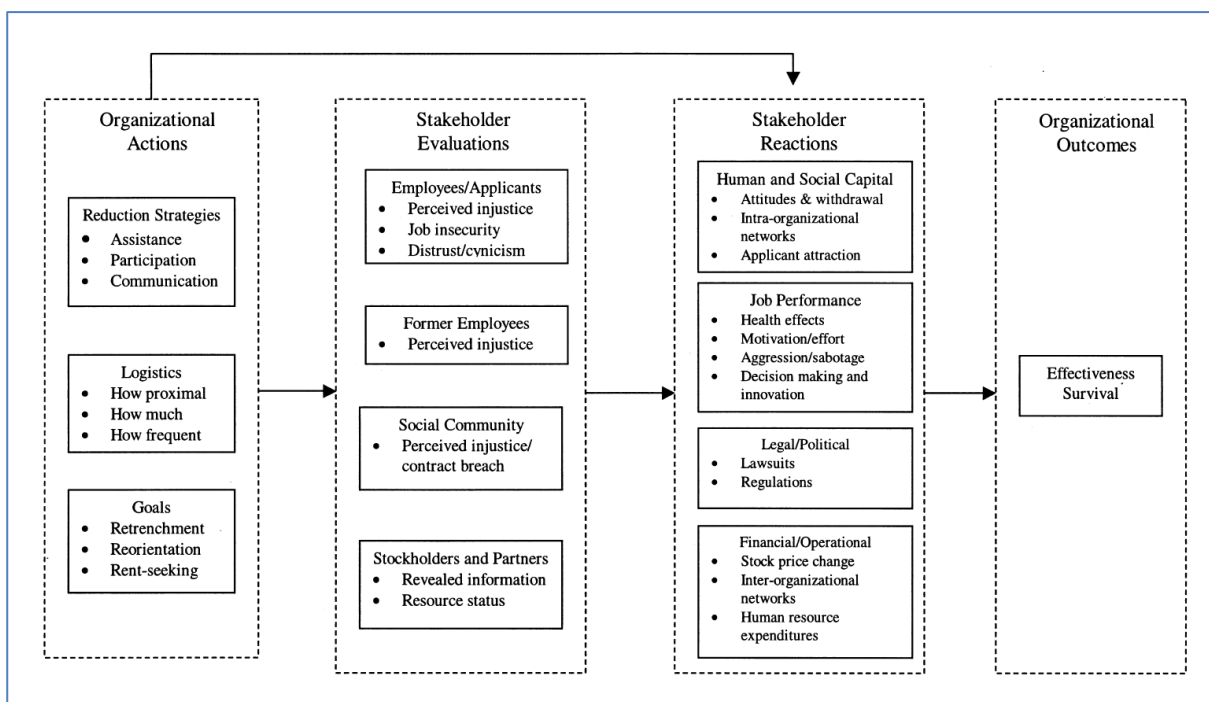


Abbildung 7: Modell des Downsizings und organisationaler Leistung (Kammeyer-Mueller et al., 2001, S. 272)

Neben solch integrativen Modellen lassen sich strukturelle, typologische und prozessuale Modelle zur Beschreibung von Survivor-Reaktionen unterscheiden. Im Folgenden werden jeweils beispielhaft Modelle angeführt, die als bedeutend im Downsizing-Forschungsfeld gelten, und deren Eigenschaften beschrieben.

Strukturelle Modelle

Strukturelle Modelle liefern eine Beschreibung von Merkmalen und psychologischen Konstrukten, die z.B. in einem Abbauprozess von Bedeutung sind. Brockners (1988) Modell gilt als eines der ersten Modelle zur Beschreibung von Survivor-Reaktionen (s. Abbildung 8) und wird auch in aktuellen Forschungsarbeiten häufig zitiert. Es strukturiert mögliche Survivor-Reaktionen in Emotionen, Einstellungen und Verhalten. Entlassungen nehmen dabei Einfluss sowohl auf das psychologische Befinden des Survivors, als auch auf Gruppenprozesse und organisationale Strukturen. Diese beeinflussen wiederum die genannten Survivor-Reaktionen. Fairness und veränderte Rahmenbedingungen scheinen darüber hinaus den größten Einfluss als Moderatoren zu haben (vgl. auch Andrzejewski, 2008).

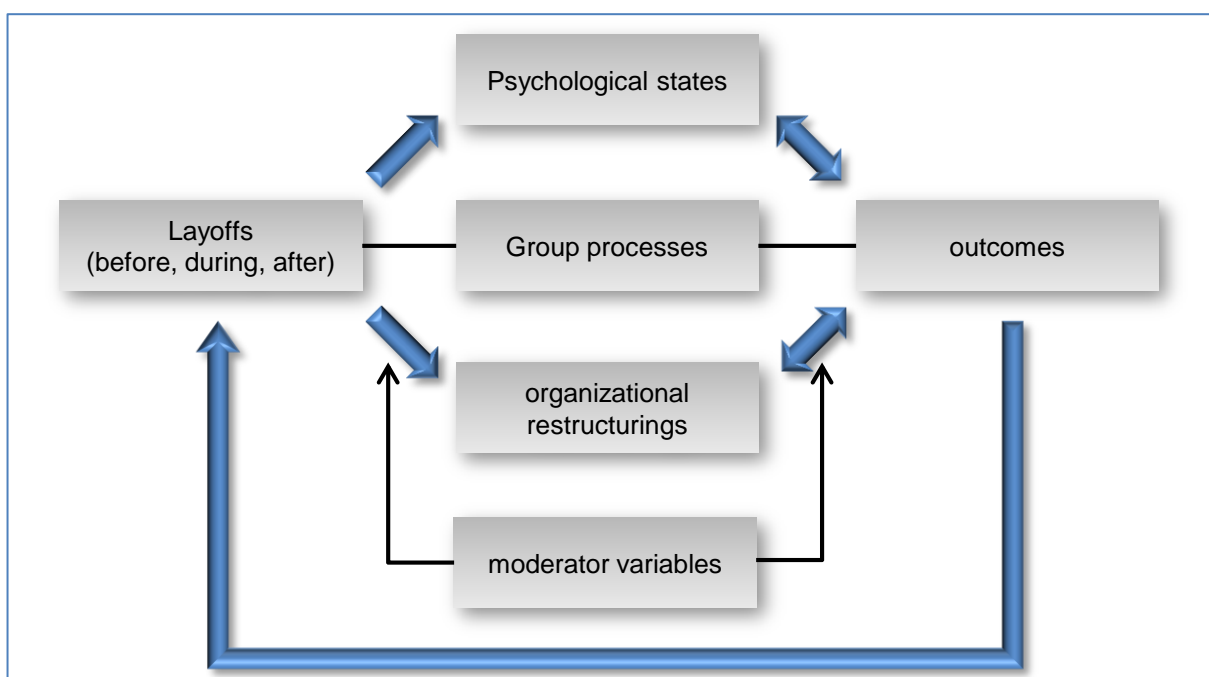


Abbildung 8: Modell der Effekte von Belegschaftsreduktionen (RIF's²) auf Survivors (in Anlehnung an Brockner, 1988)

Kritisch angemerkt werden muss, dass Brockners (1988) Modell auf den Ergebnissen von mit Studenten durchgeführten Laborstudien fußt, was die externe Validität reduziert (J. R. Johnson et al., 1996). Weitere Kritikpunkte beziehen sich auf die fehlende Beschäftigung mit der Frage, ob wiederholt eintretende Entlassungen einen anderen Einfluss nehmen, als eine einzige Abbaumaßnahme, sowie die fehlende Spezifikation relevanter Variablen rund um die Entlassungen, wie z.B. die Kommunikation von Entlassungen (J. R. Johnson et al., 1996, S. 142).

Eine Weiterentwicklung und Spezifikation erfährt das Modell durch Berner (1999), V. Weiss und Udris (2001), sowie durch Krause, Stadil und Bünke (2003) (s. Abbildung 9) (vgl. auch Weiss, 2004). Dabei kann ein Personalabbau bei den Survivors Emotionen hervorrufen, die wiederum deren

² Reduction in work force

Einstellungen und Verhalten prägen (Berner, 1999, S. 51). Die Autoren unterscheiden durch Downsizing ausgelöste Emotionen wie Angst, Schuldgefühle, Wut und Erleichterung. Die Zusammenhänge von Emotionen und Einstellungen bzw. Verhalten werden moderiert durch Bestimmungsfaktoren, die von der Organisation entweder deutlich oder kaum zu beeinflussen sind. So unterliegt z.B. die Fairness im Rahmen des Personalabbaus einem großem Einfluss durch das Unternehmen (Berner, 1999). Zu den kaum zu beeinflussenden Bestimmungsfaktoren gehören Aspekte, die innerhalb des Individuums liegen, wie Persönlichkeitsmerkmale, und Umweltfaktoren, wie z.B. die aktuelle Arbeitsmarktsituation.

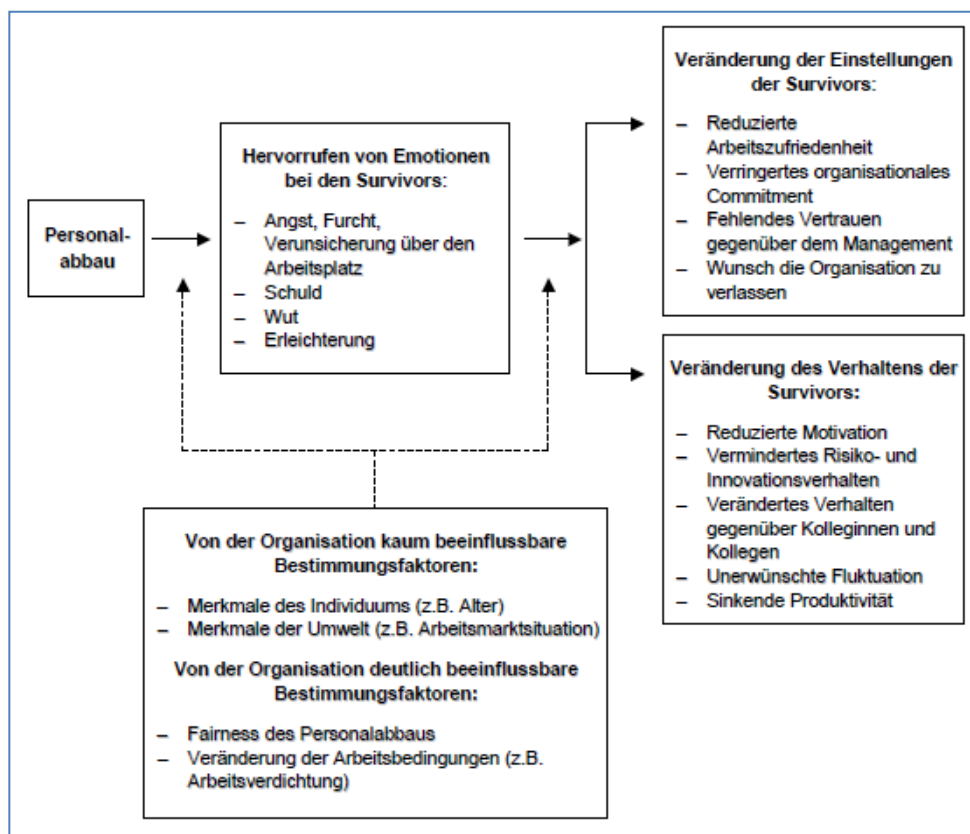


Abbildung 9: Modell zur strukturellen Analyse der Survivorreaktionen in Anlehnung an Brockner (1988) nach Krause, Stadil und Bünke (2003, S. 359) (vgl. auch Berner, 1999, S. 53)

Das vorgestellte Modell gehört im deutschsprachigen Bereich zu den am häufigsten verwendeten Modellen von Survivor-Reaktionen. Einschränkend einzuwenden ist, dass die einzelnen Konstrukte keine Konkretisierung erfahren und auch relevante situative Aspekte nur oberflächlich behandelt werden (vgl. auch Klein, 2009). Die Überprüfung konkreter Forschungsfragen fällt somit schwer.

Zusammenfassend ist für strukturelle Modelle die Verwendung von Überbegriffen bei hohem Abstraktionsniveau charakteristisch. Dies erschwert die Ableitung von Hypothesen und schränkt eine anwendungsorientierte Modellüberprüfung ein.

Typologische Modelle

Typologische Modelle bezwecken, anders als strukturelle Modelle, Survivors mit ähnlichen Reaktionen auf Downsizing in Gruppen zu untergliedern (V. Weiss & Udris, 2001). Konkret auf das Modell von Mishra und Spreitzer (1998) (vgl. auch Spreitzer & Mishra, 2000) bezogen, werden vier „Survivor-Archetypen“ differenziert. Diese werden auf zwei zweipoligen Dimensionen beschrieben und unterteilen sich in die Verhaltensdimensionen „konstruktiv-destruktiv“ sowie „aktiv-passiv“ (s. Abbildung 10). Die Basis des Modells bildet Lazarus‘ und Folkmans (1984) Theorie der kognitiven Bewertung und Situationsbewältigung. Je nach Einschätzung der Situation und der eigenen Bewältigungsmöglichkeiten, zeigen sich unterschiedliche Verhaltenstypen (Andrzejewski, 2008; V. Weiss & Udris, 2001) (vgl. auch Kap. 2.2.1). Während die ängstlichen und zynischen Reaktionen als destruktiv zu bezeichnen sind, weil Survivors vor allem die potenzielle Bedrohung durch Downsizing wahrnehmen, gelten die hoffnungsvollen und gehorchenden Reaktionen als konstruktiv (Mishra & Spreitzer, 1998, S. 570). Dabei betrachten konstruktive Survivors Downsizing nicht als bedeutende Bedrohung und sind willig, mit dem Top-Management hinsichtlich der Umsetzung des Downsizings zu kooperieren (Mishra & Spreitzer, 1998, S. 569). Im Vergleich dazu fühlen sich destruktive Survivors durch das Downsizing stärker bedroht und sind weniger bereit zur Kooperation (Mishra & Spreitzer, 1998, S. 569). Hoffnungsvolle und zynische Reaktionen gelten als aktiv, weil sich die Survivors als ausreichend fähig im Umgang mit Downsizing empfinden (Spreitzer & Mishra, 2000; V. Weiss, 2004). Gehorchende oder ängstliche Reaktionen werden als passiv bezeichnet, weil Survivors ihre Fähigkeit, erfolgreich mit Downsizing umzugehen, als gering einschätzen. Rückzug und Passivität sind resultierende Verhaltensweisen.

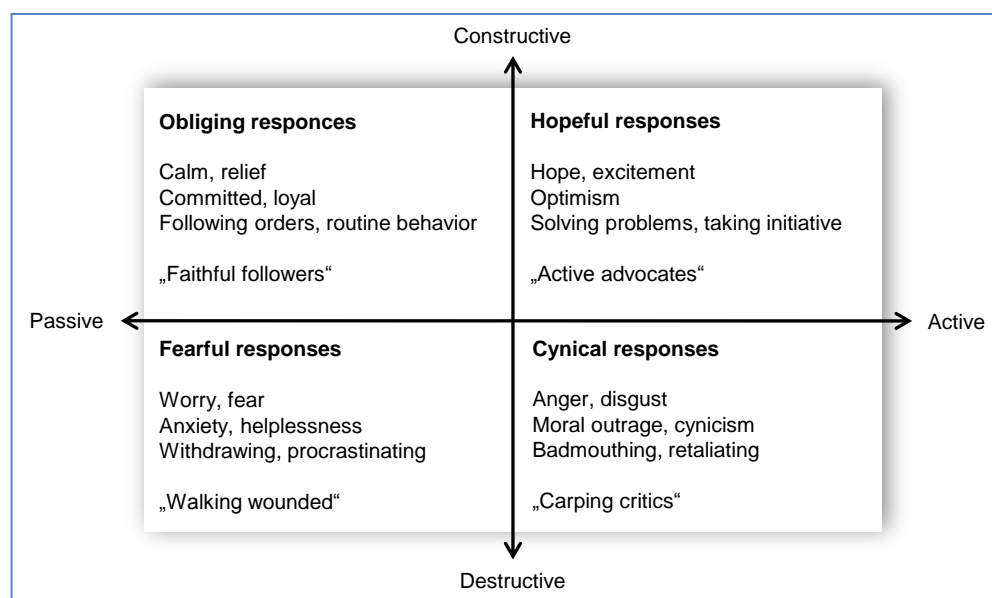


Abbildung 10: Archetypen der Survivor-Antworten (in Anlehnung an Mishra & Spreitzer, 1998, S. 569)

Mishra und Spreitzer (1998) gehen nicht von einer starren Trennung der vier Quadranten aus, und betonen Überlappungen und mögliche Veränderungen von Survivor-Reaktionen im Verlauf eines Downsizing-Prozesses (S. 572). Letztlich versuchen die vier beschriebenen Archetypen eine systematische Antwort auf Survivor-Reaktionen zu finden, die angesichts der teilweise sehr widersprüchlichen Forschungsergebnisse zu Survivor-Reaktionen (Mishra & Spreitzer, 1998, S. 581) (vgl. auch Kap. 2.2.1) reizvoll erscheint. Ebenso wird berücksichtigt, dass Survivors nicht per se negative Reaktionen zeigen (Klein, 2009). Das Modell gehört auch im deutschsprachigen Raum zu den am häufigsten zitierten typologischen Modellen. Ins Deutsche übersetzt ergeben sich die Archetypen „Getreuer Folgsamer“, „Aktiver Befürworter“, „Gekränkter“ und „Nörgelnder Kritiker“ (Klein, 2009, S. 136ff.; V. Weiss & Udris, 2001, S. 131), wobei der aktive Befürworter den Idealtypen darstellt (vgl. auch Zimmermann & Raisch, 2011, S.10). Kritisch anzumerken ist, dass die vier Archetypen in weiteren Forschungsarbeiten zwar grundsätzlich bestätigt werden konnten, jedoch zu geringe Reliabilitäten aufwiesen (Spreitzer & Mishra, 2000).

Ein anderes bekanntes typologisches Modell stammt von D. M. Noer (1998a), das für organisationale Veränderungen entwickelt wurde und auch im Survivor-Kontext angewandt wird. Dabei unterscheidet D. M. Noer (1998a) vier Reaktionstypen hinsichtlich einer organisationalen Veränderung, die sich in ein 4-Quadrantensystem mit den beiden Dimensionen „Lernbereitschaft“ und „Lernfähigkeit“ einteilen lassen (s. Abbildung 11). Operationalisiert wird Lernbereitschaft über die Zufriedenheit des Einzelnen mit Veränderungen. Lernfähigkeit wiederum bezeichnet die Fähigkeit zur Veränderung (D. M. Noer, 1998a). In seinem Modell beschreibt D. M. Noer (1998a) jeden einzelnen Typus sehr ausführlich und gibt auch konkrete Hinweise im Umgang mit den unterschiedlichen Reaktionstypen. So ist der Typus „Der Überwältigte“ weder zufrieden mit Veränderungen, noch verfügt er über ausgeprägte Veränderungsfähigkeiten. Er befindet sich in einer Opferhaltung bei reduziertem Selbstbewusstsein und langanhaltenden Depressionen. Im Gegensatz zum Überwältigten verfügt „Der Verschanzte“ über eine große Fähigkeit zur Veränderung, wenngleich er sich mit Veränderungen nicht zufrieden fühlt. Es zeigen sich Rückzug und Vermeidung bei hoher Arbeitsintensität, die durch alte, meist kontraproduktive Modelle zur Problemlösung geprägt ist (D. M. Noer, 1998a, S. 55). „Der Angeber“ hingegen zeigt eine hohe Zufriedenheit bei Veränderungen, obgleich seine entsprechenden Fähigkeiten stark eingeschränkt sind. Für sein Drängen zum Handeln ist „Der Angeber“ beliebt, ein seinem Aktionismus vorgeschaltetes theoretisches Grundlagenwissen hält er für nicht erforderlich, seine Lernbereitschaft ist stark eingeschränkt (D. M. Noer, 1998a, S. 76). Der Typus „Der Lernende“ besitzt die Fähigkeit, sich zu verändern und nimmt Veränderungen gerne an. Nach D. M. Noer (1998a) ist dieser „der Klebstoff des Unternehmens“ (S. 96), da er in der Lage ist, aus Erfahrungen zu lernen und die Organisation zusammenhalten: „Ihr Vorhandensein entscheidet darüber, ob ein Unternehmen wächst und gedeiht oder ob es verkümmert und abstirbt.“ (D. M. Noer, 1998a, S. 96).

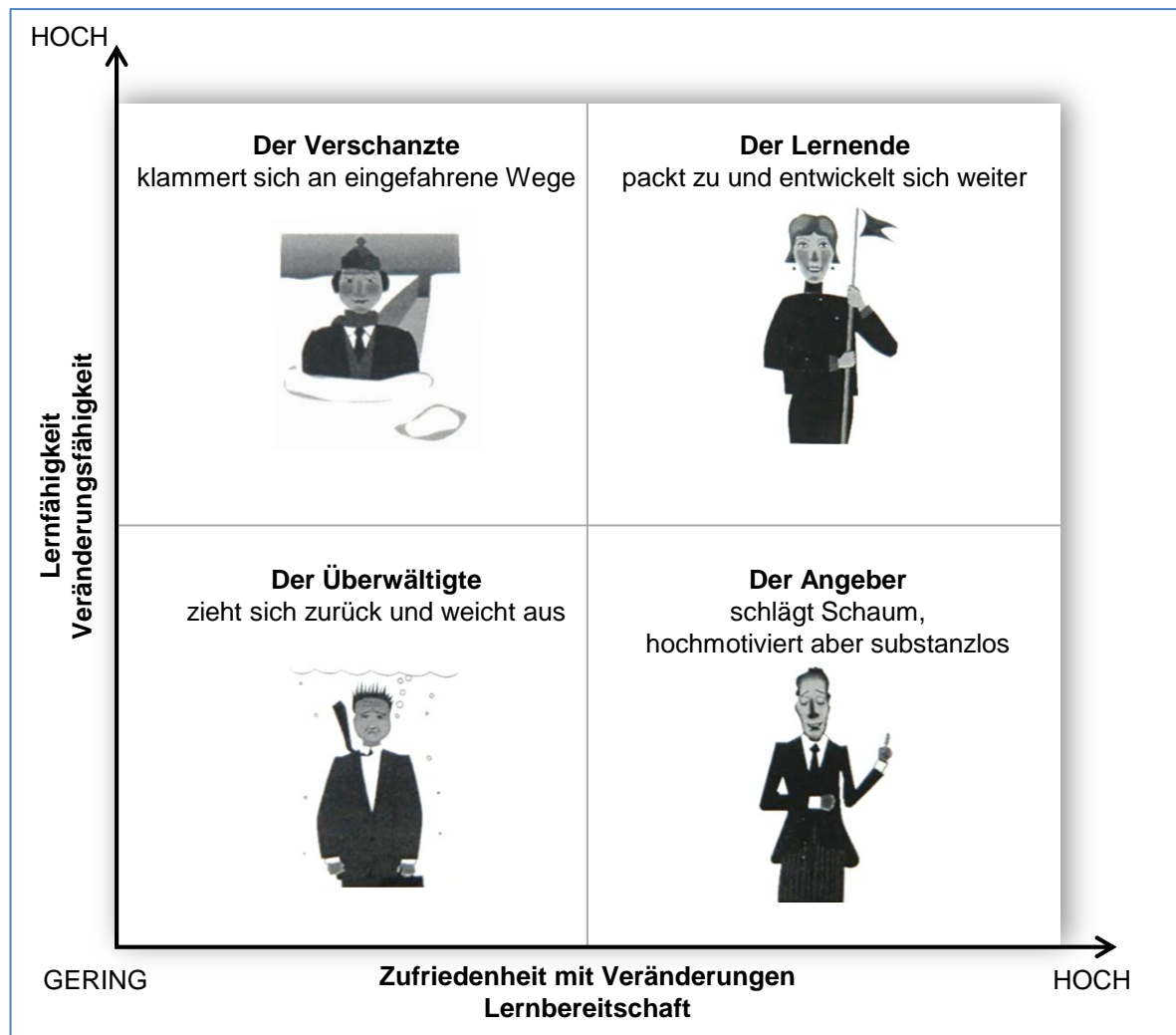


Abbildung 11: Vier Reaktionstypen auf eine organisationale Veränderung (in Anlehnung an D. M. Noer, 1998a, S. 31)

D. M. Noer (1998a) selbst weist darauf hin, dass sein Modell nicht die Wirklichkeit abbildet, sondern durch eine bewusste Vereinfachung der Strukturierung von Kommunikationsmustern dienlich sein kann. Es handelt sich nicht um ein psychometrisch fundiertes Bewertungsinstrument (S. 248).

Ein weiteres typologisches Modell stammt von Kaye (1998), die die Begriffe der POBBOs („Pushed Out But Better Off“), SOBBOs („Staying on But Building Options“) und HOBBOs („Hanging On But Bummed Out“) prägte. Gemeint sind dabei neben den Gekündigten (POBBOs) zwei Gruppen von Survivors, die sich in ihrer Haltung grundlegend unterscheiden: Während sich die SOBBOs der neuen Situation nach dem Downsizing stellen und sich, unabhängig von ihrer Organisation, aktiv mit ihren Zukunftsperspektiven auseinandersetzen, fühlen sich HOBBOs traurig und ärgerlich hinsichtlich des Geschehenen, agieren reaktiv und sehen sich als Opfer (Kaye, 1998) (vgl. auch Hughes, 2000). Zentrale Aufgabe der Führungskräfte ist es, die HOBBOs auf ihrem Weg in Richtung einer „SOBBO-Haltung“ zu unterstützen, indem sie sich mit ihren eigenen Kompetenzen und ihrem Beitrag für das Unternehmen auseinandersetzen (Kaye, 1998).

Auch bei diesem Modell handelt es sich um kein evaluiertes Modell, jedoch um ein häufig in der Populärwissenschaft zitiertes, auf Erfahrungen der Autorin basierendes Handlungsmodell, das anschaulich und einfach ist. Es kann gut zur Verdeutlichung unterschiedlicher Haltungen und Reaktionen im Downsizing-Prozess herangezogen werden (vgl. Kap. 5.3.2).

Zusammenfassend bewirken typologische Modelle eine Komplexitätsreduktion, die der Realität selten entspricht. Unter Berücksichtigung dieses Aspekts sind sie jedoch zur Veranschaulichung von Survivor-Reaktionen gut geeignet. Auch besteht bei typologischen Modellen die Gefahr der Stigmatisierung (vgl. V. Weiss & Udriș, 2001), so dass strukturelle und vor allem prozessuale Modelle besser geeignet sind, Handlungsempfehlungen für die Praxis abzuleiten.

Prozessuale Modelle

Prozessuale Modelle versuchen, wesentlich dezidierter als strukturelle Modelle, Abläufe und Abhängigkeiten bei Downsizing-Reaktionen darzustellen. Hutchinson et al. (1997) integrierten als Vorreiter subjektive Interpretationen der Survivors als zentrale Prozesskomponente zwischen objektiven Downsizing-Dimensionen und einstellungs- und verhaltensbezogenen Survivor-Reaktionen (s. Abbildung 12) (vgl. auch Kap. 2.2.1). Die objektiven Dimensionen beinhalten dabei Fakten, inwiefern z.B. Downsizing-Alternativen (Downsizing alternatives) wie Teilzeitverträge, Zeitarbeit und frühzeitige Pensionierungen vor einer Abbaumaßnahme in Betracht gezogen werden (Hutchinson et al., 1997). Außerdem wird danach unterschieden, welche Downsizing-Methoden (Downsizing methods) angewandt werden. Bezug genommen wird auf die Fünf-Ebenen-Hierarchie von Greenhalgh, Lawrence und Sutton (1988): Die sozial verträglichste Variante ist dabei der Einstellungsstopp, hin zu frühzeitigen Pensionierungen und Abfindungszahlungen. Es folgen Entlassungen mit Outplacement-Unterstützung sowie Entlassungen ohne jegliche Unterstützung als härteste Methode (Greenhalgh et al., 1988). Außerdem wird anhand von Kategorien unterschieden, wie schwerwiegend das Downsizing ausfällt (Downsizing severity). Die größte Einschränkung entsteht, wenn die Belegschaft durch eine unmittelbare Krise um 30% bis 50% binnen weniger Monate reduziert werden muss (Hutchinson et al., 1997). Eine mittlere Kategorie bezieht sich auf eine Reduktion von 15% bis 20% der Belegschaft über zwei Jahre und ein langfristiger, und damit eher auf Freiwilligkeit ausgerichteter Ansatz, strebt eine Belegschaftsreduktion von 3% bis 5% über einige Jahre an. Zuletzt differenzieren Hutchinson et al. (1997) hinsichtlich der Implementierung des Downsizings (Downsizing implementation): Soll die Belegschaft nicht flächendeckend reduziert werden, sondern auf bestimmte Niederlassungen und Funktionen bezogen, so braucht es Entscheidungsregeln und Selektionskriterien. Wie ausführlich und inhaltlich tief die Gründe für Downsizing kommuniziert werden, spielt dabei eine zentrale Rolle. Außerdem wird in dieser Kategorie berücksichtigt, wie die Kommunikation der Entscheidungsregeln verläuft und mit welchem zeitlichen Vorlauf die betroffenen Mitarbeiter informiert werden. Ebenfalls in die Kategorie der Downsizing-Implementierung fallen die Unterstützungsangebote der betroffenen Mitarbeiter. Diese

objektiven Dimensionen beeinflussen unmittelbar die subjektiven Interpretationen des Downsizings von Seiten des Survivors, die sich als Arbeitsplatzunsicherheit und Rollenambiguität äußern können. Diese subjektiven Interpretationen führen letztlich zu entsprechenden einstellungs- und verhaltensbezogenen Survivor-Antworten. Unter letzteren subsumieren Hutchinson et al. (1997) organisationales Commitment, Arbeitszufriedenheit und geistig-seelische Verfassung, Produktivität und Arbeitseinsatz, Veränderungsresistenz sowie Kündigungsabsichten.

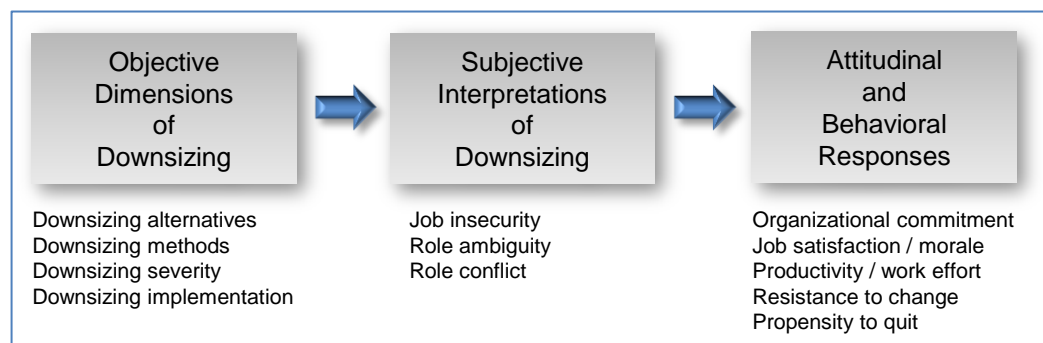


Abbildung 12: Modell der Downsizing-Effekte auf arbeitsbezogene Einstellungen und Verhaltensweisen von Survivors (in Anlehnung an Hutchinson et al., 1997, S. 26)

Das dargestellte Modell beschreibt aus Sicht der Autorin den grundlegenden Prozess in der Entwicklung von Survivor-Reaktionen auf treffende Art und Weise. Kritisch anzumerken ist, dass die Beschreibung der objektiven Dimensionen von Downsizing wesentlich ausführlicher ausfällt als die der subjektiven Interpretationen und der Survivor-Reaktionen. Auch fehlen einige zentrale, am Prozess der Entwicklung von Survivor-Reaktionen beteiligten Variablen. Das Modell beeinflusst das in Kapitel 2.3 dargestellte eigens entwickelte integrative Modell der Survivor-Reaktionen. Zudem wurden einige der objektiven Downsizing-Dimensionen von Hutchinson et al. (1997) bzw. Greenhalgh et al. (1988) als relevante Komponenten in das Kodierprotokoll der vorliegenden Metaanalyse integriert (vgl. Kap. 3.4 bzw. Anhang A).

Ein weiteres bekanntes Prozessmodell ist das von D. M. Noer (1993), welches fünf aufeinanderfolgende Phasen von Survivor-Reaktionen unterscheidet (s. Abbildung 13). D. M. Noer (1993) überträgt dabei das Modell des Trauerprozesses von Kübler-Ross (1969) mit den in Phasen gegliederten Symptomen und Reaktionen auf die Survivor-Problematik (vgl. auch Kap. 2.2.1). Das Modell von Kübler-Ross (1969) basiert auf der Begleitung von Sterbenden und deren typischen Trauerphasen. Analog dazu folgen, auf Downsizing übertragen, nach einer Phase des Schocks und der Verleugnung, Phasen der Wut. Dabei wird die Tatsache des Personalabbaus zwar akzeptiert, es werden jedoch Verantwortliche für den Abbau gesucht und es kommt zu heftigen emotionalen Reaktionen (Berner, 1999; V. Weiss, 2004). In der sich anschließenden Phase der Verhandlung wird versucht, den alten Zustand vor der Abbaumaßnahme durch Beeinflussung anderer Personen bzw. einen „inneren Handel mit Gott“ wiederherzustellen und es werden unrealistische Szenarien für die

Erhaltung des vergangenen Zustands entwickelt (Berner, 1999; D. M. Noer, 1993; V. Weiss & Udris, 2001). In der folgenden Phase der Depression mit Schuld- und Minderwertigkeitsgefühlen richtet der Survivor seine Vorwürfe gegen sich selbst und fühlt sich schuldig, weiterhin im Unternehmen beschäftigt zu sein (Berner, 1999). Es folgt die Phase der Akzeptanz, in welcher die Bereitschaft und der Wille wachsen, die veränderte Situation anzunehmen. Ab diesem Zeitpunkt kann wieder produktive Arbeit geleistet werden (Berner, 1999).

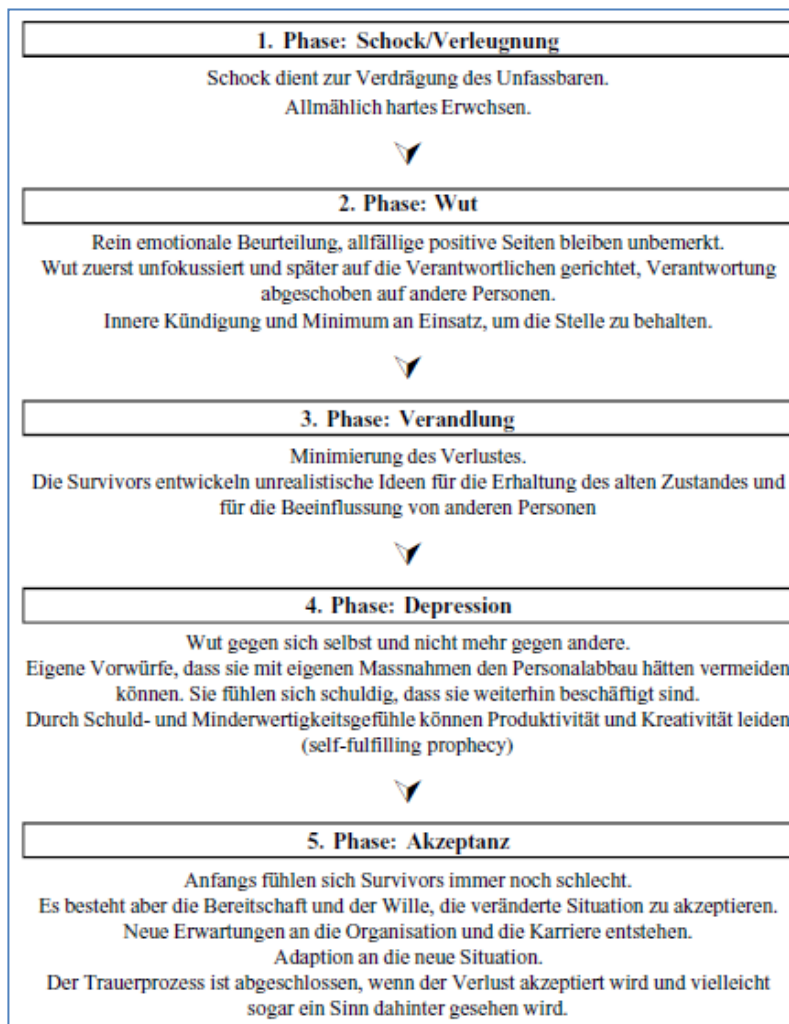


Abbildung 13: Prozessmodell der Survivor-Reaktionen (D. M. Noer, 1993) in Anlehnung an Weiss und Udris (2001, S. 112)

Positiv anzumerken ist bei diesem Modell die prozessuale Betrachtung von Survivor-Reaktionen, die einen gewissen Realitätsbezug aufweist. Nach V. Weiss und Udris (2001) scheinen die Phasen zwar plausibel, treten aber wohl aufgrund personaler und situativer Moderatoren nicht immer auf, so dass die Gleichsetzung eines Unternehmens mit einer Familie und damit die Übertragung des Modells auf Survivor-Reaktionen als kritisch zu bewerten ist (vgl. auch Martikainen, 2004). Zudem fehlt die Betrachtung von Kontextfaktoren und Survivor-Reaktionen werden als global negativ dargestellt (Klein, 2009).

Statt der fünf Phasen von D. M. Noer (1993) nehmen Thornhill und Saunders (1998) in ihrem Prozessmodell zwei Phasen an und beleuchten dabei vor allem den Einfluss von Emotionen (z.B. Ärger, Ängstlichkeit, Arbeitsplatzunsicherheit) und Arbeitseinstellungen (z.B. Organisationales Commitment, erlebte Gerechtigkeit) auf sich anschließende Verhaltensweisen (z.B. Absentismus, Kündigungsabsichten, Risikobereitschaft) (s. Abbildung 14).

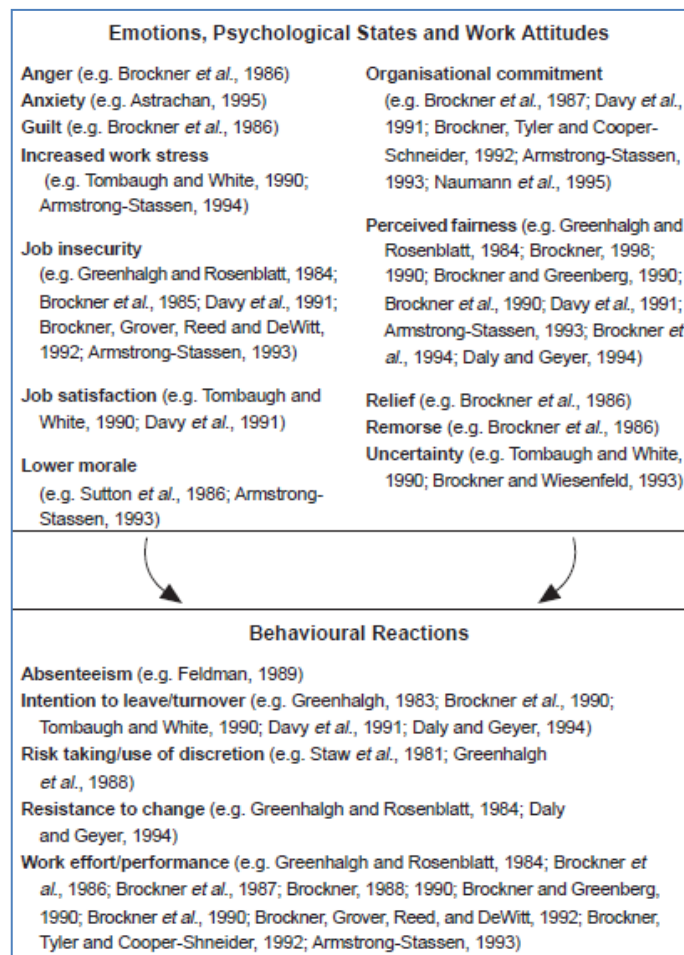


Abbildung 14: Survivor-Reaktionen (Thornhill & Saunders, 1998, S. 282)

Zentral ist im Modell von Thornhill und Saunders (1998) der Einfluss von Emotionen und Einstellungen auf Verhaltensweisen, der in Kapitel 4.2 noch näher beleuchtet wird. Kritisch anzumerken ist, analog zum Modell von Hutchinson et al. (1997), das Fehlen einiger zentraler, am Prozess der Entwicklung von Survivor-Reaktionen beteiligter Kontextfaktoren. Auch fehlt eine Spezifikation einzelner Prozessschritte, was eine konkrete Hypothesenbildung sowie –überprüfung erschwert.

Ähnlich wie das bereits beschriebene typologische Modell von D. M. Noer (1998a), wurde auch das Transition-Modell von Bridges (1991) für die Bewältigung von organisationalen Veränderungen entwickelt und auf den Survivor-Kontext übertragen (s. Abbildung 15). Dabei wird davon ausgegangen, dass, auf eine Situationsveränderung hin, ein gradueller psychologischer

Anpassungsprozess erfolgt, der als Transitionphase bekannt ist und den Weg zur Akzeptanz eines Neubeginns ebnet (Berner, 1999). Damit ergeben sich drei überlappende Phasen, die hintereinander durchlaufen werden: Abschied vom Alten, neutrale Zone und Neubeginn (Andrzejewski, 2008, S. 258). Auf das Erleben des Survivors bezogen, muss zunächst eine Verabschiedung von der Vergangenheit stattfinden, die auch die Beschäftigung mit zu erwartenden Verlusten und Abschieden erforderlich macht und einen wohlwollenden Umgang mit dem Vergangenen voraussetzt (Berner, 1999; V. Weiss, 2004). Gelingt es dem Unternehmen, dass seine Mitarbeiter ihre alte Haltung, Verhaltensweisen und Identitäten aufgeben, so tritt das Unternehmen in die Transitionphase ein (V. Weiss, 2004). In dieser Übergangsphase sind Mitarbeiter oft desorientiert und haben hohe Selbstzweifel. So wollen Survivors vor allem wertgeschätzt werden und brauchen die Botschaft, dass sie wichtig seien für die Zukunft des Unternehmens (vgl. auch Kap. 5.3.2). Zentral sind dabei auch die Darlegung einer Zukunftsvision und eines Umsetzungsplans, der den Survivors die Möglichkeit zur Mitarbeit gibt (Berner, 1999). In der letzten Phase, dem Beginn des Neuen, wird die Veränderung endgültig akzeptiert und umgesetzt (V. Weiss, 2004).

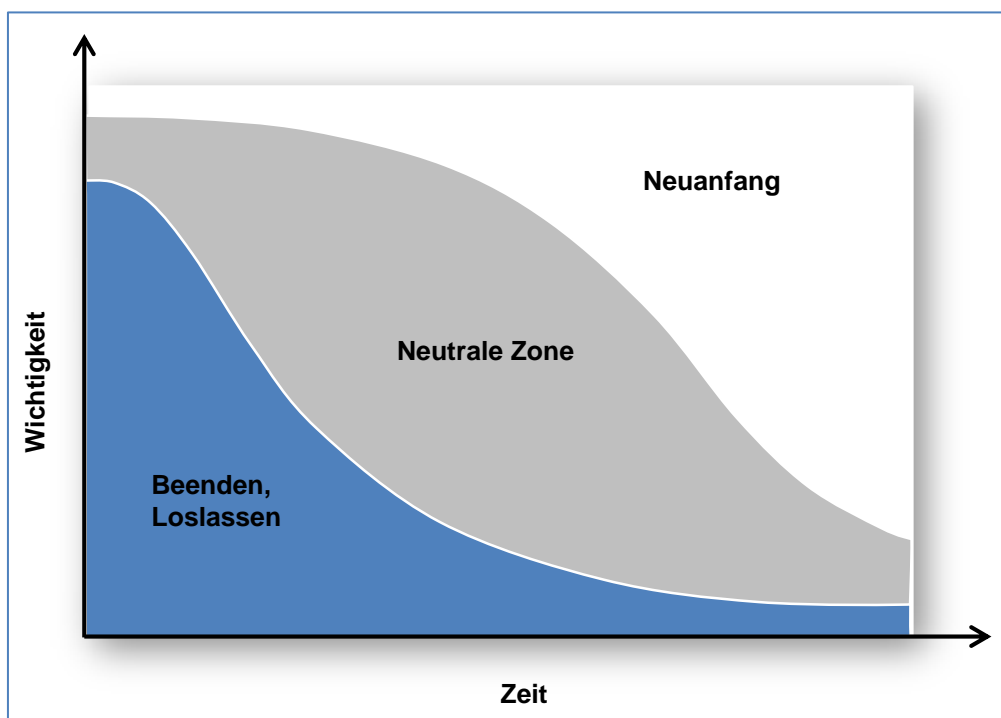


Abbildung 15: Transition-Modell in Anlehnung an Bridges (1991, S. 70)

Das erläuterte Modell von Bridges (1991) erlangte gerade im Kontext organisationaler Veränderung hohe Bedeutung und wird auch im deutschen Forschungskontext vielfach zitiert. Aufgrund seiner simplen Darstellung, die auch Phasenüberlappungen zulässt, weist das Modell einen hohen Realitätsbezug auf. Gleichzeitig eignet sich das Modell aufgrund seiner simplen Struktur nur als Rahmenmodell und kann, anders als die meisten anderen prozessualen Modelle, nicht zur Untersuchung konkreter Forschungsfragen herangezogen werden.

Insgesamt tragen die erläuterten Modelle wesentlich zum Verstehen relevanter Zusammenhänge im Rahmen von Downsizing bei und helfen bei der Ableitung entsprechender Hypothesen (vgl. auch V. Weiss, 2004). Eine hohe Anwendbarkeit besitzen vor allem strukturelle und prozessuale Modelle, da sich diese konkret mit der Entwicklung von Survivor-Reaktionen auseinandersetzen. Daraus lassen sich dann Hinweise für eine optimale Gestaltung von Abbaumaßnahmen ableiten (V. Weiss, 2004).

In der Gesamtschau zeigt sich jedoch, dass jedes Modell einen bestimmten Fokus aufweist und kein Modell existiert, das den Entstehungsprozess von Survivor-Reaktionen unter Berücksichtigung aller relevanten Antezedenzen, Moderatoren und Konsequenzen abbildet. So arbeiten einige Forscher in ihren Modellen mit sehr aggregierten Begriffen, die die Vorhersage konkreter Zusammenhänge erschweren (vgl. z.B. Kammeyer-Mueller et al., 2001), während andere auf die Berücksichtigung relevanter Moderatoren verzichten (vgl. z.B. Hutchinson et al., 1997; Thornhill & Saunders, 1998). Modelle wie das von Mishra und Spreitzer (1998) und D. M. Noer (1993) veranschaulichen zwar mögliche Reaktionstypen bzw. den Verlauf typischer Survivor-Reaktionen, unterstützen jedoch als theoretische Modelle nicht die inferenzstatistische Untersuchung relevanter Zusammenhänge. Damit fehlt in der aktuellen Forschungslandschaft ein Modell, das diesen Ansprüchen gerecht wird. Für die vorliegende Metaanalyse wurde deshalb ein integratives Modell der Survivor-Reaktionen entwickelt, das in Kapitel 2.3 vorgestellt wird.

2.3 Entwicklung eines integrativen Modells der Survivor-Reaktionen

Die im vorigen Kapitel 2.2.3 dargestellten Modelle zu Survivor-Reaktionen spiegeln den aktuellen Forschungsstand wider, und zeigen zugleich den Mangel an einem umfassenden und konkret überprüfbareren Modell auf (vgl. auch V. Weiss & Udris, 2001). Bislang konnte sich zudem kein zentrales und regelmäßig bemühtes Modell zur dezidierten Analyse von Survivor-Reaktionen durchsetzen (vgl. auch Berner, 1999).

Bei dem eigens für die vorliegende Dissertation entwickelten Modell handelt sich um ein integratives Prozess-Modell, das aus bereits vorhandenen Modellen zu Survivor-Reaktionen abgeleitet wurde (z.B. Brockner, 1988; Hutchinson et al., 1997; Shaw & Barrett-Power, 1997; Thornhill & Saunders, 1998; V. Weiss & Udris, 2001) (vgl. auch Kap. 2.2.3). Berücksichtigt werden für die Entwicklung von Survivor-Reaktionen zentrale unabhängige und abhängige Variablen sowie Moderatoren (s. Abbildung 16).

Die Grundidee des Modells liegt, ähnlich wie bei Mishra und Spreitzer (1998), in der Stresstheorie von Lazarus und Folkman (1984), wobei die kognitive Bewertung bestimmter Umweltstressoren die individuelle Reaktion der betroffenen Person bedingt (Mishra & Spreitzer, 1998, S. 572). Auch im zugrunde liegenden Modell ist die Bewertung relevanter Faktoren durch den Survivor als Mediator

zwischen Downsizing und Survivor-Reaktionen und letztlich organisationalen Folgen, zentral. Zu jedem Zeitpunkt beeinflussen die jeweiligen Interpretationen, die der Survivor bezüglich des Downsizings anstellt, seine Reaktionen in unterschiedlicher Art und Weise (vgl. auch Brockner, 1988).

Downsizing wird hierbei verstanden als eine Serie verknüpfter Prozesse, die auf organisationalem Level beginnen und die Berücksichtigung und das Management individueller Reaktionen erfordern (Thornhill & Saunders, 1998, S. 291) (vgl. Kap. 2.1.1). Jegliche intendierten und nicht intendierten organisationalen Ergebnisse werden dabei mediiert durch die Effekte, die Downsizing auf die Survivors hat (vgl. auch Kozlowski et al., 1993). Bedacht werden die Auswirkungen der Survivor-Reaktionen auf organisationaler Ebene, die Konsequenzen auf Arbeitsgruppenebene bleiben unberücksichtigt (vgl. Baeckmann, 1998; Brockner, 1988; Shaw & Barrett-Power, 1997). Die zentralen Auswirkungen von Downsizing auf die Survivors werden differenziert nach emotionalen, einstellungs-, verhaltensbezogenen und gesundheitlichen Reaktionen (vgl. auch V. Weiss & Udris, 2001).

Konkret wird hinsichtlich der Downsizing-Kontextfaktoren unterschieden nach der Häufigkeit des Downsizings, dessen Zielen und Schweregrad sowie der angewandten Methoden (z.B. Natürliche Fluktuation) und Implementierungsstrategien (z.B. Konkrete Auswahlkriterien der Gekündigten). Auf Ebene der Survivor-Evaluationen wird differenziert nach der Bewertung der eigenen Situation, z.B. hinsichtlich der erlebten Autonomie am Arbeitsplatz und der Unterstützung durch die Führungskraft sowie der Bewertung der Downsizing-Situation, z.B. hinsichtlich erlebter Gerechtigkeit im Abbauprozess. Im Bereich der Survivor-Reaktionen wird nach emotionalen (z.B. geistig-seelische Verfassung), einstellungs- (z.B. Organisationales Commitment), verhaltensbezogenen (z.B. Arbeitseinsatz) und gesundheitlichen Reaktionen (z.B. Psychologischer Burnout) unterschieden. Dabei wird von einem Wirkzusammenhang zwischen Emotionen und Einstellungen auf der einen Seite, und Verhalten bzw. Gesundheit der Survivors auf der anderen Seite ausgegangen (Brockner, 1988; V. Weiss & Udris, 2006) (vgl. Kap. 4.2). Resultierende organisationale Folgen werden unterteilt z.B. in Produktivität, Qualität und Umsatz (vgl. auch Kap. 2.2.1).

Der beschriebene Prozess des Downsizings auf Survivor-Evaluationen, Survivor-Reaktionen und organisationale Folgen wird wiederum moderiert durch Umweltfaktoren industrieller Natur (z.B. Branche) bzw. Makrofaktoren (z.B. Wirtschaftliches Umfeld), persönliche Faktoren (z.B. Alter des Survivors) und organisationale Faktoren (z.B. Unternehmenskultur). Der Unternehmenssitz bzw. der Studienursprung kann als Moderator ebenfalls eine Rolle bei der Entwicklung von Survivor-Reaktionen spielen.

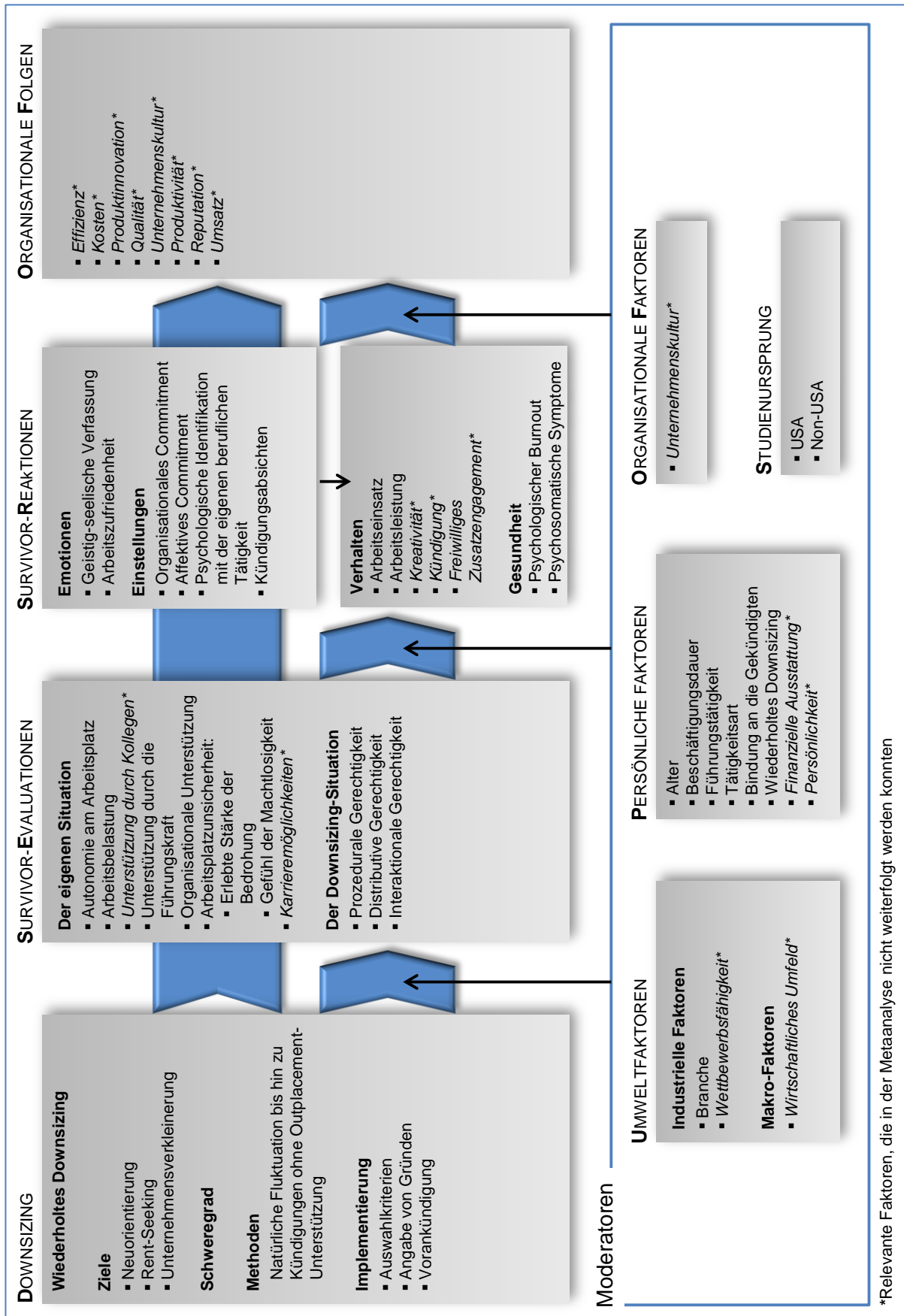


Abbildung 16: Integratives Modell der Survivor-Reaktionen

Der Anspruch des Modells liegt in einer klaren Prozessskizzierung, die die Vielfalt bestehender Abhängigkeiten zwischen zentralen Variablen verdeutlicht. Die Variabilität von Survivor-Reaktionen wird offensichtlich (vgl. auch Brockner, 1988) und es werden zahlreiche Möglichkeiten der Hypothesenprüfung eröffnet. So wurden zur Hypothesentestung alle der im Modell dargestellten Variablen im Rahmen eines Kodierprozesses erhoben (vgl. Kap. 3.4). Aufgrund fehlender Informationen in den Originalstudien konnten nicht alle im Modell dargestellten Variablen im einem nächsten Schritt metaanalytisch untersucht werden (vgl. Kap. 4.1) und sind im Modell deshalb kursiv dargestellt.

Zur Spezifikation des Modells wurden bereits in Kapitel 2.2.2 relevante Survivor-Reaktionen und deren Operationalisierung erörtert. Im nun folgenden Kapitel 2.3.1 werden die Antezedenzen der Survivor-Reaktionen erläutert, die auch metaanalytisch überprüft werden. Es schließt sich in Kapitel 2.3.2 die Erläuterung der zu überprüfenden Moderatoren an.

2.3.1 Antezedenzen

In Kapitel 2.2.1 wurden zentrale Theorien zur Erläuterung der Zusammenhänge von Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen vorgestellt und einzelne Zusammenhänge in ihrer Wirkrichtung konkretisiert. Im Folgenden werden relevante Antezedenzen des integrativen Rahmenmodells zur Entwicklung von Survivor-Reaktionen (vgl. Kap. 2.3) erläutert. Neben den zugrunde gelegten Definitionen und Operationalisierungen werden entsprechende Hypothesen, auch auf Basis aktueller Forschungsergebnisse, zum Zusammenhang einzelner Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen abgeleitet und formuliert. Zur Vereinfachung wird im Bedarfsfall global von positiven und negativen Survivor-Reaktionen die Rede sein, welche in Abbildung 17 entsprechend dargestellt sind (vgl. auch Kap. 2.2.2).

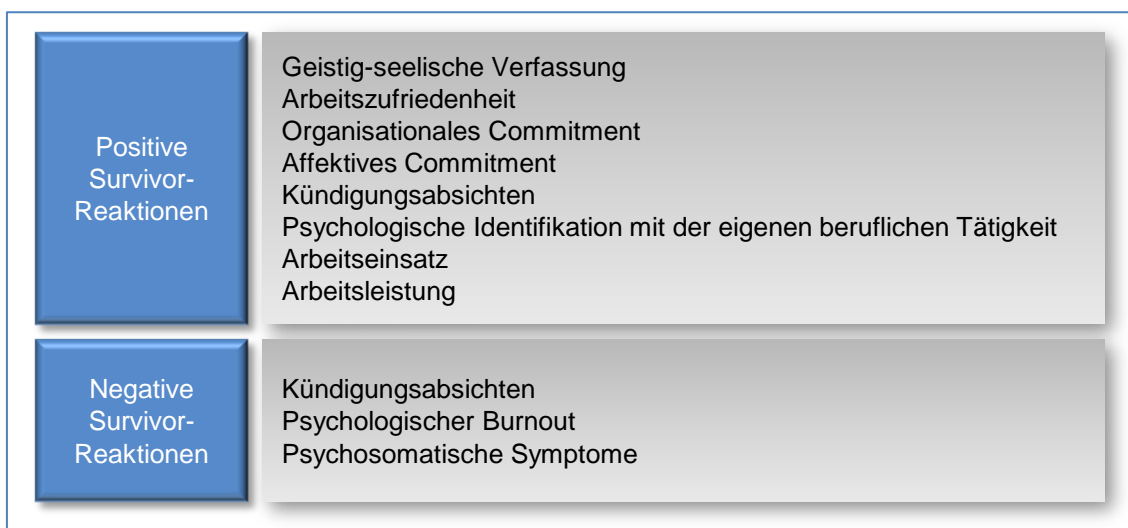


Abbildung 17: Überblick zu positiven und negativen Survivor-Reaktionen

Die entsprechenden Antezedenzen sind vor allem den Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Downsizing geschuldet bzw. erhalten durch den Personalabbau eine zentrale Bedeutung. So fühlen Survivors nach einem Personalabbau oft eine größere Arbeitsplatzunsicherheit und die Arbeitsbelastung wird als stärker erlebt (Brockner, 1994; Dragano, 2007). Veränderte Verantwortlichkeiten reduzieren die intrinsische Motivation und wahrgenommene Restriktionen und Kontrollbemühungen von Seiten des Managements führen häufig zu einer geringer erlebten Autonomie am Arbeitsplatz (Marr & Steiner, 2003, S. 201). Gleichermaßen betroffen scheinen Karriereperspektiven innerhalb eines Unternehmens, wenn z.B. eine komplette Führungsebene eliminiert wird (Brockner, 1994; Ebadan & Winstanley, 1997) (vgl. Kap. 2.2.1).

Im Folgenden werden nun die Antezedenzen vorgestellt, die im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse aufgrund einer ausreichenden Studienanzahl analysiert werden konnten (vgl. auch Kap. 2.3). Die abgeleiteten Hypothesen werden jeweils graphisch dargestellt sowie entsprechend formuliert.

Autonomie am Arbeitsplatz

Wie die eigene berufliche Tätigkeit erlebt wird, hängt auch von der erlebten Autonomie bei der Ausübung dieser Tätigkeit ab (Hackman & Oldham, 1980) (vgl. Kap. 2.2.1). Die erlebten Handlungsspielräume beziehen sich auf die Möglichkeit, die eigenen Fähig- und Fertigkeiten einzubringen und Entscheidungen hinsichtlich der eigenen Arbeitsinhalte, -geschwindigkeit und Bearbeitungsmethoden mitzugestalten (Aronson, 1989). Gemessen wird das Konstrukt häufig über rekodierte Mittelwerte der „Role Ambiguity Scale“ (Rizzo, House & Lirtzman, 1970). Oft wird auch die Skala „Sense Of Mastery“ zur Messung einer allgemeinen Kontrollorientierung und des Erlebens eines Kompetenzgefühls bei der selbstbestimmten Ausübung von Tätigkeiten herangezogen (Pearlin & Schooler, 1978).

Nicht eindeutig davon abgrenzbar und deshalb häufig synonym verwendet, ist das Konstrukt „Empowerment“: Dass die eigene Tätigkeit für den Einzelnen sinnvoll erscheint, die für die Verrichtung der Tätigkeit notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen vorhanden sind, die ausgeübte Tätigkeit und deren Ergebnisse Einfluss auf die Organisation nehmen und zuletzt ausreichend Autonomie bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit besteht, sind wichtige Elemente von Empowerment (Mishra & Spreitzer, 1998; Niehoff, Moorman, Blakely & Fuller, 2001). Verwandt mit „Autonomie am Arbeitsplatz“ ist auch das Konstrukt der erlebten Kontrolle am Arbeitsplatz, das im Kodierprozess der vorliegenden Metaanalyse synonym kodiert wurde (vgl. auch Mansour-Cole & Scott, 1998; Parker et al., 1997) (s. Kap. 3.4).

Das Erleben von Autonomie bei Entscheidungsprozessen und von Freiheit bei der Gestaltung der eigenen Arbeit scheint einen positiven Einfluss auf Survivor-Reaktionen zu haben und z.B. Ängste zu reduzieren (Brockner, 1992; Mishra & Spreitzer, 1998, S. 579). Auch soll ein erhöhtes Maß an erlebter Kontrolle im eigenen Job mit höherer Arbeitszufriedenheit (Parker et al., 1997; Paulsen et al., 2005)

und geringeren gesundheitlichen Beschwerden einher gehen (Parker et al., 1997). Zudem wird ein negativer Zusammenhang mit psychologischem Burnout nachgewiesen (Paulsen et al., 2005), während erlebte Autonomie am Arbeitsplatz sich positiv auf organisationales Commitment auszuwirken scheint (Brockner et al., 2004; Niehoff et al., 2001). Zwischen erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit konnte zudem ein kleiner positiver Zusammenhang festgestellt werden (Allen, Freeman, Russell, Reizenstein & Rentz, 2001). Darüber hinaus scheint es einen mittleren negativen Zusammenhang von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und Kündigungsabsichten der Survivors zu geben (Allen et al., 2001). Umgekehrt zeigen sich global negative Reaktionen bei den Beschäftigten, sofern deren Einflussbereich reduziert wird (Thornhill & Saunders, 1998). Auf Basis dieser Forschungserkenntnisse wurden die für die vorliegende Metaanalyse postulierten Hypothesen formuliert. Diese finden sich graphisch dargestellt in Abbildung 18.

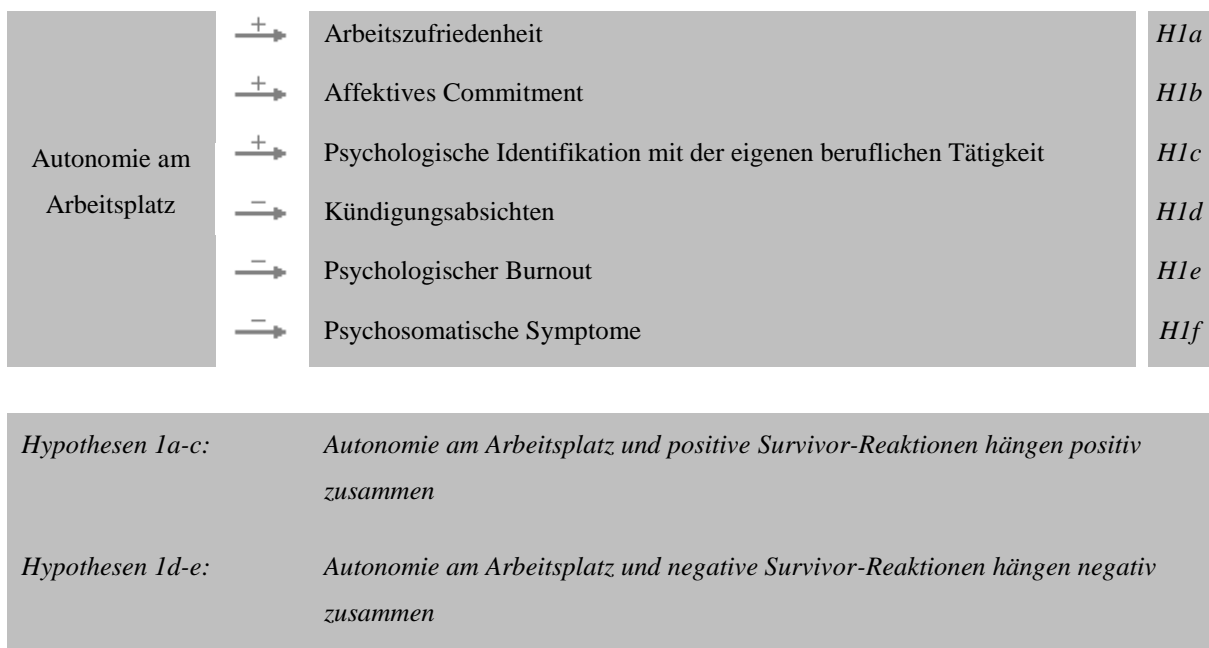


Abbildung 18: Hypothesen zum Einfluss von Autonomie am Arbeitsplatz auf Survivor-Reaktionen

Arbeitsbelastung

Berücksichtigung findet auch die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsbelastung durch den Survivor (Brockner, 1992) (vgl. Kap. 2.2.1). Diese subsummiert erlebten Stress und Zeitdruck am Arbeitsplatz, die mit hohen Anforderungen und zum Teil unrealistischen Erwartungen an den Arbeitnehmer einhergehen (Hellgren & Sverke, 2001; Isaksson et al., 2000; S. Moore et al., 2004). Damit verbunden ist häufig eine Überforderung dahingehend, dass der Arbeitnehmer nicht über die nötigen Fähigkeiten verfügt, um seine Aufgaben zu erfüllen (Spreitzer & Mishra, 2000). Zur Messung verwendet werden meist die Skalen von Beehr, Walsh und Tabor (1976) sowie Cammann et al. (1983) (vgl. auch Parker et al., 1997).

Eine stark erlebte Arbeitsbelastung scheint mit geringer Arbeitszufriedenheit (Parker et al., 1997) und einem Anstieg gesundheitlicher Probleme einherzugehen (Armstrong-Stassen, 1997; Dragano, 2007; Parker et al., 1997). Konträr zum Befund von Parker et al. (1997) erzielten Begley und Czajka (1993) einen kleinen positiven Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit. Darüber hinaus wurde ein mittlerer bzw. kleiner positiver Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und Kündigungsabsichten der Survivors festgestellt (Allen et al., 2001; S. Moore et al., 2004). Auch zeigte sich ein kleiner negativer Einfluss der erlebten Arbeitsbelastung auf das organisationale Commitment der Survivors (Begley & Czajka, 1993). Die entsprechenden Hypothesen zum Zusammenhang von Arbeitsbelastung und relevanten Survivor-Reaktionen sind in Abbildung 19 dargestellt.

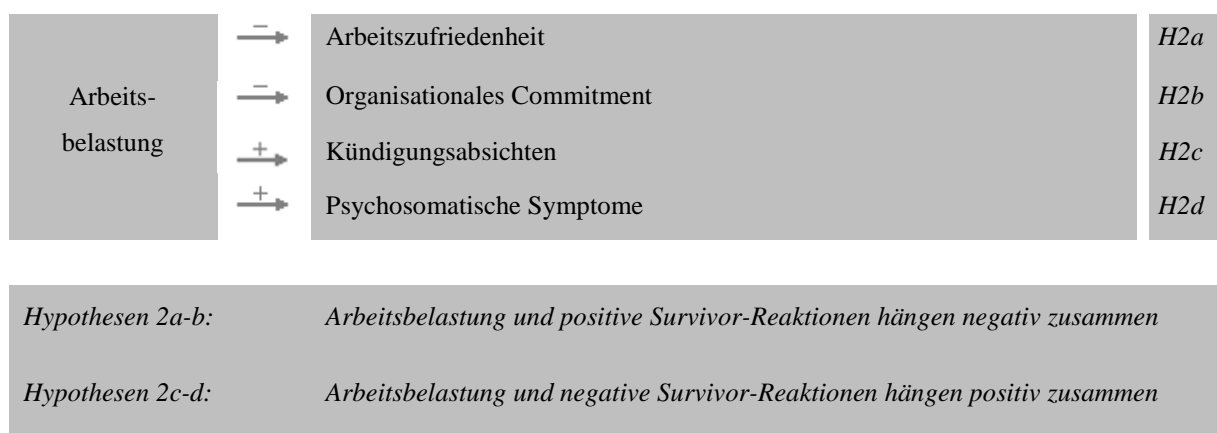


Abbildung 19: Hypothesen zum Einfluss von Arbeitsbelastung auf Survivor-Reaktionen

Unterstützung durch die Führungskraft

Als wichtige Voraussetzung positiver Survivor-Reaktionen gilt die direkte Führungskraft des Survivors (J. Lee & Corbett, 2006; Mansour-Cole & Scott, 1998). Die Variable „Unterstützung durch die Führungskraft“ beinhaltet dabei die Einschätzung möglicher Konflikte zwischen Mitarbeiter und Führungskraft sowie die gefühlte Sicherheit, dass die eigene Führungskraft nicht nur an sehr guten Arbeitsergebnissen Interesse hat, sondern auch an ihren Mitarbeitern (Kivimäki et al., 2001). Auch das Verhalten der Führungskraft im Rahmen des Downsizings beeinflusst die Wahrnehmung des Survivors (Arshad & Sparrow, 2010). So sind die Auseinandersetzung und Kommunikation mit neuen Strategien und einer neuen Unternehmensvision wichtig für den Survivor, um sich ausreichend unterstützt zu fühlen (Amundson et al., 2004) (vgl. auch Kap. 5.3.2). Gemessen wird die Variable mit der „Supervisor Support Scale“ von Caplan, Cobb, French, Harrison und Pinneau (1975) (zit. n. Armstrong-Stassen, 1993a).

Armstrong-Stassen (1994) fand heraus, dass Survivors, die sich in hohem Maß durch ihre Führungskraft unterstützt fühlten, ein stärkeres organisationales Commitment (Erickson & Roloff, 2007) zu ihrem Unternehmen verspürten sowie weniger daran dachten, ihr Unternehmen zu verlassen (vgl. auch Armstrong-Stassen, 1993a). J. Lee und Corbett (2006) fanden allerdings keinen

Zusammenhang zwischen der Unterstützung durch die Führungskraft und affektivem Commitment. Diesen Widerspruch gilt es metaanalytisch zu prüfen, um eine verlässliche Aussage zum Zusammenhang zwischen erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und (affektivem) Commitment treffen zu können (s. Kap. 4.1). In einer Untersuchung von J. R. Johnson et al. (1996) zeigte sich ein hochsignifikanter positiver Zusammenhang zwischen der erlebten Unterstützung durch die Führungskraft und Arbeitszufriedenheit. Darüber hinaus wurde ein kleiner positiver Zusammenhang von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und der Arbeitsleistung von Survivors gefunden (Armstrong-Stassen, 1993a). Die in der vorliegenden Metaanalyse angenommenen Hypothesen hinsichtlich der Variable „Unterstützung durch die Führungskraft“ finden sich in Abbildung 20.

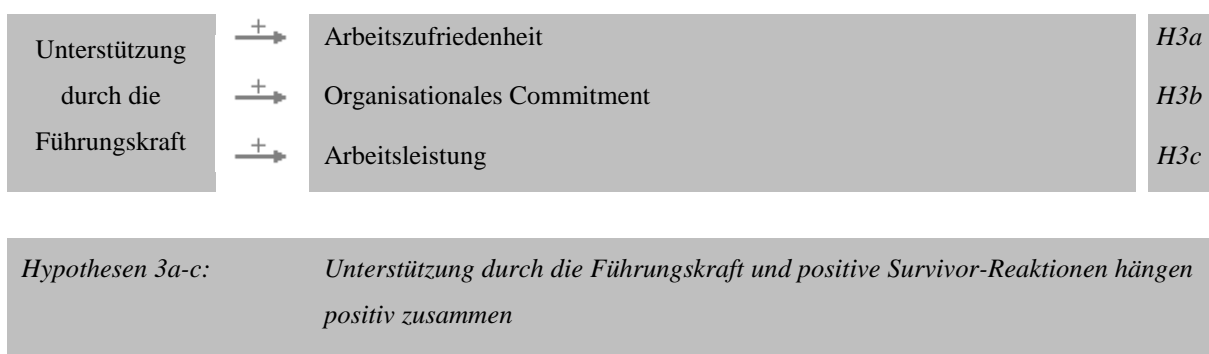


Abbildung 20: Hypothesen zum Einfluss der Unterstützung durch die Führungskraft auf Survivor-Reaktionen

Organisationale Unterstützung

Psychologische Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten neben dem juristischen Arbeitsvertrag als wichtige Basis zur Erfüllung gegenseitig eingegangener Leistungsversprechen (Edwards et al., 2003; Robinson & Rousseau, 1994) (vgl. auch Kap. 2.2.1). Um den im Zuge von Downsizing volatil gewordenen psychologischen Vertrag zu erneuern, sollten Unternehmen ihren Survivors entsprechende Unterstützung zukommen lassen (Erickson & Roloff, 2007). Das Erleben organisationaler Unterstützung beinhaltet dabei das Gefühl der Arbeitnehmer, die Organisation kümmere sich um ihr Wohlergehen und sei stolz auf deren Aufgabenerfüllung (Burke & Greenglass, 2001). Ebenfalls Anteil hat das Gefühl, der Arbeitgeber respektiere seine Arbeitnehmer und unterstütze sie im Austausch für Loyalität und den Willen, gute Leistung zu erbringen (Erickson & Roloff, 2007). Auch konkrete Maßnahmen wie die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen oder Kompensationsprogrammen zur Stärkung der stark in Anspruch genommenen mentalen Gesundheit der Survivors spielen eine Rolle (Amundson et al., 2004) (vgl. auch Kap. 5.3.2). Erhoben wird die Variable „Organisationale Unterstützung“ vorwiegend über die „SPOS-Skala“ von Eisenberger, Huntington, Hutchison und Sowa (1986) (z.B. Armstrong-Stassen, 1997; Burke & Greenglass, 2001).

Das Erleben organisationaler Unterstützung scheint stark mit organisationalem Commitment und geringen Kündigungsabsichten zusammenzuhängen (Erickson & Roloff, 2007). Das bestätigt auch

eine Untersuchung von Sahdev (2004), der die Qualität der zur Verfügung stehenden Unterstützung der Survivors als essentiell für deren Commitment erachtet. Auch wurde ein positiver Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitszufriedenheit, bzw. ein negativer Zusammenhang mit psychologischem Burnout und psychosomatischen Symptomen nachgewiesen (Armstrong-Stassen, 1997; Burke & Greenglass, 2001). Nach Erickson und Roloff (2007) scheint die erlebte organisationale Unterstützung ein stärkerer Prädiktor organisationalen Commitments zu sein als die erlebte Unterstützung durch die Führungskraft. Vor allem auf das affektive Commitment von Survivors soll die erlebte organisationale Unterstützung einen großen Einfluss ausüben (Armstrong-Stassen, 1997, 2006). Darüber hinaus wurde ein kleiner Zusammenhang zwischen erlebter organisationaler Unterstützung und dem Arbeitseinsatz von Survivors festgestellt (Armstrong-Stassen, 1997). Die in der vorliegenden Metaanalyse postulierten Zusammenhänge von organisationaler Unterstützung und relevanten Survivor-Reaktionen sind in Abbildung 21 dargestellt.

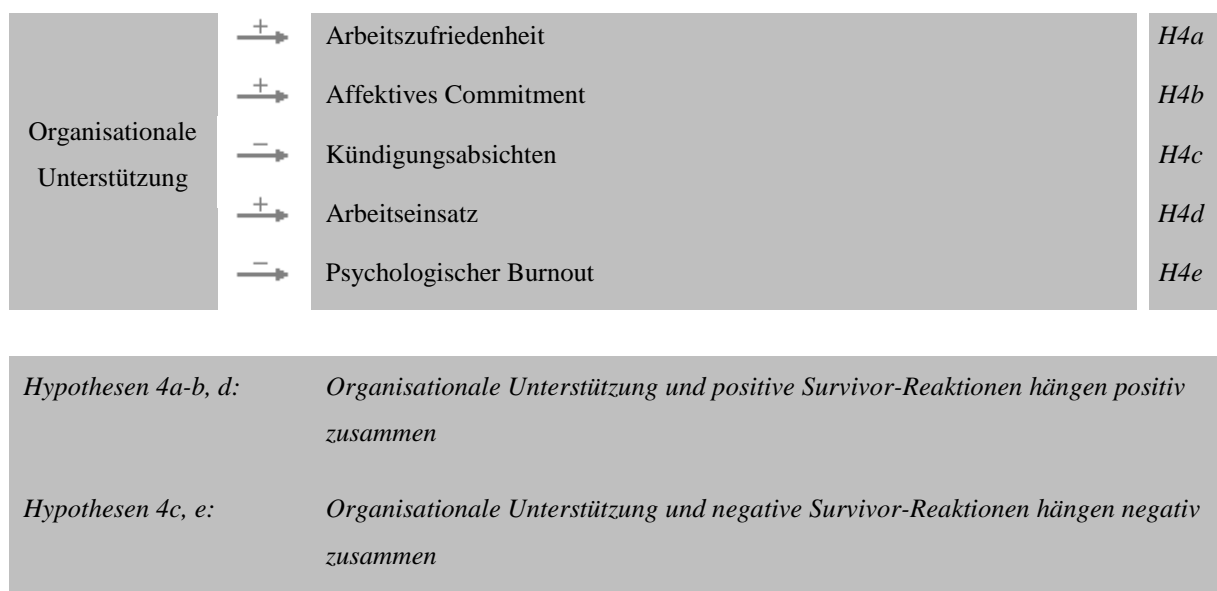


Abbildung 21: Hypothesen zum Einfluss der organisationalen Unterstützung auf Survivor-Reaktionen

Arbeitsplatzunsicherheit

Arbeitsplatzunsicherheit gehört zu den im Zusammenhang mit Downsizing am häufigsten untersuchten Antezedenzien (Hellgren & Sverke, 2001) und beschreibt die Besorgnis eines Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Arbeitsplatzsicherheit (vgl. Kap. 2.2.1). Beinhaltet sind dabei die beiden Komponenten „Erlebte Stärke der Bedrohung“ und „Gefühl der Machtlosigkeit“, welche zum Einen beschreiben, inwiefern der Arbeitnehmer glaubt, seinen Arbeitsplatz in der Zukunft zu verlieren und zum Anderen, inwieweit er nicht ausreichend Macht besitzt, diesbezügliche Entscheidungen zu beeinflussen (Armstrong-Stassen, 1998a; Brockner, Grover, et al., 1992). Es zeigen sich unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der Ein- bzw. Mehrdimensionalität des Konstrukts (De Witte, 1999), wobei in der vorliegenden Metaanalyse von Mehrdimensionalität ausgegangen wird. Insgesamt fällt die Arbeitsplatzunsicherheit dann am höchsten aus, wenn die erlebte Bedrohung den Grad der Kontrolle übersteigt (Brandes et al., 2008). Gemessen wird die Variable

„Arbeitsplatzunsicherheit“ meist über den „Job Security Index“ von Jick (1971) (zit. n. Armstrong-Stassen, 1998a). In der vorliegenden Metaanalyse wird die Variable „Arbeitsplatzunsicherheit“ zum einen global, zum anderen in ihren beiden einzelnen Komponenten erhoben.

Die Konsultation relevanter Studienergebnisse zeigt folgende Zusammenhänge auf: So scheint Arbeitsplatzunsicherheit mit einem geringeren Arbeitseinsatz einherzugehen (Sadri, 1996; Thornhill & Saunders, 1998). Andere Autoren postulieren hingegen einen positiven Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitseinsatz: Je höher die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, desto höher der Arbeitseinsatz (Kets de Vries & Balazs, 1997, S. 28). Außerdem scheinen Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten positiv miteinander zu korrelieren (Thornhill & Saunders, 1998). Konträr dazu wird berichtet, dass die Absicht, das Unternehmen zu wechseln, vor allem dann gering zu sein scheint, wenn die Survivors ein starkes Gefühl der Machtlosigkeit erleben bzw. allgemein eine große Angst vor Arbeitsplatzverlust erleben (Armstrong-Stassen, 1994). Ebenfalls berichtet wird von einem negativen Einfluss wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit auf die geistig-seelische Verfassung (Kets de Vries & Balazs, 1997; Wiesenfeld et al., 2001) sowie auf die Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit (Allen et al., 2001; Brockner et al., 1988). Auch wird von einem negativen Zusammenhang zwischen erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung (J. R. Johnson et al., 1996; Kammeyer-Mueller et al., 2001) sowie organisationalem Commitment berichtet (Armstrong-Stassen, 1993a; Arshad & Sparrow, 2010; Brockner, 1988). Darüber hinaus zeigte sich ein mittlerer negativer Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und der Arbeitszufriedenheit von Survivors (Armstrong-Stassen, 2002). Arbeitsplatzunsicherheit scheint außerdem ein zentraler Mediator hinsichtlich der Beziehung von Downsizing und gesundheitlichen Reaktionen der Survivors zu sein (Kivimäki et al., 2001) und gilt als unabhängiges Erkrankungsrisiko (Dragano, 2007, S. 44). Konkret wurde ein mittlerer positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout (S. Moore et al., 2004) sowie ein kleiner mittlerer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatischen Symptomen ermittelt (Armstrong-Stassen, 1993a). Wie die in der Literatur teilweise heterogen prognostizierten Zusammenhänge für die Hypothesen der vorliegenden Metaanalyse angenommen werden, ist aus Abbildung 22 ersichtlich.

Arbeitsplatz- unsicherheit	→ ⁻	Geistig-seelische Verfassung	H5a
	→ ⁻	Arbeitszufriedenheit	H5b
	→ ⁻	Organisationales Commitment	H5c
	→ ⁻	Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit	H5d
	→ ⁺	Kündigungsabsichten	H5e
	→ ⁻	Arbeitsleistung	H5f
	→ ⁺	Psychologischer Burnout	H5g
	→ ⁺	Psychosomatische Symptome	H5h

Hypothesen 5a-d, f: Arbeitsplatzunsicherheit und positive Survivor-Reaktionen hängen negativ zusammen

Hypothesen 5e, g-h: Arbeitsplatzunsicherheit und negative Survivor-Reaktionen hängen positiv zusammen

Abbildung 22: Hypothesen zum Einfluss der Arbeitsplatzunsicherheit auf Survivor-Reaktionen

Erlebte Stärke der Bedrohung

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt, besteht das Konstrukt der Arbeitsplatzunsicherheit auch aus dem Subkonstrukt „Erlebte Stärke der Bedrohung“. Diese Variable bezeichnet die geschätzte Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden (Hopkins & Weathington, 2006; Sadri, 1996). Sie wird, analog zur Variable der allgemeinen Arbeitsplatzunsicherheit, zumeist gemessen über eine Subskala des „Job Security Index“ von Jick (1971) (zit. n. Armstrong-Stassen, 1998a) sowie die Skala von Ashford, Lee und Bobko (1989) (z.B. Armstrong-Stassen, 1993b).

Die Angst vor der eigenen Entlassung scheint mit einem niedrigeren organisationalem Commitment und einer niedrigeren Arbeitsleistung einherzugehen (Armstrong-Stassen, 1994; Brockner et al., 2004). Auch wird davon ausgegangen, dass die erlebte Stärke der Bedrohung einen direkten negativen Einfluss auf die geistig-seelische Verfassung und auf stressbezogene psychosomatische Erkrankungen wie Herz-Kreislaufkrankungen nimmt (Kets de Vries & Balazs, 1997; Kivimäki et al., 2001; Vahtera, Kivimäki & Pentti, 1997). Darüber hinaus zeigte sich ein mittlerer negativer Zusammenhang zwischen der erlebten Stärke der Bedrohung und der Arbeitszufriedenheit von Survivors (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Auch konnte ein kleiner positiver Zusammenhang zwischen der erlebten Stärke der Bedrohung und dem Arbeitseinsatz von Survivors festgestellt werden (Armstrong-Stassen, 2003). Die für die vorliegende Studie postulierten Zusammenhänge von erlebter Stärke der Bedrohung und entsprechenden Survivor-Reaktionen finden sich in Abbildung 23.

Erlebte Stärke der Bedrohung	→ ⁻	Arbeitszufriedenheit	H6a
	→ ⁻	Organisationales Commitment	H6b
	→ ⁺	Arbeitseinsatz	H6c
	→ ⁻	Arbeitsleistung	H6d

<i>Hypothesen 6a-b, d:</i>	<i>Erlebte Stärke der Bedrohung und positive Survivor-Reaktionen hängen negativ zusammen</i>
<i>Hypothese 6c:</i>	<i>Erlebte Stärke der Bedrohung und Arbeitseinsatz hängen positiv zusammen</i>

Abbildung 23: Hypothesen zum Einfluss der erlebten Stärke der Bedrohung auf Survivor-Reaktionen

Gefühl der Machtlosigkeit

Die Variable „Gefühl der Machtlosigkeit“ beschreibt als zweites Subkonstrukt der allgemeinen Arbeitsplatzunsicherheit den als gering erlebten persönlichen Einfluss auf die den eigenen Arbeitsplatz betreffenden Entscheidungen (Armstrong-Stassen, 2005; Hellgren & Sverke, 2001; Sadri, 1996). Dazu gehört auch der Glaube des Survivors, dass er selbst oder auch mit Hilfe seines Arbeitsgebers die negativen Auswirkungen eines möglichen Jobverlusts nicht neutralisieren könne (Armstrong-Stassen, 2005; Hellgren & Sverke, 2001; Sadri, 1996). Gemessen wird dies ebenfalls über die Skala von Ashford et al. (1989). Konkret scheint es einen minimalen negativen Zusammenhang zwischen dem erlebten Gefühl der Machtlosigkeit und dem Arbeitseinsatz von Survivors zu geben (Armstrong-Stassen, 1998a; Brockner, Grover, et al., 1992), wobei gerade auch im Rahmen aktueller Burnout-Forschung positive Zusammenhänge zu finden sind. Die für die vorliegende Studie angenommenen Zusammenhänge des Gefühls der Machtlosigkeit und entsprechenden Survivor-Reaktionen sind aus Abbildung 24 ersichtlich.

Gefühl der Machtlosigkeit	→ ⁺	Arbeitseinsatz	H7a
	→ ⁻	Arbeitsleistung	H7b

<i>Hypothese 7a:</i>	<i>Gefühl der Machtlosigkeit hängt positiv zusammen mit Arbeitseinsatz</i>
<i>Hypothese 7b:</i>	<i>Gefühl der Machtlosigkeit hängt negativ zusammen mit Arbeitsleistung</i>

Abbildung 24: Hypothesen zum Einfluss des Gefühls der Machtlosigkeit auf Survivor-Reaktionen

Gerechtigkeit

Die Wahrnehmung von Gerechtigkeit scheint ebenfalls ein wichtiger Mediator der Beziehung von Downsizing und den Reaktionen der Survivors zu sein (Brockner, 1988, S. 233). So führt erlebte Ungerechtigkeit zu einer negativen affektiven Reaktion auf die Verletzung des psychologischen Vertrags, was wiederum auf die Wahrnehmung zurückzuführen ist, nicht bekommen zu haben, was

von der Organisation erwartet wurde (vgl. auch Kap. 2.2.1) (Arshad & Sparrow, 2010, S. 1795). Wenngleich die Gerechtigkeitsaspekte „Prozedurale Gerechtigkeit“, „Distributive Gerechtigkeit“ und „Interaktionale Gerechtigkeit“ in Forschungsarbeiten nicht immer trennscharf behandelt werden, handelt es sich um unabhängige Skalen (Moorman, 1991), die in der vorliegenden Metaanalyse einzeln kodiert wurden und im Folgenden einzeln erläutert werden.

Prozedurale Gerechtigkeit

Individuelle Survivor-Reaktionen werden vielfach im Kontext von Gerechtigkeitstheorien erklärt (z.B. Brockner et al., 1994; Brockner et al., 1995) (vgl. Kap. 2.2.1). Gerade im unkalkulierbaren Downsizing-Kontext wollen Survivors wissen, was sie von ihrer Organisation kurz- und langfristig erwarten können und nutzen z.B. die Implementierung von Downsizing als Informationsquelle (Armstrong-Stassen, 1998a). Allgemein formuliert werden Prozesse im Sinne prozeduraler Gerechtigkeit dann als fair erlebt, wenn sie über verschiedene Personen und Zeitpunkte hinweg konsistent erscheinen (Datta et al., 2010). Im Rahmen von Downsizing geht es konkret z.B. um das Vorgehen bei der Auswahl derer, die das Unternehmen zu verlassen haben, oder auch die Tatsache, mit welchem zeitlichem Vorlauf die entsprechenden Personen informiert werden (Armstrong-Stassen, 1993c; Brockner, 1994). Beispiele solcher Entscheidungsregeln sind Seniorität, Funktion oder auch ein Leistungsindex (Brockner, 1992; Luthans & Sommer, 1999). Auch der Umgang des Unternehmens mit den Gekündigten, inwiefern z.B. Abfindungszahlungen, Outplacement-Beratungen und fortstehende Krankenversicherungsleistungen angeboten werden, gibt Aufschluss über die Kalkulierbarkeit und Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens (Brockner, 1992; Brockner, Wiesenfeld, et al., 1993; Steinhübel, 2007; Thornhill & Saunders, 1998). Sorgfalt und Exaktheit sowie Unparteilichkeit und Repräsentativität sind weitere Aspekte prozeduraler Gerechtigkeit (Leventhal, 1980; zit. n. Paterson & Cary, 2002).

Grundsätzlich können als fair erlebte Maßnahmen negative Survivor-Reaktionen reduzieren (Brockner, 1994; Spreitzer & Mishra, 2000; Thornhill & Saunders, 1998). So zeigt sich konkret ein positiver Einfluss von prozeduraler Gerechtigkeit auf das organisationale Commitment (Spreitzer & Mishra, 2002) sowie ein negativer Einfluss auf Kündigungsabsichten (Armstrong-Stassen, 1993a; Davy et al., 1991; Evans, 1999; Kernan & Hanges, 2002). Ebenso wird von einem positiven Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und affektivem Commitment (Hopkins & Weathington, 2006; J. Lee & Corbett, 2006; Mansour-Cole & Scott, 1998) sowie Arbeitszufriedenheit (Hopkins & Weathington, 2006) berichtet. Auch soll sich prozedurale Gerechtigkeit positiv auf die geistig-seelische Verfassung der Survivors auswirken (Armstrong-Stassen, 1993c). Darüber hinaus wurde ein positiver mittlerer Zusammenhang von erlebter prozeduraler Gerechtigkeit und dem Arbeitseinsatz von Survivors festgestellt (Armstrong-Stassen, 1998a) sowie ein mittlerer negativer Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und psychosomatischen Symptomen der Survivors (Armstrong-Stassen, 1993a). Eine Interaktion scheint es dahingehend zu geben, dass Survivors, deren

organisationales Commitment im Vorfeld hoch war, die stärksten negativen Reaktionen zeigten, sofern die prozedurale Gerechtigkeit als niedrig erlebt wurde (Brockner, Tyler, et al., 1992). Die für die vorliegende Metaanalyse postulierten Zusammenhänge sind aus Abbildung 25 ersichtlich.

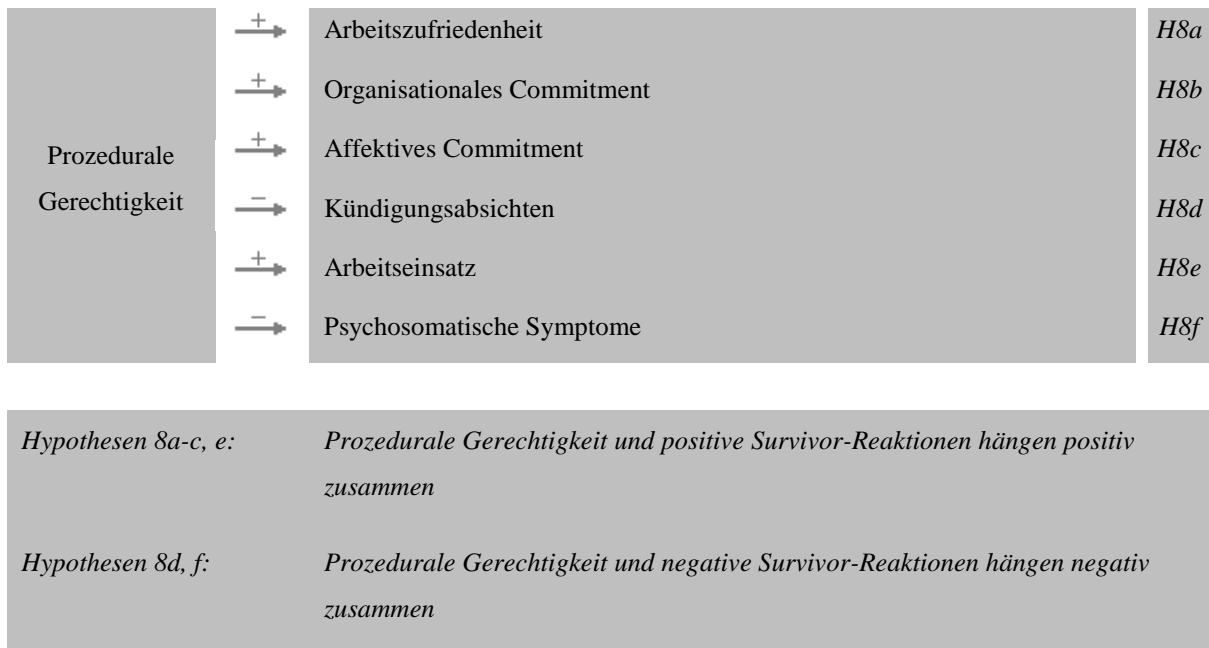


Abbildung 25: Hypothesen zum Einfluss prozeduraler Gerechtigkeit auf Survivor-Reaktionen

Distributive Gerechtigkeit

Die nach Homans (1958) benannte distributive Gerechtigkeit meint die Fairness des aus einem Prozess resultierenden Ergebnisses (Brockner & Greenberg, 1990). Auf Basis der Equity-Theorie (Adams, 1965) (vgl. auch Kap. 2.2.1) wird davon ausgegangen, dass Individuen ihr Verhältnis von In- und Output mit jenem anderer für sie wichtigen Personen vergleichen und so zu einer Gerechtigkeitseinschätzung kommen (Brockner, 1994; Datta et al., 2010). Ein möglicherweise erlebtes Ungleichgewicht bewirkt einen Spannungszustand beim Individuum, wobei ein negativ erlebtes Ungleichgewicht zu Ärger führt, während ein positiv erlebtes Ungleichgewicht in Schuldgefühlen resultiert und höhere Anstrengungen des Einzelnen bewirken kann (Adams, 1965; Brockner, 1988; Klein, 2009). Im Kontext des Downsizings bewerten Survivors beispielsweise das Ergebnis für die Gekündigten und schätzen ein, inwiefern z.B. eine Outplacement-Beratung erfolgte oder auch Abfindungen gezahlt wurden (Brockner, 1994; Spreitzer & Mishra, 2002). Eine weitere Bewertungsquelle distributiver Gerechtigkeit ist, inwieweit Downsizing über alle Hierarchieebenen erfolgte (Mishra & Spreitzer, 1998, S. 575), bzw. inwiefern alle Mitglieder einer Organisation die mit Downsizing verbundenen Belastungen gleichermaßen teilen (Brockner et al., 2004). Gemessen wird die Variable „Distributive Gerechtigkeit“ über die Skala von Price & Müller (1986; zit. n. Mansour-Cole & Scott, 1998).

Grundsätzlich wird von einem positiven Einfluss erlebter distributiver Gerechtigkeit auf positive Survivor-Reaktionen ausgegangen (Spreitzer & Mishra, 2000). Konkret scheint es einen positiven

Zusammenhang zwischen distributiver Gerechtigkeit und organisationalem Commitment zu geben (Brockner et al., 2004; Spreitzer & Mishra, 2002). Uneinheitliche Befunde zeigen sich hinsichtlich der Beziehung von distributiver Gerechtigkeit und affektivem Commitment, wobei Lee und Corbett (2006) keinen Zusammenhang fanden, während Mansour-Cole und Scott (1998) einen positiven Zusammenhang nachweisen konnten. Distributive Gerechtigkeit soll außerdem einen positiven Effekt auf die geistig-seelische Verfassung von Survivors zu haben (J. Lee & Corbett, 2006), was jedoch ebenfalls nicht einheitlich nachgewiesen werden konnte (Paterson & Cary, 2002). Zudem scheint es einen negativen Zusammenhang zwischen distributiver Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten zu geben (Hopkins & Weathington, 2006). Darüber hinaus wurde ein kleiner positiver Zusammenhang zwischen erlebter distributiver Gerechtigkeit und dem Arbeitseinsatz von Survivors festgestellt (Armstrong-Stassen, 1998a). Die in der Metaanalyse postulierten Zusammenhänge von distributiver Gerechtigkeit und entsprechenden Survivor-Reaktionen sind in Abbildung 26 graphisch dargestellt.

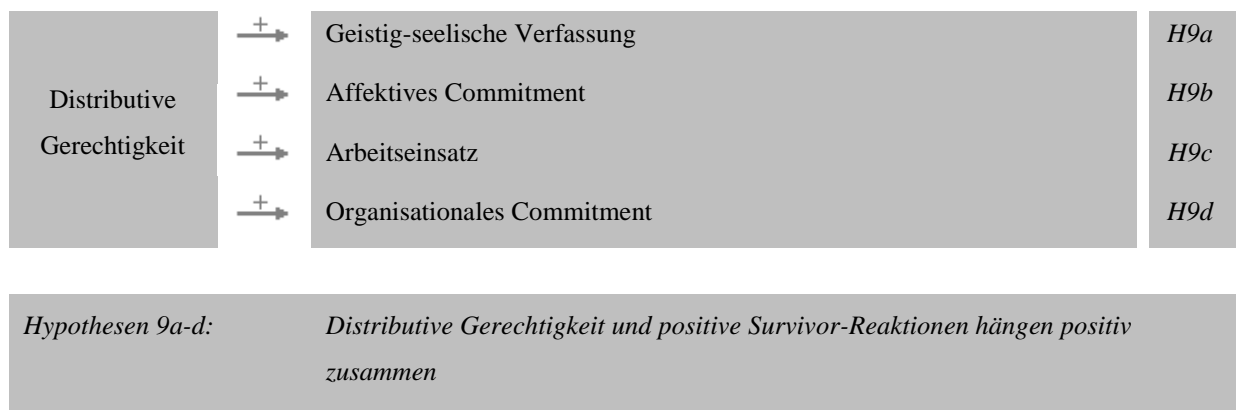


Abbildung 26: Hypothesen zum Einfluss distributiver Gerechtigkeit auf Survivor-Reaktionen

Interaktionale Gerechtigkeit

Allgemein beschreibt interaktionale Gerechtigkeit das Erleben der Angemessenheit der eigenen Behandlung durch Autoritäten (Jacobs & Dalbert, 2008). Die Variable „Interaktionale Gerechtigkeit“ bezieht sich konkret auf die Wahrnehmung der Fairness hinsichtlich der zwischenmenschlichen Behandlung, während Downsizing implementiert und durchgeführt wird (Thornhill & Saunders, 1998). Diese umfasst sowohl Kausalerklärungen bezüglich der Notwendigkeit von Downsizing, als auch ideologische Visionen, die den zu erwartenden Mehrwert durch Downsizing beschreiben (Brockner, 1992). Außerdem beinhaltet das Konstrukt zwischenmenschliche Äußerungen, die das Bedauern des Unternehmens über die bevorstehenden Entlassungen deutlich machen (Brockner, 1992; Mishra & Spreitzer, 1998, S. 576; Parker et al., 1997). Interaktionale Gerechtigkeit inkludiert damit die Komponente der informational Gerechtigkeit, die das Ausmaß und die rechtzeitige Erklärungen bezüglich des Abbaus und möglicher negativer Konsequenzen beschreibt (Amundson et al., 2004; Paterson & Cary, 2002) (vgl. auch Jacobs & Dalbert, 2008). Die Einschätzung dieser interaktionalen Aspekte erfolgt von Seiten der Survivors nicht nur hinsichtlich ihrer eigenen Person, sondern auch hinsichtlich der gekündigten Kollegen. Bewertet wird dabei auch die direkte Führungskraft, die hierfür

über ausgesprochene Change Management-Kompetenzen verfügen sollte (Brennan & Skarlicki, 2004; Thornhill & Saunders, 1998) (vgl. auch Kap. 5.3.2). Gemessen wird die Variable „Interaktionale Gerechtigkeit“ über die Skala von Moorman (1991).

Generell soll die Abgabe von Erklärungen, wieso Downsizing die einzige Möglichkeit zur Konsolidierung eines Unternehmens darstellt, negative Survivor-Reaktionen reduzieren (Bies et al., 1993). Beteiligt zu sein, und im Sinne interaktionaler Gerechtigkeit über den Verlauf und mögliche Auswirkungen von Downsizing informiert zu werden, scheint konkret mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und geringeren gesundheitlichen Beschwerden einherzugehen (Parker et al., 1997). Arbeitseinsatz und Kündigungsabsichten wurden ebenfalls als positiv bzw. negativ korreliert mit interaktionaler Gerechtigkeit nachgewiesen (Brockner et al., 1990). Auch scheint es einen positiven Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und der geistig-seelischen Verfassung des Survivors zu geben (Armstrong-Stassen, 1993c; J. Lee & Corbett, 2006). Untersuchungen von Brennan und Skarlicki (2004) zeigen hingegen, dass es nur dann einen signifikanten Zusammenhang zwischen interaktionaler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment, bzw. interaktionaler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten zu geben scheint, wenn es sich um feindlich gesinnte Survivors handelte. Bedeutend scheint dabei die Erkenntnis, dass, sofern die interaktionale Gerechtigkeit als hoch eingeschätzt wird, potenziell negative Einflüsse der Persönlichkeit eines Survivors abgefedert werden (Brennan & Skarlicki, 2004, S. 1322). Darüber hinaus zeigte sich ein mittlerer positiver Zusammenhang von erlebter interaktionaler Gerechtigkeit und dem affektiven Commitment der Survivors (Brennan & Skarlicki, 2004; J. Lee & Corbett, 2006). Auch soll das Empfinden interaktionaler Gerechtigkeit das organisationale Commitment von Survivors positiv beeinflussen (Brockner et al., 1990; Brockner et al., 2004; Spreitzer & Mishra, 2002; Wiesenfeld et al., 2001). Für die vorliegende Metaanalyse finden sich die postulierten Zusammenhänge von interaktionaler Gerechtigkeit und entsprechenden Survivor-Reaktionen in Abbildung 27.



Hypothesen 10a-d: Interaktionale Gerechtigkeit hängt positiv zusammen mit positiven Survivor-Reaktionen

Hypothese 10e: Interaktionale Gerechtigkeit hängt negativ zusammen mit Kündigungsabsichten

Abbildung 27: Hypothesen zum Einfluss interaktionaler Gerechtigkeit auf Survivor-Reaktionen

Insgesamt ergeben sich damit zehn Kernhypothesen, die jeweils in ihre Zusammenhänge mit einzelnen Survivor-Reaktionen unterteilt werden können. Zusammenfassend sind in der nachfolgenden Abbildung 28 alle theoretisch ableitbaren Hypothesen des eigenen Modells (s. Kap. 2.3) zum Zusammenhang einzelner Antezedenzien und Survivor-Reaktionen dargestellt. In der Abbildung grau hinterlegt sind dabei die Hypothesen, die aufgrund ausreichend vieler vorhandener Primärstudien in der vorliegenden Metaanalyse untersucht werden konnten und deren Ergebnisse entsprechend in Kapitel 4.1 vorgestellt werden. Es wird jeweils die Richtung des angenommenen Zusammenhangs angegeben und die in Klammern angeführten Zahlen zeigen, wie viele Studien zur Berechnung der Zusammenhänge zur Verfügung standen.

	Geistig-seelische Verfassung	Arbeitszufriedenheit	Organisationales Commitment	Affektives Commitment	Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit	Kündigungsabsichten	Arbeitseinsatz	Arbeitsleistung	Psychologischer Burnout Symptome	
Autonomie am Arbeitsplatz	+	+ (6)	+	+ (6)	+ (3)	- (4)	+	+	- (4)	- (4)
Arbeitsbelastung	-	- (6)	- (5)	-	-	+ (4)	-	-	+	+
Unterstützung durch Führungskraft	+	+ (6)	+ (8)	+	+	-	+	+ (4)	-	-
Organisationale Unterstützung	+	+ (5)	+	+ (5)	+	- (4)	+ (6)	+	- (4)	-
Arbeitsplatzunsicherheit	- (9)	- (9)	- (11)	-	- (4)	+ (9)	-	- (5)	+ (11)	+ (9)
Erlebte Stärke der Bedrohung	-	- (7)	- (4)	-	-	+	- (6)	- (5)	+	+
Gefühl der Machtlosigkeit	-	-	-	-	-	+	- (5)	- (4)	+	+
Prozedurale Gerechtigkeit	+	+ (7)	+ (13)	+ (7)	+	- (11)	+ (4)	+	-	- (5)
Distributive Gerechtigkeit	+ (5)	+	+	+ (5)	+	-	+ (3)	+	-	-
Interaktionale Gerechtigkeit	+ (5)	+ (6)	+ (9)	+ (5)	+	- (9)	+	+	-	-

Abbildung 28: Zusammenfassende Darstellung der Hypothesen zu Antezedenzien von Survivor-Reaktionen

2.3.2 Moderatoren

In any event, future researchers should be prepared to explore not only the effects of layoffs on survivors, but also [...] the factors that moderate and mediate the effects of layoffs on those who remain.

(Brockner, 1988, S. 239)

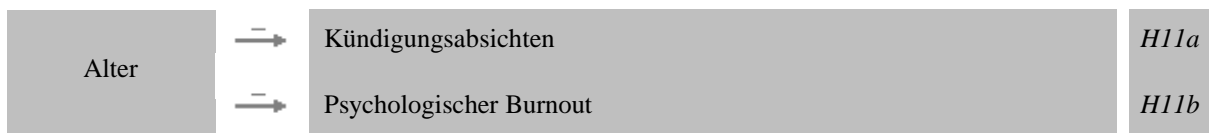
Viele Studien berücksichtigen Moderatoren nicht, oder nur im Rahmen demographischer Angaben der Survivors wie z.B. der Beschäftigungsdauer (vgl. Allen et al., 2001; J. Lee & Corbett, 2006). Auch Datta et al. (2010) monieren, dass in sehr wenigen Studien Kontextfaktoren als Moderatoren erhoben wurden (S. 339). Die Erkenntnis der Konditionalität von Survivor-Reaktionen ist jedoch verbunden

mit der Identifikation von Moderatoren, die das Auftreten und die Stärke solcher Antworten beeinflussen (Thornhill & Saunders, 1998, S. 283) (vgl. auch Kap. 2.2). Es lassen sich moderierende Faktoren der Umwelt, der Person und der Organisation ableiten (Brockner, 1988; Klein, 2009). So werden Variablenzusammenhänge z.B. durch das Informationsverhalten eines Unternehmens oder aber durch individuelle Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung und Beurteilung von Downsizing moderiert (vgl. auch Marr & Steiner, 2003) (vgl. auch Kap. 2.2.1).

Wurden im vorangegangenen Kapitel 2.3.1 bereits zentrale Antezedenzen von Survivor-Reaktionen mit den entsprechenden Hypothesen erläutert, so werden im Folgenden relevante individuelle und organisationale Moderatoren vorgestellt und empirisch überprüfbare Hypothesen zum Einfluss dieser Moderatoren auf die Beziehung von Antezedenzen und Survivor-Reaktionen formuliert. Darüber hinaus werden, je nach vorhandener Primärstudienlage, Hypothesen zum direkten Einfluss der Moderatorenvariablen auf Survivor-Reaktionen formuliert. Im Ergebnisteil folgt die Dokumentation durchgeführter Berechnungen zu deren direktem Einfluss auf Survivor-Reaktionen (Kap. 4.1) sowie zu deren Einfluss als Moderatoren (Kap. 4.5).

Alter

Im Rahmen persönlicher Variablen kann das Alter der Survivors die Beziehung von Antezedenzen und Survivor-Reaktionen beeinflussen. So wird z.B. bei älteren Arbeitnehmern von stärkeren ängstlichen Reaktionen ausgegangen, da diese aus Sorge vor Altersdiskriminierung und geringeren Jobalternativen stärkere Befürchtungen haben (Armstrong-Stassen, 2001; Mishra & Spreitzer, 1998, S. 583). Mone (1994) fand heraus, dass jüngere Mitarbeiter, die sich ihrer jobbezogenen Fähigkeiten scheinbar bewusster sind, Organisationen eher verlassen als ältere Angestellte (S. 57). Angesichts zu wenig vorhandener Studien konnten keine Analysen zum Einfluss des Alters auf Zusammenhänge von Antezedenzen und Survivor-Reaktionen durchgeführt werden, sondern lediglich ein möglicher direkter Einfluss von Alter auf Kündigungsabsichten und psychologischen Burnout untersucht werden (s. Abbildung 29).



Hypothesen 11a-b: Alter hängt negativ zusammen mit negativen Survivor-Reaktionen

Abbildung 29: Hypothesen zum Einfluss des Alters auf Survivor-Reaktionen

Beschäftigungsdauer

Wie lange ein Survivor bereits in einem Unternehmen beschäftigt ist, kann ebenfalls eine Rolle hinsichtlich seiner Reaktionen spielen. So scheint die Bindung an das eigene Unternehmen umso höher zu sein, je länger die Beschäftigungsdauer des Survivors im Unternehmen ist (Mishra &

Spreitzer, 1998, S. 583). Analog zum moderierenden Einfluss des Alters auf Survivor-Reaktionen, konnten aufgrund zu weniger Primärstudien lediglich der mögliche direkte Einfluss der Beschäftigungsdauer auf das affektive Commitment bzw. einen möglichen psychologischen Burnout und psychosomatische Symptome von Survivors untersucht werden (s. Abbildung 30).

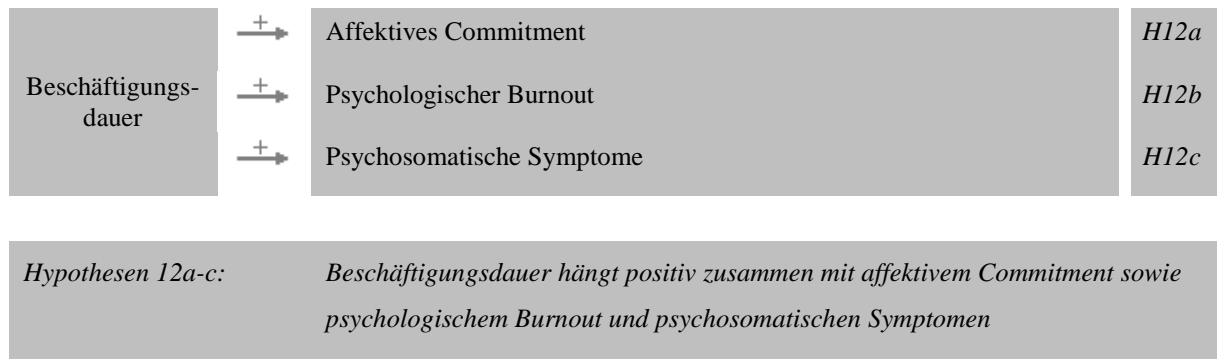
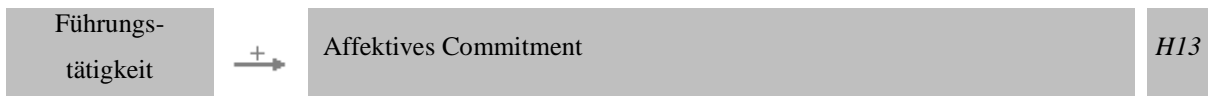


Abbildung 30: Hypothesen zum Einfluss der Beschäftigungsdauer auf Survivor-Reaktionen

Führungstätigkeit

Die Arbeitsbeanspruchung scheint gerade für mittlere Führungskräfte während und nach Downsizing signifikant anzusteigen (DeWitt, Trevino & Mollica, 2003). Dies kann auf deren ambivalente Position im Unternehmen zurückgeführt werden, indem sie zum einen Survivors sind, zum anderen jedoch in ihrer Rolle als Führungskraft einen Veränderungsprozess vorantreiben sollen (Krautgartner, 2011, S. 33) (vgl. Kap. 5.3.2). Auch das Gefühl persönlicher Verantwortlichkeit für die Geschehnisse soll bei Führungskräften in Anlehnung an die Attributionstheorie von Weiner (1985) (vgl. Kap. 2.2.1) eine stärkere Rolle spielen als bei Mitarbeitern ohne Führungstätigkeit (Luthans & Sommer, 1999; Wiesenfeld, Brockner & Thibault, 2000). Inwiefern diese Doppelbeanspruchung der Führungskräfte einen signifikanten Einfluss auf den Zusammenhang von Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen haben kann, ist aktuell ungeklärt (Armstrong-Stassen, 1993b), wenngleich Armstrong-Stassen (2001) von unterschiedlichen Reaktionen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ausgeht (vgl. auch Luthans & Sommer, 1999). So scheinen Survivors, die sich in keiner Führungsfunktion befinden, Downsizing eher als unfair zu erleben und ein geringeres affektives Commitment zu zeigen (Armstrong-Stassen, 1998a; Kernan & Hanges, 2002; Luthans & Sommer, 1999) (s. Abbildung 31). Dies könnte zurückzuführen sein auf den besseren Zugang von Führungskräften zu relevanten Informationen im Rahmen von Downsizing (Armstrong-Stassen, 1993b). Auch Grunberg et al. (2000) argumentieren, dass Führungskräfte aufgrund ihres höheren Einkommens, ihrer Autorität und Autonomie über ein höheres organisationales Commitment verfügen. Im Vergleich dazu gehen DeWitt et al. (2003) davon aus, dass Führungskräfte sowohl positive, die Organisation unterstützende Reaktionen zeigen können, als auch feindselige und aggressive Verhaltensweisen. Das Verständnis und die Nachvollziehbarkeit getroffener Vorstandsentscheidungen sollen dabei eine zentrale Rolle spielen (DeWitt et al., 2003). In der vorliegenden Metaanalyse konnte lediglich ein möglicher direkter Einfluss der Führungstätigkeit auf das affektive Commitment der „Survivor-Führungskräfte“

untersucht werden. Eine Differenzierung entsprechend der unterschiedlichen Führungsebenen konnte, anders als von Armstrong-Stassen (2005) empfohlen, aufgrund zu wenig vorhandener Primärstudien nicht vorgenommen werden.

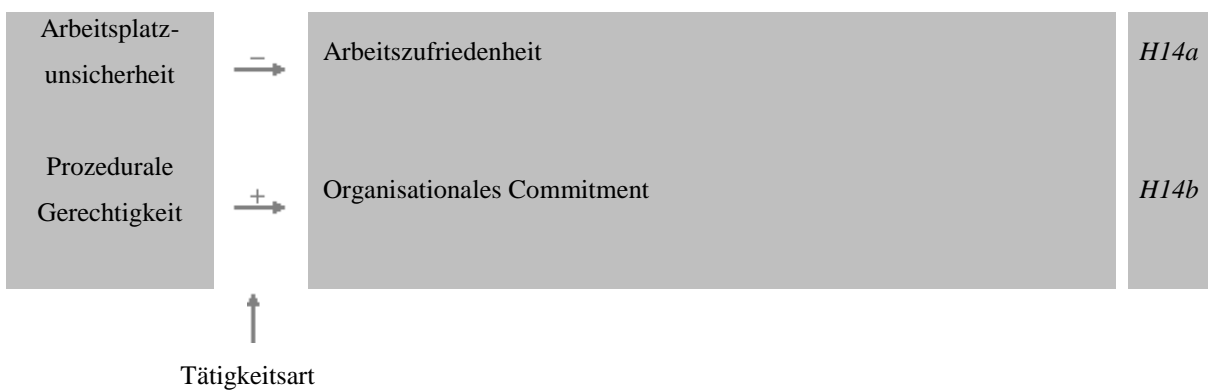


Hypothese 13: Führungstätigkeit und affektives Commitment hängen positiv zusammen

Abbildung 31: Hypothese zum Einfluss der Führungstätigkeit auf affektives Commitment

Tätigkeitsart

Unter der Variable „Tätigkeitsart“ wird die Differenzierung zwischen der Tätigkeit als Arbeiter („blue collar worker“) und der Tätigkeit als Büroangestellter („white collar worker“) verstanden (Armstrong-Stassen, 1998b). Wenngleich vielfach im Forschungsfokus (vgl. Cameron et al., 1991), so existieren keine Befunde hinsichtlich unterschiedlicher Reaktionen zwischen Arbeitern und Büroangestellten (vgl. auch C. A. Moore, 2009). Aufgrund historischer Entwicklungen ist jedoch klar, dass Arbeiter schon wesentlich länger mit Arbeitsplatzunsicherheit konfrontiert wurden als Büroangestellte, so dass die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit möglicherweise einen geringeren Einfluss auf deren Arbeitszufriedenheit nimmt. Auch geht die Autorin davon aus, dass die Bewertung prozeduraler Gerechtigkeitsaspekte bei Büroangestellten einen stärkeren Einfluss auf deren organisationales Commitment zeigt. Die beiden explorativen Hypothesen finden sich in Abbildung 32 und werden in Kapitel 4.5 überprüft.



Hypothese 14a: Der negative Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit ist bei Büroangestellten stärker ausgeprägt

Hypothese 14b: Der positive Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment ist bei Büroangestellten stärker ausgeprägt

Abbildung 32: Hypothesen zum moderierenden Einfluss der Tätigkeitsart

Bindung an die Gekündigten

Die Art und Stärke von Survivor-Reaktionen wird zum Teil durch frühere arbeitsbezogene Abhängigkeiten und Beziehungen mit den Gekündigten erklärt (Mansour-Cole & Scott, 1998) (s. Kap. 2.2.1). Die Tatsache hinsichtlich bestimmter Aufgaben voneinander abhängig zu sein, bzw. abhängig gewesen zu sein, erhöht die Wahrscheinlichkeit einer psychischen Reaktion bei den Survivors (Brockner, 1988, S. 217). Ebenfalls Einfluss nehmen eine enge Zusammenarbeit oder ein regelmäßiger sozialer Umgang miteinander (Amundson et al., 2004; Brockner et al., 1990). Es zeigt sich, dass Survivors, die eine starke Bindung an die Gekündigten hatten, eine höhere Arbeitsanstrengung unternehmen (Grunberg et al., 2000; Thornhill & Saunders, 1998) und sich in einer negativeren geistig-emotionalen Verfassung befinden als Kollegen ohne Bindung zu den Gekündigten (Shah, 2000). War die emotionale Nähe zu den Gekündigten hoch, so empfinden Survivors tendenziell eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit (Sadri, 1996, S. 57). Ebenso scheint eine hohe Bindung an die Gekündigten mit geringerem organisationalen Commitment (Brockner et al., 1990) und geringerer Arbeitsleistung einherzugehen (Brockner et al., 2004). Auch soll es einen unmittelbaren positiven Einfluss der Bindung an die Gekündigten auf psychologischen Burnout und psychosomatische Symptome geben (Grunberg, Moore & Greenberg, 2001). Die früheren Beziehungen der Survivors zu den Gekündigten scheinen zudem den Effekt von erlebter Fairness auf Survivor-Reaktionen zu moderieren (Brockner, 1994; Brockner & Greenberg, 1990; Brockner et al., 2004), was jedoch in der vorliegenden Metaanalyse nicht weiter verfolgt wurde. Stattdessen konnte aufgrund zu wenig vorhandener Primärstudien lediglich ein möglicher direkter Einfluss der Bindung an die Gekündigten auf das organisationale Commitment von Survivors untersucht werden (s. Abbildung 33).

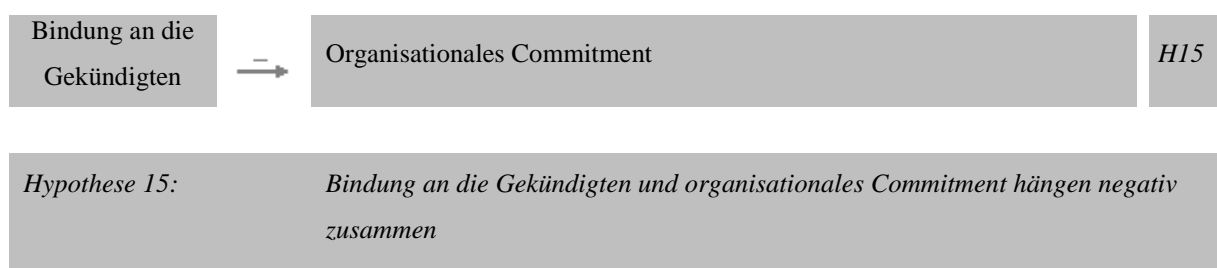


Abbildung 33: Hypothese zum Einfluss der Bindung an die Gekündigten auf organisationales Commitment

Wiederholtes Downsizing

Organisationen scheinen die Erfahrungen mit mehrfachen Downsizing-Maßnahmen nicht einfach hinter sich lassen zu können, so dass wiederholtes Downsizing zu negativen Konsequenzen auf organisationaler Ebene führen kann (Gilson, Hurd & Wagar, 2004) (vgl. auch Kap. 2.1.2). Dabei kann eine Historie von bereits durchgeführten Downsizings sowohl einen direkten Einfluss auf Survivor-Reaktionen haben, als auch die Beziehung von Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen moderieren (Brockner, 1988). So scheint es stärkere Zusammenhänge mit Survivor-Reaktionen zu geben, wenn Survivors bereits häufiger mit Downsizing konfrontiert waren (Armstrong-Stassen, 1997;

Chang, 2002; J. R. Johnson et al., 1996). Bestätigt wird diese Annahme durch eine Untersuchung von S. Moore et al. (2004), die die Annahme eines Stress-Vulnerabilitäts-Modells nachwies, wobei davon ausgegangen wird, dass die wiederholte Konfrontation mit dem Stressor „Downsizing“ das Befinden der Survivors verschlechtert (vgl. auch Kap. 2.2.1). Die Praxis von wiederholtem Downsizing hat zudem einen mehrfach gesteigerten negativen Einfluss auf die Motivation der Survivors (Zimmermann & Raisch, 2011). Die aufgrund einer ausreichenden Datenlage überprüfaren Hypothesen finden sich in Abbildung 34. Während Hypothese 16a den direkten Einfluss von wiederholtem Downsizing auf das affektive Commitment von Survivors testet, beziehen sich die Hypothesen 16b und 16c auf den moderierenden Einfluss von wiederholtem Downsizing auf den Zusammenhang von Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen.

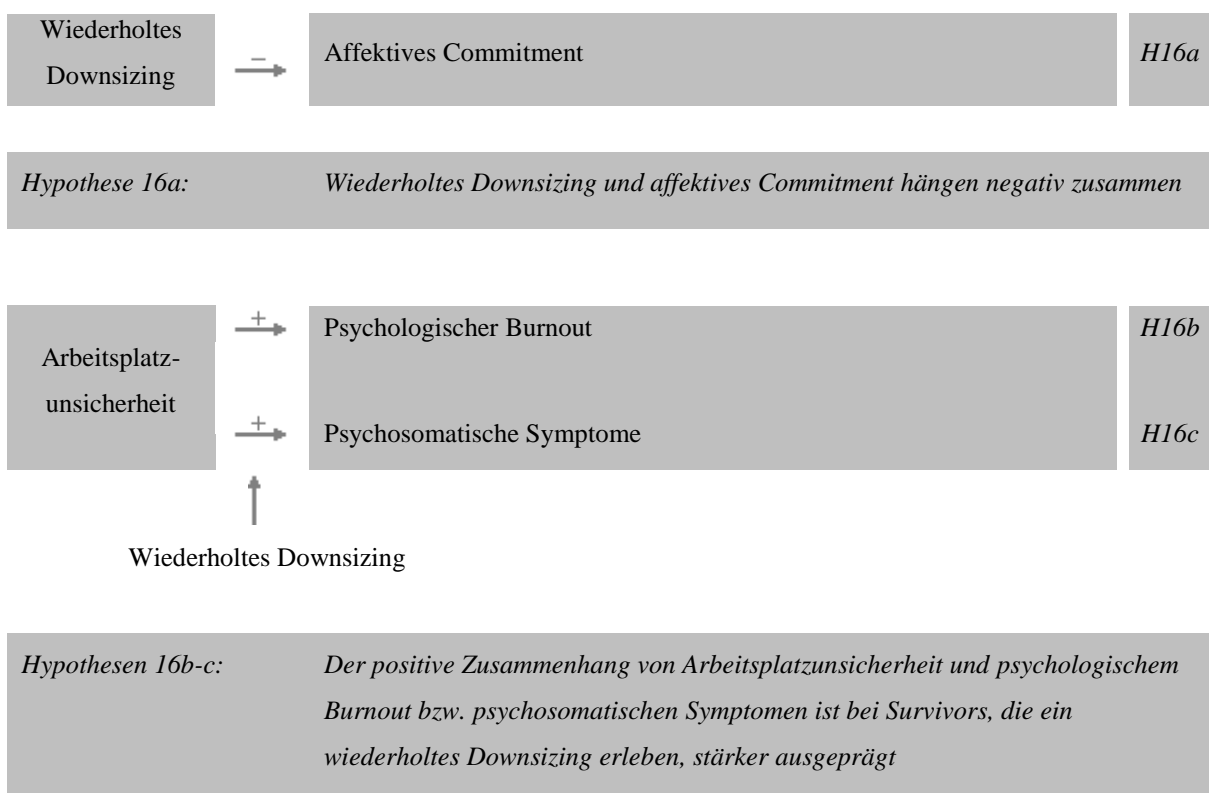
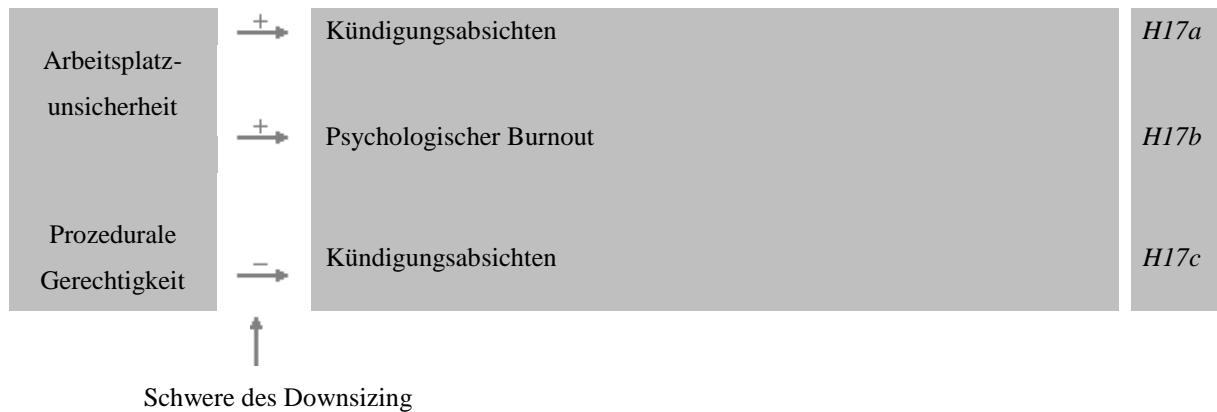


Abbildung 34: Hypothesen zum (moderierenden) Einfluss von wiederholtem Downsizing

Schwere des Downsizings

Mit Hilfe der Variable „Schwere des Downsizings“ wird unterschieden, in welcher Form und Massivität Downsizing betrieben wird, wobei die Bandbreite von einem Einstellungsstopp bis hin zu Entlassungen mit unterschiedlichen Abbauquoten reicht (Brockner et al., 1988) (vgl. auch Kap. 2.1.1). Konkret wird unterschieden zwischen Abbauquoten von „25-50%“, „10-25%“ und „0-10%“, wobei auch der Zeitrahmen der Durchführung dieser Abbauquoten eine Rolle spielt (Kammeyer-Mueller et al., 2001; Shaw & Barrett-Power, 1997, S. 119). So scheinen negative Survivor-Reaktionen im Rahmen eines schweren Downsizings stärker ausgeprägt zu sein als im Rahmen eines leichteren Downsizings (Brockner et al., 1988; Jick, 1985; Kalimo, Taris & Schaufeli, 2003). Auch gesundheitliche Reaktionen der Survivors sollen in schweren Downsizing-Maßnahmen stärker

ausfallen als im Rahmen eines leichteren Downsizings (Kivimäki et al., 2001). Überprüfbare Hypothesen zum moderierenden Einfluss der Schwere des Downsizings finden sich in Abbildung 35. Teilweise konnten aufgrund zu weniger Primärstudien nicht alle drei Abbauquoten gleichermaßen in ihrem Einfluss untersucht werden (s. Kap. 4.5).



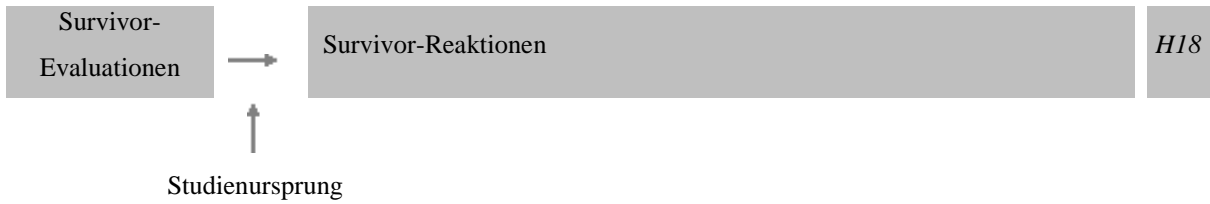
Hypothese 17a-b: Der positive Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten bzw. psychologischem Burnout ist bei schweren Downsizings stärker ausgeprägt

Hypothese 17c: Der negative Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten ist bei schweren Downsizings stärker ausgeprägt

Abbildung 35: Hypothesen zum moderierenden Einfluss der Schwere des Downsizings

Studienursprung

Eine umfassende Literaturrecherche ergab nicht nur heterogene Befunde hinsichtlich der Entwicklung von Survivor-Reaktionen (vgl. Kap. 2.2), sondern auch vermeintlich systematisch variierende Unterschiede je nach Studienherkunft. Um dies metaanalytisch zu untersuchen, wurde unterschieden, inwiefern eine Studie aus den USA stammt oder nicht. Wenngleich zum Einfluss des Moderators „Studienursprung“ auf die Beziehung von Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen keine Forschungsergebnisse existieren, wird angenommen, dass entsprechende Zusammenhänge in Studien, die nicht aus den USA stammen, höher ausfallen. Diese Annahme basiert auf der mit Downsizing stärker verbundenen Historie von US-Konzernen und einer damit möglicherweise einhergehenden Adaptation US-amerikanischer Arbeitnehmer an Downsizing. Sofern ausreichend Primärstudien vorlagen, wurden alle relevanten Zusammenhänge einzelner Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen auf ihre Abhängigkeit vom Studienursprung hin untersucht (s. Abbildung 36).



Hypothese 18: Die Zusammenhänge von Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen sind in Studien, die nicht aus den USA stammen, stärker ausgeprägt

Abbildung 36: Hypothese zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs

Zusammenfassend ist in Abbildung 37 zu erkennen, bezüglich welcher Korrelationen Moderatoreinflüsse getestet wurden (vgl. auch Kap. 4.5). Angegeben ist der jeweilige Moderator sowie die jeweils zur Berechnung zur Verfügung stehende Studienanzahl in Klammern. Die hellgrau schraffierten Felder verdeutlichen die in Kapitel 2.3.1 vorgestellten Hypothesen zu Antezedenzien von Survivor-Reaktionen, die nicht weiter hinsichtlich des Einflusses möglicher Moderatoren untersucht wurden.

	Geistig-seelische Verfassung	Arbeitszufriedenheit	Organisationales Commitment	Kündigungsabsichten	Arbeitseinsatz	Arbeitsleistung	Psychologischer Burnout	Psychosomatische Symptome
Autonomie am Arbeitsplatz		Studienursprung (7)						
Arbeitsbelastung		Studienursprung (6)						
Unterstützung durch Führungskraft		Studienursprung (6)	Studienursprung (8)					
Organisationale Unterstützung		Studienursprung (5)		Studienursprung (4)	Studienursprung (6)			
Arbeitsplatzunsicherheit	Führungstätigkeit (4) Studienursprung (8)	Tätigkeitsart (6) Studienursprung (9)	Tätigkeitsart (6) Studienursprung (11)	Schwere d. Downsizing (6)		Studienursprung (5)	Wdh. Downsizing (6) Schwere d. Downsizing (6)	Wdh. Downsizing (5) Studienursprung (9)
Erlebte Stärke der Bedrohung		Studienursprung (7)			Studienursprung (6)	Studienursprung (5)		
Gefühl der Machtlosigkeit					Studienursprung (5)			
Prozedurale Gerechtigkeit			Schwere d. Downsizing (7) Tätigkeitsart (6) Studienursprung (13)	Schwere d. Downsizing (6) Studienursprung (10)				Studienursprung (5)
Distributive Gerechtigkeit	Studienursprung (5)							
Interaktionale Gerechtigkeit	Studienursprung (5)	Studienursprung (6)		Studienursprung (9)				

Abbildung 37: Überblick zu durchführbaren Moderatorenanalysen

Wie bereits ausgeführt, wurde neben Moderatorenanalysen teilweise auch der direkte Einfluss von Moderatoren auf einzelne Survivor-Reaktionen untersucht. Abbildung 38 gibt einen Überblick darüber, welche der vorgestellten Moderatoren in ihrem direkten Einfluss untersucht wurden. Die

Richtung der Hypothese wird jeweils mit „+“ bzw. „-“ angegeben und die in Klammern angegebenen Zahlen geben die zur Berechnung verfügbaren Studien an.

	Geistig-seelische Verfassung	Arbeitszufriedenheit	Organisationales Commitment	Affektives Commitment	Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit	Kündigungswahrscheinlichkeit	Arbeitsabsicht	Arbeitsleistung	Psychologischer Burnout	Psychosomatische Symptome
Wiederholtes Downsizing	-	-	-	- (3)	-	+	-	-	+	+
Schwere des Downsizing	-	-	-	-	-	+	-	-	+	+
Führungstätigkeit	+	+	+	+(3)	+	-	+	+	-	-
Bindung an die Gekündigten	-	-	-(3)	-	-	+	-	-	+	+
Beschäftigungsdauer	+(4)	+(4)	+	+(4)	+	-	-	-	+(3)	+(4)
Alter	+(4)	+(4)	+	+(5)	+	-(5)	-	-	+(7)	+

Abbildung 38: Zusammenfassende Darstellung der Hypothesen zum direkten Einfluss von Moderatoren auf Survivor-Reaktionen

2.4 Zentrale Fragestellungen

Zahlreiche offene Forschungsaspekte im Rahmen der Survivor-Forschung wurden bereits in Kapitel 2.2.1 sowie bei der Formulierung zu überprüfender Hypothesen in Kapitel 2.3.1 und 2.3.2 angesprochen und diskutiert. Im Sinne einer Zusammenfassung des theoretischen Hintergrunds sollen nun die zentralen Fragestellungen der vorliegenden Dissertation vorgestellt und dabei kurz deren Entwicklung aufgezeigt werden.

Für die Entwicklung von Fragestellungen bei Metaanalysen bieten sich verschiedene Wege an. So kann die Beschäftigung mit vorhandener Primärforschung genauso dabei helfen, den Rahmen einer Metaanalyse und deren interessierende Variablen zu definieren, wie Reviews, die zusammengefasste Aussagen über Variablenbeziehungen und den aktuellen Forschungsstand liefern (G. B. Jackson, 1980). Nicht außer Acht zu lassen ist zudem die eigene Intuition bei der Entwicklung neuer Forschungsfragen (G. B. Jackson, 1980). Eine umfassende theoretische Auseinandersetzung mit Downsizing offenbart eine Vielzahl von Zusammenhängen von Bewertungsvariablen der Abbausituation, bzw. der persönlichen Situation des Survivors und dessen Reaktion (vgl. Kap. 2.2.1). Auffällig ist, dass die einzelnen Studien jeweils nur wenige Variablenbeziehungen untersuchen und damit keinen Gesamtüberblick bieten (vgl. z.B. Jalajas & Bommer, 1999b; Kalimo et al., 2003) (vgl. Kap. 2.3). Zudem zeigt sich eine starke Heterogenität der Ergebnisse, die es dem interessierten Leser erschwert, valide Schlüsse aus den einzelnen Studien zu ziehen. Die bereits thematisierte Metaanalyse von West (2000) entspricht in Aufbau und Methodik nicht den gängigen Ansprüchen (vgl. Kap. 1). Die Tatsache, dass ein Forschungsfeld zwar über viele Studien verfügt, nicht jedoch über ein

fundiertes Review, ist ein weiteres gewichtiges Argument für eine Metaanalyse (Halvorsen, 1994). Eine Metaanalyse bietet den Vorteil, die zum Teil heterogenen Ergebnisse einzelner Studien zusammenzufassen und unter Berücksichtigung statistischer Effekte zu einer Gesamtaussage zu gelangen (Rustenbach, 2003) (vgl. Kap. 3.1). Dabei werden durch die Analyse potenzieller Moderator- und Effektvariablen Zusammenhänge spezifiziert und varianzaufklärende Faktoren identifiziert (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 226). So können die zentralen Antezedenzen von Survivor-Reaktionen untersucht, und Moderatoren dieser Beziehung gefunden werden. Auf diese Weise kann, sofern Downsizing nicht zu vermeiden ist, eine systematische Planung und Durchführung unter Berücksichtigung relevanter Survivor-Aspekte erfolgen, und damit der Erfolg von Downsizing-Maßnahmen erhöht werden (vgl. Kap. 2.1.2 bzw. Kap. 5.3.2).

Da aktuell keine statistisch fundierte Metaanalyse existiert, die die Antezedenzen von Survivor-Reaktionen und deren Moderatoren untersucht, gilt es, diese Lücke mit der vorliegenden Dissertation zu schließen. Die Metaanalyse integriert sämtliche geeignete Studien unter umfassender Berücksichtigung relevanter Faktoren und bedient sich dabei der methodischen Herangehensweise nach Hedges und Olkin (1985) (s. auch Kap. 3.5).

Auf dieser Basis lassen sich folgende übergeordnete Fragestellungen ableiten:

- (1) Welche Evaluationsvariablen (Antezedenzen) stehen in direktem Zusammenhang mit Survivor-Reaktionen? In welcher Richtung und welchem Umfang beeinflussen diese Evaluationsvariablen die Survivor-Reaktionen?
- (2) Welche Moderatoren nehmen Einfluss auf die Beziehung von Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen? In welcher Richtung und welchem Umfang beeinflussen diese Moderatoren die Beziehung von Survivor-Evaluationen und -reaktionen? Welche Moderatoren nehmen direkt und in welcher Richtung Einfluss auf Survivor-Reaktionen?
- (3) Welche Praxisimplikationen lassen sich auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse für ein erfolgreiches Downsizing ableiten? Wie lassen sich diese Erkenntnisse hinsichtlich Planung, Ankündigung, Implementierung und Nachhaltigkeit von Downsizing differenzieren?

3 Methodischer Teil

Einige vom Metaanalyse-Optimismus geprägte Szenarien sagen u.a. radikale Veränderungen im Verhältnis zwischen Primär- und Sekundärforschung, eine größere Interdisziplinarität im Wissenschaftsbetrieb sowie metaanalytisch gesteuerte Paradigmenwetzungen [...] voraus.

(Beelmann & Bliesener, 1994, S. 227)

In Kapitel 2 wurde der theoretische Hintergrund zu Downsizing und Survivors thematisiert. Dabei zeigten sich, insbesondere in Kapitel 2.2.1 und 2.3.1, uneinheitliche und zum Teil widersprüchliche Studienbefunde zu Survivor-Reaktionen. Zudem wurde deutlich, dass es sich zumeist um isolierte Ergebnisse zu einzelnen Variablenbeziehungen handelt, die keinen umfassenden Überblick bieten.

Angesichts der anhaltenden Dominanz des Downsizing-Phänomens (Datta et al., 2010) und der Auswirkungen für alle Betroffenen braucht es statistisch fundierte und verlässliche Aussagen über das Zusammenspiel relevanter Wirkvariablen im Bereich der Survivor-Reaktionen.

Mit Hilfe einer Metaanalyse können in einem heterogenen Forschungsfeld die Ergebnisse identifiziert werden, die hohen Konsens erzielen und gleichzeitig ermittelt werden, wo Forschungsergebnisse so stark auseinandergehen, dass Möglichkeiten zur Heterogenitätsaufklärung gefunden werden müssen (vgl. Rosenthal & DiMatteo, 2001). Unter Verwendung metaanalytischer Berechnungen werden Aussagen für einen sinnvollen Umgang mit Survivors und damit für effiziente Downsizing-Strategien abgeleitet (s. Kap. 5.3.2). Zudem werden durch eine Metaanalyse Forschungslücken ermittelt, die gerade hinsichtlich der Antezedenzen und Konsequenzen von Downsizing existieren (Datta et al., 2010, S. 337). Das Auffinden solcher Lücken resultiert in der Formulierung vor allem deutscher Forschungsdesiderate (s. Kap. 5.3.1).

Im vorliegenden Kapitel 3 folgt eine ausführliche Beschäftigung mit der Methodik der Metaanalyse. Dabei umfasst Kapitel 3.1 zunächst eine Skizzierung der historischen Entwicklung der Metaanalyse (s. Kap. 3.1.1), wobei auf zentrale methodische Schwierigkeiten genauer eingegangen wird (s. Kap. 3.1.2). Konkret werden vier häufige Problemfelder im Rahmen der Metaanalyse erläutert und jedem dieser Problemfelder einzelne Lösungsansätze gegenübergestellt und miteinander verglichen. Der unterschiedliche Umgang mit den, einer Metaanalyse innewohnenden methodischen Schwierigkeiten, mündet in die Darstellung relevanter Metaanalyse-Schulen (s. Kap. 3.1.3). Dabei wird auch die Entscheidung der Autorin hinsichtlich des Ansatzes von Hedges und Olkin (1985) für die vorliegende Metaanalyse dargelegt. Es schließt sich die Erläuterung der prototypisch durchgeführten Schritte der vorliegenden Metaanalyse an: Nach der Spezifizierung der getätigten Literaturrecherche (Kap. 3.2) folgt die Beschreibung der Studiauswahl (Kap. 3.3), wobei auf inhaltliche (Kap. 3.3.1) und methodische Kriterien (Kap. 3.3.2) separat eingegangen wird. Es schließt sich in Kapitel 3.4 die Skizzierung des durchgeführten Kodierprozesses (Kap. 3.4.1) sowie die Ergebnisdarstellung

ermittelter Interrater-Übereinstimmungen an (Kap. 3.4.2). Das Kapitel endet in einer dezidierten Auseinandersetzung mit der metaanalytischen Vorgehensweise, indem die einzelnen Schritte konkret erläutert werden (Kap. 3.5.1) und mögliche Modellannahmen, wie z.B. das random effects-Modell, beleuchtet werden (Kap. 3.5.2).

3.1 Die Metaanalyse als integrativer Forschungsansatz

[...] meta-analytic studies will increasingly serve to guide the research agenda for future primary studies.

(Fried & Ager, 1998, S. 151)

Nach dem gegebenen Überblick wird im Folgenden die Metaanalyse als integrativer Forschungsansatz erläutert und deren Ablauf prototypisch dargestellt.

Integrative Forschung verfolgt allgemein vier übergeordnete Ziele. So geht es neben der Beschreibung eines Forschungsfeldes auch um die Darstellung von (kausalen) Beziehungen sowie um die Entwicklung und Prüfung von Theorien. Zuletzt gilt es, wissenschaftliche Befunde in praktisches und politisches Handeln umzusetzen (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 211). Die Metaanalyse, als eine Möglichkeit integrativer Forschung, basiert dabei auf dem Modell kumulativen wissenschaftlichen Fortschritts, in welchem es um die Anhäufung und Ausdifferenzierung von Wissensbeständen geht (Eisend, 2004, S. 28). Verstanden wird die Metaanalyse als eine Sammlung konzeptioneller und methodischer Verfahren, mit deren Hilfe empirische Daten zu einer bestimmten Fragestellung in einer quantitativ orientierten Weise zusammengefasst werden (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 211; J. A. Hall & Rosenthal, 1995).

Allgemein ausgedrückt, werden in einer Metaanalyse bereits existierende Studienergebnisse hinsichtlich ihrer zentralen Tendenz zusammengefasst und in zusätzlichen Analysen die Variabilität der verschiedenen Studien durch den Einfluss möglicher Moderatoren beleuchtet (J. A. Hall & Rosenthal, 1995). Konkret werden damit drei analytische Fragen beantwortet: Zum einen die nach der zentralen Tendenz, indem die Metaanalyse mittlere Effektgrößen berechnet und z.B. die Stärke eines Effekts und dessen Signifikanz darstellt. Zum Zweiten die nach der Variabilität, indem die Homogenität einzelner Effektgrößen untersucht wird, und ermittelt wird, inwieweit der mittlere Effekt konsistent ausfällt und damit typisch für die zugrunde gelegte Population ist. Zuletzt geht es um die Vorhersage bestimmten Verhaltens, indem die Metaanalyse Moderatoren ermittelt, die die Streuung um den gemittelten Wert herum erklären sollen (Hedges, 1986; B. T. Johnson, Mullen & Salas, 1995).

Prototypisch kann ein metaanalytischer Forschungsprozess in sechs Phasen eingeteilt werden, anhand derer sich auch die vorliegende Metaanalyse orientiert (s. Abbildung 39) (vgl. auch Eisend, 2004, S. 6; J. A. Hall & Rosenthal, 1995, S. 395). So schließt sich nach der Formulierung einer bereits häufig untersuchten Forschungsfrage eine entsprechende Literaturrecherche an, die möglichst umfassend

erfolgen und aus verschiedenen Methoden bestehen sollte (vgl. Kap. 3.2). Nach der Kodierung relevanter Studienmerkmale (vgl. Kap. 3.4) erfolgt die Aggregation von Effektgrößen, die die Zugrundelegung eines statistischen Modells sowie Analysen, wie die Gewichtung einzelner Effektgrößen und die Integration möglicher Moderatoren, beinhaltet (vgl. auch Kap. 3.5). Zuletzt geht es um die Interpretation der erhaltenen Ergebnisse und deren entsprechende Dokumentation (Beelmann & Bliesener, 1994; Durlak & Lipsey, 1991) (vgl. Kap. 4).

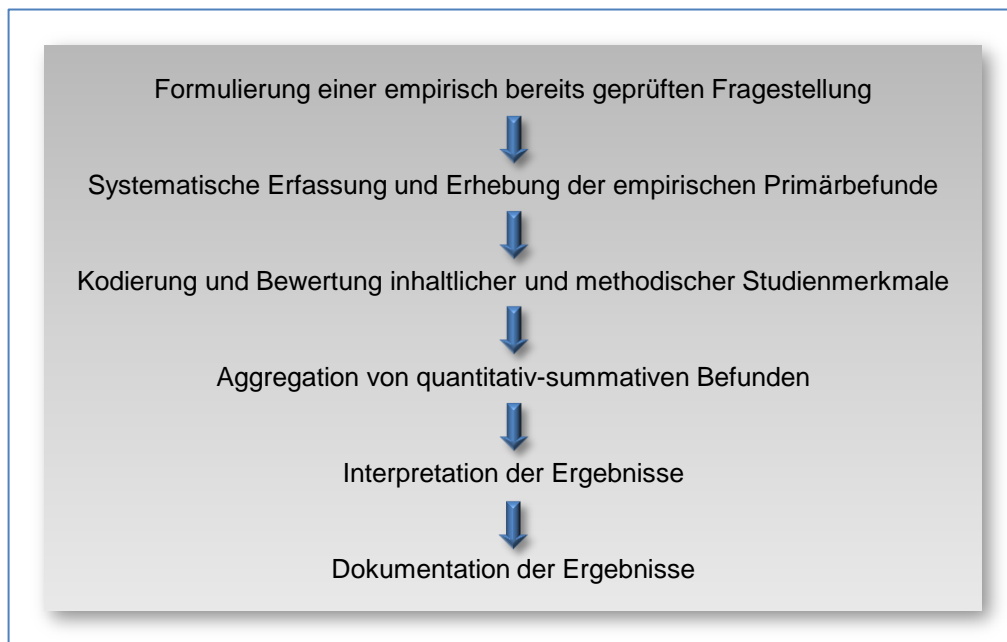


Abbildung 39: Metaanalytischer Forschungsprozess (in Anlehnung an Beelmann & Bliesener, 1994, S. 213)

Die Darstellung des prototypischen metaanalytischen Ablaufs ist für einen ersten Überblick sehr hilfreich. Im Laufe des Kapitels 3 werden einige methodische Aspekte diskutiert, die von Metaanalytikern unterschiedlich gehandhabt werden und damit nicht prototypisch dargestellt werden können. Sie obliegen letztlich der Entscheidung des einzelnen Metaanalytikers. Dabei tragen diese Differenzen, z.B. hinsichtlich des Integrationsanspruchs randomisierter, kontrollierter Experimentalstudien, zur Konfusion bei der Verwendung des Begriffs bei (Shelby & Vaske, 2008, S. 97). Die konkrete Ausgestaltung der vorliegenden Metaanalyse mit den entsprechenden Schritten wird in Kapitel 3.5.1 thematisiert.

Im Folgenden wird zunächst die historische Entwicklung der Metaanalyse anhand bedeutender Meilensteine skizziert (s. Kap. 3.1.1). Anschließend werden methodische Schwierigkeiten erläutert, die bis heute von Kritikern als Argumente gegen die Durchführung von Metaanalysen herangezogen werden. Auf die Erläuterung dieser Schwierigkeiten erfolgt jeweils kurz, wie diesen Einwänden methodisch fundiert begegnet werden kann (s. Kap. 3.1.2). Zuletzt werden drei bedeutende metaanalytische Schulen erklärt und miteinander verglichen (s. Kap. 3.1.3).

3.1.1 Historische Entwicklung

Replikationsstudien galten lange Zeit als das Mittel der Wahl, um der Begrenztheit und Vorläufigkeit empirischer Befunde zu begegnen (Rustenbach, 2003, S. 1). Diese Tendenz erschöpft sich zunehmend, da die fortgeschrittene Evolution der Wissenschaften ein Niveau erreicht hat, auf welchem die Replikation einzelner Studienergebnisse nach ethischen, rechtlichen, finanziellen und praktischen Maßgaben nicht *mehr* sinnvoll erscheint. Es liegt schlicht genügend Evidenz zur Beantwortung vieler relevanter Fragestellungen vor (Rustenbach, 2003, S. 8).

Während die Anzahl an Replikationsstudien abnimmt, steigen herkömmliche Publikationszahlen von Jahr zu Jahr an (Viechtbauer, 2007) und machen die Notwendigkeit zuverlässig zusammenfassender Übersichtsarbeiten deutlich (Leonhart & Maurischat, 2004; Rosenthal & DiMatteo, 2001; Rustenbach, 2003). Hierfür wurden zunächst narrative Reviews entwickelt, bei welchen nach einer umfassenden Literaturrecherche und dem Ausschluss unbrauchbarer Studien einzelne Ergebnisse so zu zentralen Gesamtaussagen zusammengefasst werden, dass die Originalliteratur nicht mehr hinzugezogen werden muss (Bührlen, 1999; Rustenbach, 2003).

Die Erstellung narrativer Reviews ist jedoch als kritisch zu bewerten, da sie keinen methodischen Ansprüchen genügen muss (Light & Smith, 1971). So ist die Stichprobe einbezogener Primärstudien selten repräsentativ für den Forschungsbereich; umfangreichen Stichproben wird meist zu viel Gewicht beigemessen und selten sind Aussagen über die Stärke der Effekte möglich (Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein, 2009; Rustenbach, 2003). Mangelnde Berücksichtigung finden zudem statistische Interaktionen und Stichprobenfehler sowie die Bewertung der Konsistenz von Effekten (Borenstein et al., 2009; Bührlen, 1999). Vor allem für heterogene Befunde fehlen systematische Methoden zur Einschätzung, und typischerweise verlassen sich narrative Reviews mehr auf statistische Signifikanzen als auf die Höhe der Effektgrößen, was gerade bei ungleichen Stichprobengrößen als kritisch anzusehen ist (B. T. Johnson & Eagly, 2000). Damit handelt es sich „[...] eher um ein individuelles Kunsthandwerk als um ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren.“ (Rustenbach, 2003, S. 3f.) (vgl. auch Hunter, L. & Jackson, 1982).

Im Zuge der Mängel narrativer Reviews entwickelten sich quantitative Reviews. Dabei werden Studien über die Methode des „vote counting“ in drei Kategorien eingeteilt (Light & Smith, 1971): Die, die positiv signifikante Ergebnisse liefern, die, die negativ signifikante Ergebnisse liefern sowie jene, die keine signifikanten Ergebnisse berichten (Hedges & Olkin, 1980). Es wird die Häufigkeit der einzelnen Ergebniskategorien gezählt und die am meisten verwendete Kategorie stellt das summarische Ergebnis dar (Bangert-Drowns, 1986; Kavale, 2001). Dass ein nicht signifikantes Ergebnis das Fehlen eines Effekts nicht definitiv belegt, sondern z.B. nur aufgrund einer zu geringen Teststärke zustande gekommen sein kann, wird dabei ebenso ignoriert, wie die Tatsache, dass die Wahrscheinlichkeit der Ablehnung der Nullhypothese fast ausschließlich von der Stichprobengröße

abhängig ist (Borenstein et al., 2009; Kavale, 2001). Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit einer falschen Schlussfolgerung mit steigender Studienanzahl (Hedges, 1986; Hunter & Schmidt, 1990).

Um die mit narrativen und quantitativen Reviews verbundenen Schwierigkeiten zu umgehen, kombinierte Glass (1976) verschiedene Methoden quantitativer Forschung und gilt als Begründer der Metaanalyse (Bangert-Drowns, 1986; Eisend, 2004; Kavale, 2001). In seinem Artikel „Primary, Secondary, and Meta-Analysis of Research“ (1976) prägt er den Begriff und bezieht sich auf die „Analyse von Analysen“, die ungenutzte Information aus durchgeführten Studien heben könne. Als Wegbereiter wird häufig auch Karl Pearson angeführt, der eine über alle Stichproben gemittelte Korrelation berechnete (Hunt, 1997). Konkret werden bei Glass (1976) durch die Berechnung einer gemeinsamen Effektgröße die Ergebnisse einzelner Primärstudien in eine gemeinsame metrische Skala transformiert, so dass studienübergreifende quantitative Effekte und mögliche Interaktionen dargestellt werden können (Kavale, 2001; Leonhart & Maurischat, 2004). Damit erhöhen sich sowohl die statistische Validität und die Konstruktvalidität, als auch die interne und externe Validität (Beelmann & Bliesener, 1994). Es wird „[...] empirische Forschung über bisherige Forschung [möglich]“ (Rustenbach, 2003, S. 8). Zudem bieten Metaanalysen ein „big picture“ und bewirken das Erkennen von Unterschieden in Methodik und Ergebnis einzelner Studien (Rosenthal & DiMatteo, 2001) (vgl. auch Kap. 3.1).

Eine seit 1980 kontinuierlich ansteigende Anzahl methodischer Diskussionen zu Metaanalysen und deren steigende Durchführung untermauern diese Vorteile und damit die Attraktivität von Metaanalysen (Field, 2001; J. A. Hall & Rosenthal, 1995; Schulze, 2007b; Shelby & Vaske, 2008). Auch bestätigen Beelmann und Bliesener (1994) eine wachsende Elaboriertheit durchgeführter Metaanalysen im Vergleich zu Metaanalysen der „ersten Generation“. B. T. Johnson und Eagly (2000) betonen angesichts der zunehmenden Anzahl durchgeführter Studien die Wichtigkeit von Metaanalysen hohen Qualitätsstandards.

Werden Metaanalysen korrekt durchgeführt, so sind sie weitgehend frei von Objektivitäts- und Reliabilitätseinschränkungen und führen im Vergleich zur Primärforschung zu erhöhter Reliabilität, Validität und Teststärke (Rustenbach, 2003, S. 8). Zur Gewährleistung eines einheitlich hohen Qualitätsstandards wurde 1996 von einer internationalen Forschungsgruppe ein unter „QUOROM“ bzw. „PRISMA“ bekannter Leitfaden zur Durchführung und Dokumentation von Metaanalysen entwickelt (Ziegler, Antes & König, 2011). Trotz dieser Leitfäden werden bestimmte metaanalytische Aspekte regelmäßig kritisiert und von Experten unterschiedlich diskutiert. Diese werden im folgenden Kapitel 3.1.2 dezidiert dargestellt und entsprechende Lösungsansätze vorgestellt.

3.1.2 Methodische Schwierigkeiten und deren Begegnung

Im Zuge der Weiterentwicklung von Metaanalysen wurde regelmäßig methodische Kritik geübt, die zum Teil veraltet ist, zum Teil jedoch auch aus aktueller Sicht ihre Berechtigung findet. Im Folgenden werden diese zentralen Kritikpunkte erläutert und diskutiert, wie damit in der Vergangenheit umgegangen wurde, bzw. aktuell umgegangen wird.

Garbage in, garbage out, - Problem

Zu Beginn der Entwicklung der Metaanalyse galten sehr weiche Kriterien hinsichtlich der Auswahl relevanter Studien, was zu einer geringen methodischen Qualität der Gesamtaussage führte (Bührlen, 1999). Kritisiert wird auch aktuell, dass die Ergebnisse einer Metaanalyse wenig valide seien, da jede passende Studie, unabhängig von ihrer methodischen Qualität, in die Metaanalyse eingehe und damit Studien unterschiedlicher methodischer Qualität inkludiert würden (Hunt, 1997; Rosenthal & DiMatteo, 2001; Shelby & Vaske, 2008). Eine Beeinträchtigung der internen Validität ist die Folge. Eysenck (1978) galt dabei als besonderer Kritiker, indem er die Tatsache, wissenschaftliches Wissen aus einer Fülle qualitativ schlechter Studien zu generieren, als „mega-silliness“ verurteilte und damit das Axiom „garbage in, garbage out“ nachdrücklich betonte (Bangert-Drowns, 1986). Begründet wird die Kritik vor allem durch den Zusammenhang von methodischer Qualität und dem Ergebnis einer Studie, wobei eine hohe methodische Qualität zu stärkeren Effekten führt (Fricke & Treinies, 1985).

Eine Lösung des Problems kann der Ausschluss von Studien minderer Qualität sein (Shelby & Vaske, 2008). Hierfür werden Inklusionskriterien wie z.B. die Qualität festgelegt, die die Integration von Studien regulieren sollen (Borenstein et al., 2009). Das Urteil hinsichtlich guter und schlechter Qualität bleibt dabei aber subjektiv (Rosenthal, 1990). Glass und Smith (1978) wiederum postulieren, den Zusammenhang zwischen der methodischen Qualität und den Befunden einer Studie als empirische und a posteriori zu klärende Frage zu betrachten, und methodisch schwache Studien nicht von vornherein auszuschließen (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 218). Stattdessen könnte anhand spezifischer Bewertungskriterien die Studienqualität in der Gewichtung einer Studie berücksichtigt werden, oder als Moderatorvariable zur Erklärung der Heterogenität der integrierten Ergebnisse hinzugezogen werden (Beelmann & Bliesener, 1994; Eisend, 2004, S. 22; Hedges, 1986). Auch können durch die Erhebung der Studienqualität Subgruppenanalysen durchgeführt werden, wobei kritische Studien ausgeschlossen würden (Beelmann & Bliesener, 1994).

Insgesamt scheint die Diskussion darüber, ob methodisch schwache Studien integriert oder von vornherein ausgeschlossen werden sollten, bzw. entsprechend ihrer Qualität eine unterschiedliche Gewichtung erhalten, nicht endgültig geklärt (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 218). In der vorliegenden Metaanalyse müssen alle relevanten Studien zahlreichen inhaltlichen und methodischen Einschlusskriterien genügen, so dass eine entsprechende Qualität gewährleistet ist (s. Kap. 3.3).

Schubladen-Problem und Publikationsverzerrung

Undetected publication bias is especially serious owing to the fact that the meta-analysis may not only lead to a spurious conclusion, but the aggregation of data may give the impression, with standard statistical methodology, that the conclusions are very precise.

(Begg, 1994, S. 407)

Ein weiterer Kritikpunkt bezieht sich auf das so genannte „Schubladen-Problem“, das so beschrieben wird, dass es in keinem Forschungsbereich Klarheit darüber gebe, wie viele Studien zwar durchgeführt, aber wegen ihrer nicht signifikanten Ergebnisse niemals zur Veröffentlichung eingereicht würden und „in der Schublade verschwinden“ (Rosenthal, 1979, S. 638; R. T. Rust, Lehmann & Farley, 1990).

Damit eng verwandt ist das Phänomen des Publikationsbias, einer statistisch verzerrten Datendarstellung in wissenschaftlichen Zeitschriften, die durch eine bevorzugte Veröffentlichung von Studien mit signifikanten, bzw. hypothesenbestätigenden Ergebnissen zustande kommt (Eisend, 2004; Rosenthal, 1990; R. T. Rust et al., 1990). Konkret wird vermutet, dass publizierte Studien fünf Prozent der tatsächlich durchgeführten Studien ausmachen, während die anderen fünfundneunzig Prozent wegen nicht signifikanter Ergebnisse keine weitere Verwendung finden (Rosenthal, 1979). Andere Untersuchungen sprechen von einem gleichen Anteil publizierter und nicht publizierter Studien und gehen davon aus, dass sich unter Einbeziehung der nicht publizierten Studien die Effektivitätsschätzungen um rund ein Viertel reduzieren würden (Beelmann & Bliesener, 1994). Untermauert wird dies durch eine Untersuchung von Lipsey und Wilson (1993), die zeigen konnten, dass publizierte Studien eine durchschnittlich größere mittlere Effektgröße aufwiesen als nicht publizierte Studien (vgl. auch Borenstein et al., 2009). Unveröffentlichte Literatur wird dabei als graue bzw. flüchtige Literatur bezeichnet (M. C. Rosenthal, 1994).

Um eine Publikationsverzerrung quantitativ einschätzen zu können, entwickelte Rosenthal (1979) einen als „fail-safe N“ bekannten Kennwert. Mit diesem wird eine hypothetische Zahl von Studien mit Nulleffekten berechnet, die in eine Analyse aufgenommen werden müssten, um den integrativen Befund so weit zu inflationieren, dass der p-Wert nicht signifikant, und der Befund damit statistisch bedeutungslos würde (Borenstein et al., 2009; Bühlren, 1999; Rosenthal, 1991b). Bei einer berechneten kleinen fail-safe N-Größe muss davon ausgegangen werden, dass das Ergebnis durch Schubladenproblem und Publikationsbias bedroht wird und der wahre Effekt Null ist (Rosenthal, 1979). Ist der Wert hingegen sehr hoch, besteht keine Gefahr der Fehlinterpretation (Blumschein, 2004). Damit liefert die fail-safe N-Größe eine Einschätzung darüber, inwieweit ermittelte Ergebnisse durch einen Publikationsbias gefährdet sind (Beelmann & Bliesener, 1994).

Wenngleich Orwin (1983) fail-safe N als „[...] geniale Antwort auf das Schubladen-Problem [...]“ bezeichnet, wird dieses Vorgehen kritisch diskutiert. Begründet wird die Kritik vor allem durch die der Berechnung zugrunde gelegte Annahme, dass die mittlere Effektgröße der nicht vorliegenden Studien

Null sei, obwohl diese auch negativ oder positiv sein könnte (Borenstein et al., 2009). Auch wird die Höhe des möglichen Publikationsbias nicht geklärt (Lipsey & Wilson, 2001, S. 166), so dass dieses Vorgehen nur als „[...] Plausibilitätsprüfung einer potenziellen Publikationsverzerrung [...]“ (Rosenthal, 1995; zit. n. Rustenbach, 2003, S. 249) bezeichnet werden kann. Schulze (2007a) weist zudem darauf hin, dass es sich bei der Publikationsverzerrung um ein Phänomen handle, das aufgrund der gängigen Durchführung und Publikation wissenschaftlicher Ergebnisse zustande komme und deshalb nicht durch methodische Berechnungen eindeutig eingeschätzt werden könne. Angesichts fehlender Alternativen zur Zusammenfassung von Forschungsergebnissen ist eine Publikationsverzerrung möglicherweise auch gar kein schwerwiegender Kritikpunkt (Schulze, 2007a). Unabdingbar ist in jedem Fall eine umfangreiche Literaturrecherche (Lipsey & Wilson, 2001) (vgl. Kap. 3.2).

Eng verwandt mit dem Publikationsbias sind der Berichtsbias („reporting bias“) und der Auffindungsbias („retrieval bias“). Während das erste Phänomen die Tatsache beschreibt, dass Autoren in ihren publizierten Studien lediglich über ihre signifikanten Ergebnisse berichteten und keine Informationen zu nicht signifikanten Ergebnissen lieferten, bezieht sich das zweite Phänomen darauf, dass es niemals möglich sei, alle Forschung zu einem bestimmten Forschungsthema zu finden und zwar unabhängig davon, ob publiziert oder nicht (Greenhouse & Iyengar, 1994, S. 393; Hedges, 1986) (vgl. auch Rosenthal, 1991b). Letztlich führen Publikationsbias und Auffindungsbias insofern zum gleichen Effekt, als dass bestimmte Effektgrößenschätzungen nicht verfügbar sind (Hedges, 1986).

Zur Einschätzung eines möglichen Publikationsbias wird aktuell auch die Trichtergrafik („Funnel Plot“), ein Streudiagramm mit den Achsen „Stichprobenumfang“ und „berechnete Effektstärke“, herangezogen. Die Grafik basiert auf der Überlegung, dass Studien mit größeren Stichproben eine geringere Fehlervarianz bei der Parameterschätzung erzeugen, während die Ergebnisse kleinerer Studien aufgrund von Zufallsschwankungen breiter streuen und zudem meist mehr Studien kleineren Umfangs vorliegen (Beelmann & Bliesener, 1994; Eisend, 2004; Greenhouse & Iyengar, 1994, S. 393). Somit müsste sich in dem Zweiachsendiagramm ohne systematischen Stichprobenfehler eine umgekehrte Trichterverteilung um den mittleren Effekt herum ergeben, mit einer großen Bandbreite an Punkten im Bereich der kleinen Studien und einer abnehmenden Bandbreite mit steigender Stichprobengröße (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 216; Begg, 1994) (s. Abbildung 40). Fehlen durch eine vorherrschende Publikationsverzerrung nicht signifikante Ergebnisse, so zeigt sich ein asymmetrisches Bild mit einer Lücke bei den kleinen Effektgrößen (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 216; Borenstein et al., 2009; Eisend, 2004).

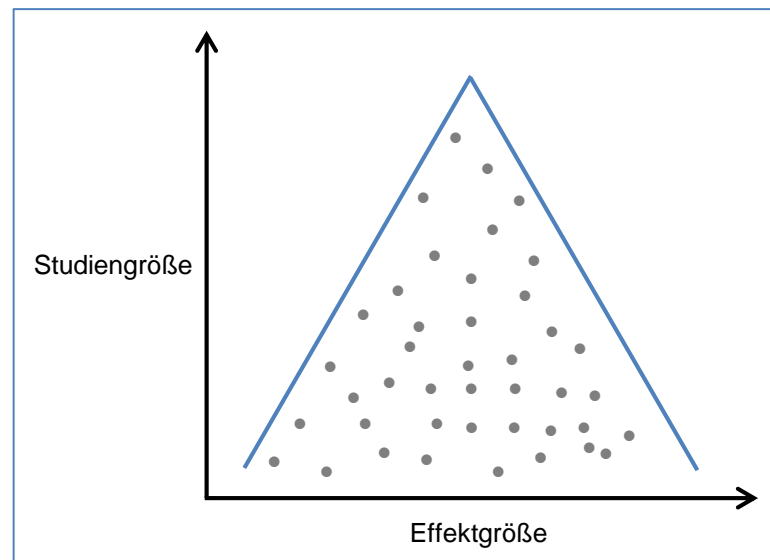


Abbildung 40: Funnel Plot

In der vorliegenden Metaanalyse wird eine mögliche Publikationsverzerrung vor allem durch eine intensive Literaturrecherche kompensiert (s. Kap. 3.2). Darüber hinaus werden einzelne Kennwerte der Publikationsverzerrung statistisch eingeschätzt (s. Kap. 4.4). In Anhang E finden sich zudem erstellte Funnel Plots zur Einschätzung von Publikationsverzerrungen in den untersuchten Variablenbeziehungen.

Äpfel-und-Birnen-zu-Obst-Problem / Uniformitätsproblem

Anhand des so genannten „Äpfel-und-Birnen-zu-Obst-Problems“ wird kritisiert, dass Metaanalysen häufig nicht vergleichbare Studien in derselben Analyse kombinieren würden und somit zentrale Unterschiede zwischen Studien ignorierten (Shelby & Vaske, 2008). In der Tat fasste Glass (1976) in seinen frühen Arbeiten zur Effektivität von Psychotherapie sämtliche angewandte Therapien in die beiden Übergruppen „behaviorale“ und „nichtbehaviorale Therapie“ zusammen und gab damit Anlass für diese Kritik (vgl. auch Bangert-Drowns, 1986).

Wie bereits in Kapitel 3.1.1 ausgeführt, werden Replikationsstudien aus vielerlei Gründen nur noch selten durchgeführt. So handelt es sich bei den meisten vorliegenden Studien um keine identischen Replikationsstudien und es werden in Metaanalysen Studien zusammengefasst, die sich z.B. durch das Treatment, die Stichproben, die Variablenoperationalisierung oder den Einsatz von Messinstrumenten unterscheiden (Hunt, 1997; Rosenthal & DiMatteo, 2001; Shelby & Vaske, 2008). Auch hier gilt, ähnlich wie bei „garbage in, garbage out“, Eysenck (1978) als größter Kritiker, woraufhin Glass (1976) stets entgegnete, dass die Vermischung von Äpfeln und Birnen genau dann angebracht sei, wenn Aussagen über Obst getroffen werden sollen (Hunt, 1997).

Tatsächlich wird die Integration identischer Studien als sinnlos erachtet, da gleiche Arbeiten bis auf den Stichprobenfehler gleiche Ergebnisse liefern würden, so dass eine Ergebniszusammenfassung

keinen Erkenntnisgewinn ergäbe (Glass, McGaw & Smith, 1981, S. 218). Zudem würde eine hohe methodische Strenge zu einer geringen Anzahl integrierbarer Studien führen (Eisend, 2004). Ein wesentliches, die Kritik entkräftendes Argument liegt auch in der Analogie zu Primärstudien, in welchen Ergebnisse über die Versuchspersonen einer Stichprobe generalisiert werden, was die Generalisierung über Studien untermauert (Rosenthal, 1990). Auch Hunter und Schmidt (1990) halten der Kritik entgegen, dass in Metaanalysen keine Studien analysiert würden, sondern Studienergebnisse, die auf Zahlen basieren, wobei Zahlen immer miteinander verglichen werden könnten.

Die Entkräftung dieses Kritikpunkts liegt somit in der Entscheidung darüber, wie ähnlich die Studien sein müssen, um in derselben Analyse integriert zu werden. Dabei hilft, dass, im Gegensatz zu früheren Metaanalysen, weniger die Aggregation und Integration von Effektstärken im Vordergrund steht, als vielmehr die Analyse der Varianz dieser Effektstärken (Eisend, 2004, S. 21). Vergleichbare Studienmerkmale, homogene Operationalisierungen, engere Selektionskriterien und die Kodierung möglicher Einflussfaktoren als Moderatoren, unterstützen zudem, die Heterogenität der Studien einzugrenzen (Beelmann & Bliesener, 1994; Bührlen, 1999; Eisend, 2004). Allerdings kann auch durch eine genaue Explikation zahlreicher Selektionskriterien das Problem der Studienheterogenität nicht vollends gelöst werden, da sich Studien noch in vielen weiteren Aspekten unterscheiden (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 215).

Unter Berücksichtigung aller aufgezählten Aspekte kann eine Metaanalyse, unter Beibehaltung der ursprünglichen Metapher, verstanden werden als die Bearbeitung einer Frage über Früchte, für welche sowohl Äpfel als auch Birnen wertvolle Information liefern (Borenstein et al., 2009, S. 379). Auf die vorliegende Metaanalyse bezogen, werden die Studien integriert, die den entsprechenden inhaltlichen und methodischen Kriterien entsprechen (s. Kap. 3.3) und damit die nötige Ähnlichkeit bzw. Differenziertheit untereinander garantieren.

Problem der abhängigen Messungen

Beim Wunsch, empirische Informationen zu einem bestimmten Thema zusammenzufassen, besteht das Risiko von Abhängigkeiten zwischen den zu analysierenden Effektgrößen (Fried & Ager, 1998). Dieses Problem der abhängigen Messungen tritt auf, wenn verschiedene Teilergebnisse an der gleichen Stichprobe erhoben werden und wie unabhängige Daten behandelt werden, so dass es bei der Integration dieser abhängigen Ergebnisse zu einem verzerrten Ergebnis kommt (Eisend, 2004, S. 20; Shelby & Vaske, 2008, S. 106). Eine der Ursachen für eine solche Abhängigkeit ist, dass die Stichprobe einer Studie oft für mehrere Untersuchungen verwendet wird und deren identische oder zumindest abhängige Stichproben jedes Mal als unabhängig zur Gesamtstichprobe addiert werden (Stamm & Schwarb, 1995), oder das gleiche Forscherteam für eine Studienserie verantwortlich ist (Fried & Ager, 1998, S. 131; Rosenthal & DiMatteo, 2001). Alternativ steuern manche Studien auch

mehr Effektgrößen einer Kategorie bei als andere Studien, was ebenfalls statistische Abhängigkeiten bedingen kann (Lipsey, 1994, S. 113).

Da die Untersuchungseinheiten von Metaanalysen Einzelstudien und nicht Teilstichproben sind, darf immer nur ein Ergebnis einer Untersuchung in die Metaanalyse eingehen, da andernfalls diese Untersuchung ein größeres Gewicht erhalten würde als eine Studie, die mit nur einem Ergebnis in die Metaanalyse eingeht. Über Korrekturverfahren können abhängige Stichproben Bestandteil der Analyse bleiben, indem die abhängigen Ergebnisse so gewichtet werden, dass z.B. alle abhängigen Ergebnisse einer unabhängigen Stichprobe mit dem gemeinsamen Gewicht „Eins“ in die Metaanalyse eingehen (Eisend, 2004, S. 26; Stamm & Schwarb, 1995, S. 20). Alternativ können die Effektgrößen als unabhängig behandelt werden, der Grad der Abhängigkeit berechnet werden, oder dafür Sorge getragen werden, dass nur eine Effektgröße aus jeder Studie Einfluss nimmt (Hunter & Schmidt, 1990).

In der vorliegenden Metaanalyse wurden alle integrierten Studien auf das Risiko vermeintlich unabhängiger Messungen hin überprüft, so dass die Gefahr gerade durch eine Mehrfachverwendung derselben Daten in unterschiedlichen Studien als gering einzuschätzen ist. Zur Risikominimierung wurden die Primärstudien darüber hinaus facettenreich kodiert (vgl. Kap. 3.4), um eine wiederholte Datenverwendung zu entdecken.

3.1.3 Gegenüberstellung methodischer Schulen

In Kapitel 3.1 wurde der metaanalytische Prozess mit seinen prototypisch ablaufenden Phasen grob skizziert. Dabei wurde darauf hingewiesen, dass jede einzelne Phase je nach Metaanalytiker häufig unterschiedlich ausgestaltet wird. Dies ist vor allem auf unterschiedliche metaanalytische Schulen zurückzuführen, die im Folgenden genauer erläutert werden.

Seit Glass' (1976) Vorstoß (vgl. auch Kap. 3.1.1) entwickelten sich mehrere metaanalytische Schulen mit unterschiedlichem methodischem Schwerpunkt, wobei im Folgenden die drei methodischen Hauptströmungen dargestellt werden (Field, 2001; Schulze, 2004). Neben diesen Hauptströmungen existieren weitere Ansätze, die jedoch, wenngleich unter anderem Namen, eine sehr hohe Ähnlichkeit mit den Hauptströmungen aufweisen (vgl. Hunter & Schmidt, 1990, S. 478; Schulze, 2007a). Zu beachten ist, dass sich die Beschreibung der einzelnen Ansätze auf die jeweils aktuellsten Ausführungen der Autoren bezieht. So formuliert Bangert-Drowns (1986) beispielsweise in einem frühen Artikel, dass Hunter und Schmidt keine Homogenitätstests durchführen, während sie dies aktuell durchaus als wichtig erachten und in ihren aktuellen Ansatz integriert haben.

In der Ausführung der einzelnen Ansätze werden jeweils zentrale Eigenschaften dargestellt sowie Unterschiede untereinander benannt. Einzelne methodische Operationen werden dezidiert in Kapitel

3.5 behandelt. Der Ansatz von Hedges und Olkin (1985) wird am ausführlichsten beschrieben, da dieser der durchgeführten Metaanalyse zugrunde liegt (vgl. auch Kap. 1).

Ansatz nach Hunter und Schmidt (1990)

Die Gruppe um Hunter et al. (1982), bzw. Hunter und Schmidt (1990) ist verantwortlich für den Ansatz der approximativen Datenkombination. Deren Ziel ist, wie auch das der anderen methodischen Ansätze, die Schätzung einer Populationseffektstärke, wobei versucht wird, Variationen zwischen den Primärstudien auf methodische Artefakte wie Stichproben- und Messfehler zurückzuführen (Bangert-Drowns, 1986; Beelmann & Bliesener, 1994). Hunter und Schmidt (1990) nehmen dabei an, dass sich die in den Effektgrößen der Primärstudien beobachtbare Varianz unterteilen lässt in die echte Varianz des Populationsparameters, die Varianz, die auf systematische Messfehler zurückzuführen ist und eine unsystematische Stichprobenfehlervarianz. Als so genannte Studiendesignartefakte, die Einfluss nehmen können auf entsprechende Effektgrößen, listen Hunter und Schmidt (1990) insgesamt elf Formen auf, darunter auch Abweichungen von der perfekten Konstruktvalidität in unabhängiger und abhängiger Variable. Ziel ist, vorhandene Artefakte durch unterschiedliche Korrekturen soweit zu reduzieren, dass die erzielten Befunde generalisiert werden können.

In diesem Zusammenhang ist auch die so genannte 75%-Daumenregel zur Homogenitätsschätzung bekannt. Bei Homogenität geht es allgemein um die Frage, ob beobachtete Effektgrößen aus derselben Population stammen und erzielte Ergebnisse entsprechend generalisiert werden können (vgl. auch Kap. 3.5.1). Die 75%-Regel geht konkret der Frage nach, ob Artefakte wie Stichprobenfehler und Studienunterschiede mindestens 75% der beobachteten Varianz aufklären (Hunter et al., 1982). Homogenität bestünde dann, wenn mindestens 75% der Streuung der Effektgrößen auf die Unterschiedlichkeit der Studien zurückzuführen ist und nicht auf eine zugrunde liegende Variable (Lipsey & Wilson, 2001). Reduziert sich also die Gesamtvarianz nach Abzug der Stichprobenfehlervarianz um 75% oder mehr, dann kann von *einem* Populationsparameter ausgegangen werden (Bangert-Drowns, 1986). Ist umgekehrt die Varianz auch nach der Korrektur um den Stichprobenfehler groß, so ist die Untersuchung von Moderatoren unabdingbar. Hunter und Schmidt (1994) weisen selbst darauf hin, dass es sich bei der 75%-Regel um keinen statistischen Test handelt, was von vielen Forschern irrtümlich angenommen worden war und deshalb stark kritisiert wurde.

Zentraler Bestandteil der Methodik nach Hunter und Schmidt (1990) ist, dass die vorhandenen Effektgrößen um Artefaktvarianzen korrigiert werden, bevor sie aggregiert werden (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 213; Eisend, 2004; Schulze, 2004). Außerdem werden zur Berechnung der mittleren Effektgröße nicht transformierte Effektgrößenschätzungen verwendet und die mittlere Effektgröße wird anhand der Stichprobengröße gewichtet (Field, 2001). Der Fokus liegt dabei klar auf der Berechnung einer mittleren Effektgröße und entsprechenden „credibility-Intervallen“, und nicht auf Signifikanztests und deren p-Werten (Cafri, Kromrey & Brannick, 2010; Hunter et al., 1982).

Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass Hunter und Schmidt (1990) ihr Hauptaugenmerk nicht auf Moderatoren legen, da sie argumentieren, dass es sich selten um wahre Moderatoren, z.B. sei die meiste Varianz auf Stichprobenfehler und Messinstrumentartefakte zurückzuführen, handele (Cafri et al., 2010, S. 242). Eine klare Positionierung von Seiten der Autoren erfolgt auch hinsichtlich der Annahme von random effects-Modellen, da nur diese angemessen für reale Daten und interessierende Schlussfolgerungen der Forscher seien (vgl. auch Field, 2001; Schulze, 2007a).

Insgesamt ist der Ansatz in seinem Versuch, Effektgrößen um potenzielle Fehlerquellen zu korrigieren, bevor letztlich die einzelnen Effektgrößen integriert werden, sehr anspruchsvoll und elaboriert (B. T. Johnson et al., 1995; Schulze, 2004).

Ansatz nach Rosenthal und Rubin (1978)

Von Hunter und Schmidt (1990) abzugrenzen ist der methodische Weg von Rosenthal und Rubin (1978), die den Ansatz kombinierter Irrtumswahrscheinlichkeiten prägten. Ihr Ziel ist die Einschätzung eines Treatment-Effekts und entsprechender Reliabilitäten (Bangert-Drowns, 1986). Dabei wird die mittlere Effektgröße über eine Transformation vorhandener Korrelationen in Fisher's z-Werte geschätzt und auf Signifikanz überprüft (Schulze, 2004). Als Basis werden die einzelnen Wahrscheinlichkeiten jedes Korrelationskoeffizienten aggregiert, um eine gemeinsame statistische Hypothese an einer größeren Stichprobe zu überprüfen (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 213). Der Fokus liegt dabei auf der Kumulation einseitiger p-Werte bzw. Signifikanzniveaus, während Effektgrößenvarianzen wenig Beachtung finden (Hunter & Schmidt, 1990). Angenommen wird stets ein fixed effect-Modell (Field, 2001). Kritisch anzumerken ist, dass der kombinierte p-Wert in den meisten Fällen signifikant wird, was wiederum nichts über die Höhe des mittleren Effekts aussagt (Hunter et al., 1982). Die alleinige Analyse von p-Werten ist damit nicht sinnvoll.

Insgesamt fällt bei Rosenthal und Rubin (1978) auf, dass Unterschiede in Studienmerkmalen nicht thematisiert werden, so dass die Entscheidung über den Ein- und Ausschluss von Studien dem Metaanalytiker obliegt. Auch Bangert-Drowns (1986) kommt zu dem Schluss, dass der Ansatz von Rosenthal und Rubin (1978) nur einen groben Überblick bietet; zur konkreten Durchführung sollte auf andere Ansätze zurückgegriffen werden.

Ansatz nach Hedges und Olkin (1985)

Ähnlich zum Ansatz von Rosenthal und Rubin (1978) ist der Ansatz der Effektstärkenintegration von Hedges und Olkin (1985), der auf der Schätzung von mittleren Effektgrößen, Zwischenstudienvarianzen und Moderatoreffekten basiert (Cafri et al., 2010, S. 242). Seinen Ursprung findet dieser Ansatz in den Arbeiten von Glass (1976) (Bangert-Drowns, 1986; 1976).

Konkret werden die in den Primärstudien vorhandenen Korrelationskoeffizienten in Fisher's z-Werte transformiert, bevor sie zu Präsentationszwecken in einen summarischen Korrelationskoeffizienten

zurückgerechnet werden. Der Vorteil dieser Umrechnung liegt vor allem in der annähernden Normalverteilung der z-Werte (Rosenthal, 1991b) (vgl. auch Kap. 3.5.1). Anhand der transformierten Effektgrößen erfolgt eine Schätzung der Populationseffektstärke, die auch eine Gewichtung der einzelnen Effektgrößen anhand ihrer reziproken Varianzen beinhaltet (Schulze, 2004). Anschließend erfolgt eine Signifikanzprüfung dieser mittleren Effektgröße (Schulze, 2004).

Wie bei Hunter und Schmidt (1990), findet sich bei Hedges und Olkin (1985) die Homogenitätsanalyse, die anhand eines Q-Tests durchgeführt wird. Auch hier geht es um die Frage, ob die Variation zwischen den einzelnen Effektgrößen auf echte Moderatoren oder auf einen Stichprobenfehler zurückzuführen ist (Bangert-Drowns, 1986). Dabei wird anhand statistischer Tests, die auf einer χ^2 -Verteilung basieren, entschieden, ob sich die Variabilität der errechneten Effektgrößen auf zufällige Schwankungen zurückführen lässt, oder ob derart große Unterschiede vorliegen, dass kein gemeinsamer Populationsparameter angenommen werden kann und eine Zusammenfassung der Primärstudien nicht sinnvoll ist (Beelmann & Bliesener, 1994, S. 215; Hedges, 1982; Hunter & Schmidt, 1990).

Hunter und Schmidt (1990) kritisieren bei Hedges und Olkin (1985) eine vermeintliche Überbewertung von Moderatoren, die den Forscher zu einer fortschreitenden Teilung der originären Effektgrößen in immer kleinere Gruppen (Subgruppen) verleite. Die Erhöhung der erklärten Varianz ist dabei jedoch eine positive Folge.

Wie bereits erwähnt, basiert die durchgeführte Metaanalyse auf dem Ansatz von Hedges und Olkin (1985) in enger Anlehnung an Borenstein et al. (2009) und wird in Kapitel 3.5 noch dezidierter erläutert.

Zusammenfassung und Begründung für den Ansatz von Hedges und Olkin (1985)

Zusammenfassend zeigen sich folgende Hauptunterschiede hinsichtlich der drei vorgestellten Ansätze: So verwenden Hunter et al. (1982) nicht transformierte Korrelationskoeffizienten, da sie eine Verzerrung durch die von Hedges und Olkin (1985) angewandte Fischer's z-Transformation annehmen (Field, 2001; S. M. Hall & Brannick, 2002). Hedges und Olkin (1985) sowie Rosenthal und Rubin (1978) nutzen in ihren Berechnungen transformierte Effektgrößen (B. T. Johnson et al., 1995). Zudem erfolgt die Schätzung des Standardfehlers auf unterschiedliche Art, die bei Hunter et al. (1982) zu dessen Unterschätzung führt (Field, 2001, S. 166). Auch basiert die Gewichtung der Effektgrößen bei Hunter et al. (1982) auf der Stichprobengröße, während sie bei Hedges und Olkin (1985), bzw. Hedges und Vevea (1998), auf dem Standardfehler der einzelnen Effektgröße fußt (S. M. Hall & Brannick, 2002) (vgl. auch Kap. 3.5).

Die Wahl des jeweiligen Ansatzes hat Auswirkungen auf die berechnete mittlere Effektgröße (Schulze, 2004), so dass B. T. Johnson et al. (1995) in ihrer Studie die drei Herangehensweisen explizit anhand derselben Daten verglichen und dabei folgende Unterschiede fanden: Da Hunter et al.

(1982) nicht transformierte Korrelationskoeffizienten verwenden, wird von einer leichten Unterschätzung des Zusammenhangs ausgegangen. Zudem basiert die Schätzung der Effektgrößenvariabilität auf der Verteilung der einzelnen Effektgrößen um den mittleren Populationsparameter herum, während bei Hedges und Olkin (1985) und Rosenthal und Rubin (1978) die mittlere Effektgröße dabei keine Rolle spielt. B. T. Johnson et al. (1995) gehen deshalb davon aus, dass Hunter und Schmidt (1990) die Signifikanz der mittleren Effektgröße bei stark inkonsistenten Effektgrößen konservativer einschätzen und diese bei eher homogenen Effektgrößen liberaler ausfällt als bei den anderen beiden Ansätzen. Außerdem zeigen sich Unterschiede in der Argumentation nicht signifikanter Variabilitätsstatistiken: Während Hunter und Schmidt (1990) dies als Anlass nehmen, die Variation um das Mittel herum auf Fehlerquellen zurückzuführen, argumentieren Hedges und Olkin (1985), dass die Studien somit eine gemeinsame Effektgröße teilten (B. T. Johnson et al., 1995). Während darüber hinaus Hedges und Olkin (1985) sowie Rosenthal und Rubin (1978) davon ausgehen, dass das Auffinden einer steigenden Anzahl von Studien mit demselben Effekt mit einer immer geringeren Wahrscheinlichkeit durch Zufall zustande kommt, plädieren Hunter et al. (1982) dafür, dass das Auffinden vieler Studien mit demselben Effekt nicht weniger wahrscheinlich durch Zufall zustande kommen kann, und widersprechen damit gängigen Annahmen.

B. T. Johnson et al. (1995) kommen zu dem Schluss, dass die Ansätze von Hedges und Olkin (1985) sowie von Rosenthal und Rubin (1978) eine größere statistische Fähigkeit besitzen, einen signifikanten Effekt zu entdecken und zudem unter zahlreichen Umständen, anders als Hunter et al. (1982), gleiche Ergebnisse erzielen (B. T. Johnson et al., 1995, S. 100ff.).

Auf Basis ihrer Ergebnisse prognostizieren B. T. Johnson et al. (1995), dass Metaanalytiker zukünftig damit rechnen sollten, die Wahl des Ansatzes von Hunter et al. (1982) über die anderen beiden Techniken rechtfertigen zu müssen (B. T. Johnson et al., 1995, S. 105). Zu ähnlichen Ergebnissen wie B. T. Johnson et al. (1995) kommen Marin-Martinez und Sanchez-Meca (2009, S. 71), die in Metaanalysen mit kleinen Stichproben und nur wenigen einfließenden Studien mit der Schätzung von Hedges und Olkin (1985) kleinere mittlere Standardfehler erhielten als über die Schätzung von Hunter et al. (1982).

Field (2001) wiederum kritisiert bei der Untersuchung von B. T. Johnson et al. (1995) die verwendeten Simulationsdaten sowie die fehlende Anwendung von random effects-Modellen und führt die Fragestellung hinsichtlich der Güte der unterschiedlichen methodischen Ansätze anhand einer Monte Carlo-Datensimulation fort. Dabei scheint die Methode von Hunter und Schmidt (1990) gerade bei heterogenen Effektgrößen ähnlich genaue Schätzungen der mittleren Populationseffektgröße zu erzeugen, wobei es zu einer Unterschätzung, im Vergleich zu einer Überschätzung nach der Methode von Hedges und Olkin (1985) zu kommen scheint (Field, 2001).

Cafri et al. (2010) zeigen in ihrer „Meta-Metaanalyse“ auf, dass die meisten Metaanalytiker die von Hedges und Olkin (1985) entwickelten Methoden verwenden. Im Vergleich dazu behaupten S. M. Hall und Brannick (2002), dass die Methode von Hunter et al. (1982) zu den gängigsten überhaupt gehöre.

Damit scheint die Entscheidung hinsichtlich der Güte der einzelnen methodischen Ansätze nicht abschließend geklärt zu sein und der subjektiven Entscheidung des einzelnen Metaanalytikers überlassen zu werden.

Die vorliegende Metaanalyse wird nach der Methode von Hedges und Olkin (1985) berechnet, da die Argumente von Marin-Martinez und Sanchez-Meca (1999) bzw. B. T. Johnson et al. (1995) aus Sicht der Autorin bedeutend sind. Zudem überzeugen die Vorteile der erläuterten Fisher's z-Transformation sowie die Gewichtung der einzelnen Effektgrößen anhand derer inverser Varianz. Auch die vielfach kritisierte 75%-Daumenregel von Hunter et al. (1982), anhand welcher abgeleitet werden soll, inwiefern eine vorhandene Varianz auf Artefakte zurückführbar ist (S. M. Hall & Brannick, 2002), spricht nach Auffassung der Autorin gegen diesen methodischen Ansatz. In Kapitel 3.5 wird die durchgeführte Metaanalyse schrittweise erläutert.

3.2 Literaturrecherche

The issue of how much time and effort one should devote to searching for relevant material is a debatable issue.

(Fried & Ager, 1998, S. 126)

In Kapitel 3.1 wurden bereits prototypische Schritte bei der Erstellung von Metaanalysen erläutert. Danach ist, im Anschluss an die Formulierung einer bestimmten Fragestellung, die systematische Erfassung und Erhebung relevanter Primärstudien erforderlich. Darauf soll im Folgenden dezidiert eingegangen werden.

So erfolgte die Identifikation relevanter Studien zwischen April 2009 und Dezember 2010. Ziel war es, auf exhaustivem Weg eine Beobachtungsstichprobe zu erhalten, die als repräsentativ für die Zielpopulation gelten kann (Kavale, 2001; Rustenbach, 2003). Auch sollte sie einen Überblick über die Forschungsgrundgesamtheit vermitteln (Halvorsen, 1994). Konkretes Ziel war, möglichst alle Studien zu entdecken, die im Rahmen eines Downsizing-Kontexts Survivor-Reaktionen untersuchen (vgl. Kap. 2.2).

Um relevante Studien nicht fälschlicherweise zu übergehen, wurden multiple Suchstrategien mit stets leicht veränderten Kriterien angewendet (Beelmann & Bliesener, 1994; Lipsey & Wilson, 2001). Die Suchstrategien waren elektronischer und manueller Art, wobei die elektronische Suche nach Schlüsselartikeln in einem ersten Schritt anhand der elektronischen Stammdatenbank „PsychInfo“ und des deutschsprachigen Pendantes „Psyndex“ durchgeführt wurde. Verwendet wurden der Suchbegriff

„Downsizing“ (817 Treffer) und verwandte Termini wie „Resizing“, „Rightsizing“, „reductions in workforce“, „economic decline“, „layoffs“ und „retrenching“ sowie der deutsche Begriff „Personalabbau“. Für den Themenkomplex der Survivors wurden der Suchbegriff „Survivor“ und verwandte Termini wie „stayers“ und „retained employees“ eingegeben. Zusätzliche Anwendung fanden die Begriffe „the downside of downsizing“ und „effects of downsizing“. Es ergaben sich in der Gesamtschau über 1200 Treffer.

In einem zweiten Schritt wurde in der Datenbank „Web of Science“ nach Artikeln, Reviews und Metaanalysen der Autoren gesucht, die häufig zitiert werden und als Schlüsselfiguren im Rahmen der Downsizing-Forschung gelten (z.B. Noer, Mishra, Spreitzer, Mansour-Cole, Armstrong-Stassen und Brockner) (vgl. auch Isaksson et al., 2000). Genutzt wurde auch die Datenbank „ERIC“, die Zugang zu unveröffentlichten Dokumenten und auf Konferenzen veröffentlichten Studien bietet und damit das Auffinden grauer Literatur ermöglicht (vgl. B. T. Johnson & Eagly, 2000) (vgl. auch Kap. 3.1.2).

Während die beschriebenen Datenbanken retrospektive Recherchen ermöglichen, erlaubt die Datenbank „Social Sciences Citation Index“ eine nach vorne gerichtete Suche. Dabei können ausgehend von einem bereits identifizierten Artikel Publikationen ermittelt werden, die auf diesen Artikel referenzieren (Rustenbach, 2003). In einem dritten Schritt wurde diese Suchstrategie für Studien relevanter Autoren wie M. Armstrong-Stassen und J. Brockner angewendet.

Ebenfalls genutzt wurde das Leistungsspektrum der Cochrane und Campbell Collaboration sowie der Wiley Online Bibliothek, indem über das Schlagwort „meta-analy*“ nach Metaanalysen gesucht wurde, die den aktuellen methodischen Forschungsstand widerspiegeln. Außerdem wurde in der Datenbank für Dissertationen, der „Dissertation abstracts International“ sowie der „Dissertationen online“ (Deutschland) nach statistisch fundierten Metaanalysen gesucht (Durlak & Lipsey, 1991; M. C. Rosenthal, 1994). Letztere Suche war wichtig, um zum einen eindeutig abzusichern, dass keine Metaanalyse im Rahmen der Survivor-Reaktionen existiert (vgl. auch Kap. 1). Zum anderen ging es darum, den aktuellen metaanalytischen Erkenntnisstand hinsichtlich Berechnungen und Dokumentation zu kennen.

Nach den beschriebenen elektronischen Suchstrategien wurden im Rahmen einer manuellen Literatursuche die Quellenverzeichnisse zentraler Artikel nach dem so genannten „Schneeballprinzip“ nach weiteren relevanten Studien überprüft. Zudem wurde in qualitativ hochwertigen Zeitschriften (z.B. Academy of Management Journal, Administrative Science Quarterly, Journal of Applied Psychology, Journal of Occupational and Organizational Psychology) explizit nach dem Begriff „Downsizing“ und „meta-analysis“ gesucht, wobei hinsichtlich des letzten Suchbegriffs ein besonderes Augenmerk auf dem Vorgehen nach Hunter et al. (1982) sowie nach Hedges und Olkin (1985) lag. Dabei zeigte sich, dass in den meisten Studien nach Hunter et al. (1982) (vgl. auch Kap. 3.1.3) vorgegangen wurde.

Wenngleich die Wichtigkeit des Einschlusses nicht publizierter Literatur sehr heterogen diskutiert wird (Halvorsen, 1994), beinhaltet eine ausführliche und tiefgründige Literaturrecherche auch die Suche nach grauer Literatur und reduziert durch die Berücksichtigung unveröffentlichter Arbeiten einen Publikationsbias (Lipsey & Wilson, 2001) (vgl. Kap. 3.1.2). Hierfür wurden Kongressbeiträge der europäischen Vereinigung der Arbeits- und Organisationspsychologie in Maastricht (25.-28.5.2011) überprüft sowie Anfragen an die Universitäten gestellt, die einen Forschungsschwerpunkt im Downsizing-Kontext erkennen ließen, wie z.B. die Universität Leipzig. Zusätzlich wurde eine Anfrage nach unveröffentlichten Studien über den Mailing-Verteiler der „Academy of Management“ (organizational behavior division listserv) am 24.08.2010 gestellt und einundzwanzig jener Wissenschaftler persönlich angeschrieben, die vorwiegend im Downsizing-Kontext forschen (z.B. Armstrong-Stassen, Brockner, Burke, Clay-Warner, Greenhalgh, Grunberg, Shaw, Tombaugh, Vahtera). Eine Übersicht der kontaktierten Autoren mit dem entsprechenden Antwortergebnis findet sich in Anhang F.

Zusammenfassend kann die Vollständigkeit einer Literaturrecherche durch die zwei deskriptiven Parameter „Trefferquote“ (recall) und „Relevanz“ (precision) abgeschätzt werden (Rustenbach, 2003). Dabei beschreibt die Höhe der Trefferquote die Identifikation möglichst aller Quellen aus der Gesamtheit relevanter Quellen (Rustenbach, 2003, S. 26). Die Relevanz hingegen bemisst das Ausmaß irrelevanter Quellen, so genannter negativer Treffer (Rustenbach, 2003, S. 26). Ziel ist die Maximierung beider Parameter, wobei mit der Identifikation möglichst aller relevanter Quellen, die Gefahr einer reduzierten Präzision steigt und umgekehrt. Einschränkend muss angemerkt werden, dass Trefferquote und Relevanz genauso wenig berechnet werden können, wie es auch keine anderen verlässlichen Techniken zur Bewertung geleisteter Literaturrecherche gibt.

Für die vorliegende Metaanalyse kann damit, wie auch für andere Metaanalysen, nicht eindeutig sichergestellt werden, dass die aufgefundenen Studien die zugrundeliegende Population repräsentieren (vgl. Kavale, 2001). Die Dauer der skizzierten Literatursuche mit 21 Monaten sowie die Anwendung multipler Suchstrategien minimieren jedoch das Risiko einer Publikationsverzerrung und gelten als optimale Strategie zur Auffindung möglichst vieler relevanter Studien (Kavale, 2001, S. 180).

3.3 Studienauswahl

Planning for the inclusion or exclusion criteria is perhaps the most important component of meta-analysis.

(Shelby & Vaske, 2008, S. 99)

Handelt es sich um eine Fragestellung, die per Metaanalyse untersucht werden kann, und besteht eine klare Vorstellung darüber, welche Art von Studien für die Fragestellung relevant ist (vgl. Kap. 3.1), so stellt sich anschließend die Frage nach der Identifikation dieser Studien (Lipsey & Wilson, 2001, S.

16). Die Anwendung der in Kapitel 3.2 erläuterten elektronischen und manuellen Suchstrategien ergibt zunächst eine Vielzahl an Primärstudien.

Auf Basis dieser Primärstudien gilt es, verschiedene Ein- bzw. Ausschlusskriterien inhaltlicher und methodischer Art anzulegen. Hierbei fließen kulturelle und sprachliche Anforderungen ebenso ein, wie Publikationszeitraum und -typus. Die explizite Darstellung der Eigenschaften der zu untersuchenden Studien ist dabei ein wesentliches Merkmal guter Metaanalysen (Lipsey & Wilson, 2001), dem in den Kapiteln 3.3.1 und Kapitel 3.3.2 Folge geleistet wird. Der Fokus liegt auf der Darstellung von Einschlusskriterien und nicht, wie z.B. von McKee-Ryan, Song, Wanberg und Kinicki (2005) praktiziert, auf möglichen Ausschlusskriterien (Halvorsen, 1994).

Im Folgenden werden zunächst inhaltliche Kriterien (Kap. 3.3.1) und anschließend methodische Vorgaben (Kap. 3.3.2) zum Einschluss in die Metaanalyse erläutert.

3.3.1 Inhaltliche Vorgaben

Given that many stores in the chain had been closed during the previous 12-month period (in which thousands of employees had lost their jobs), all employees in the stores that remained open could be considered survivors of the layoff.

(Brockner et al., 1990, S. 395)

Im Rahmen inhaltlicher Einschlusskriterien werden Feldstudien im organisationalen Kontext von Downsizing berücksichtigt, bei welchen zwischen Gekündigten und Survivors differenziert wird und die Reaktionen der Survivors auf Individuumsebene im Fokus der Studie stehen. Auswirkungen von Downsizing auf die Organisation werden nicht berücksichtigt (vgl. z.B. Kammeyer-Mueller et al., 2001) (vgl. Kap. 2.1.1). Das an den Anfang des Kapitels gesetzte Zitat von Brockner et al. (1990) kann als Beispiel eines klaren Survivor-Fokus gelten.

Die umfassend erfolgte Literaturrecherche (vgl. Kap. 3.2) ergibt, dass J. Brockner der einzige Forscher zu sein scheint, der Laborstudien zu Downsizing unternahm, indem er z.B. Studenten auf eine simulierte Personalreduktion reagieren ließ (Brockner et al., 1987; Brockner, Wiesenfeld, et al., 1993). Angesichts vieler relevanter künstlich erzeugbarer Moderatoren und einer zum damaligen Zeitpunkt noch nicht weit fortgeschrittenen theoretischen Basis, befand er Laborstudien als das Mittel der Wahl zur Gewährleistung einer hohen internen Validität (Brockner, 1988, S. 221). Darüber hinaus finden sich keine Laborstudien, so dass der Einschluss von Feldstudien, und damit der Ausschluss von Laborstudien, auch hinsichtlich der Gewährleistung einer hohen externen Validität, dem aktuellen Forschungsstand entspricht.

Downsizing ist ein hinreichender, jedoch kein notwendiger Grund zum Studieneinschluss, da es sich um einen nicht trennscharf verwendeten Begriff handelt und ein Personalabbau dabei nicht zwingend induziert ist (vgl. Kap. 2.1.1). Ausschlaggebend sind vom Unternehmen kommunizierte

Mitarbeiterkündigungen, die letztlich die Zielgruppe der Survivors ergeben. Die Angabe von Personalabbauzahlen gilt damit als notwendige Bedingung für einen Studieneinschluss. Studien zu Unternehmensfusionen (z.B. Armstrong-Stassen, Cameron, Mantler & Horsburgh, 2001) und im Rahmen organisationaler Veränderung (z.B. Woodward et al., 1999) wurden dann berücksichtigt, wenn dabei ein Personalabbau als reaktive Downsizing-Strategie eingesetzt wurde (z.B. Begley & Czajka, 1993) (vgl. Kap. 2.1.1). Fusionsstudien, die keine Merkmale von Personalabbau aufwiesen, wurden nicht integriert (z.B. Davy, Kinicki, Kilroy & Scheck, 1988; Rafferty & Restubog, 2010).

Darüber hinaus mussten eingeschlossene Studien ihre Survivor-Daten zu einem Zeitpunkt nach dem Downsizing erfasst haben, als Kündigungen bereits ausgesprochen waren, und die Gekündigten das Unternehmen im Optimalfall bereits verlassen hatten (Mishra & Spreitzer, 1998, S. 584). Letzteres ist insofern wichtig, als dass sich viele Survivor-Daten, z.B. hinsichtlich der empfundenen Arbeitsbelastung, erst nach dem Weggang von Kollegen korrekt quantifizieren lassen. Studien, wie die von Hamilton (2000), konnten nicht berücksichtigt werden, da die befragten Mitarbeiter zwar um den bevorstehenden Personalabbau wussten, jedoch noch keine Entlassungen der Kollegen erlebt hatten. In Langzeitstudien mit mehreren Messzeitpunkten wurde der Zeitpunkt gewählt, an welchem für die befragten Mitarbeiter bereits klar war, dass sie auch nach dem Personalabbau weiterhin beschäftigt sein würden (vgl. z.B. Zeitpunkt 2 bei Armstrong-Stassen, 1998b). Wurde innerhalb einer Studie zwischen freiwilligem und unfreiwilligem Stadium im Personalabbau differenziert, so wurde der Messzeitpunkt des unfreiwilligen Abbaus gewählt, da dieser der Definition von Survivors besser entspricht (vgl. Armstrong-Stassen, 2003) (vgl. Kap. 2.2).

Auch mussten die integrierten Studien mindestens eine Beziehung relevanter Kriteriums- und Prädiktorvariablen erhoben haben. Darüber hinaus sollten diese den vorgestellten Operationalisierungen entsprechen und über etablierte Messinstrumente erhoben worden sein (vgl. Kap. 2.2.2 und Kap. 2.3.1).

Die Publikationssprache musste englisch, deutsch oder französisch sein, wobei ein Großteil der empirischen Forschung zu Survivor-Reaktionen aus den USA, Großbritannien und Skandinavien stammt. Deutschsprachige Ausnahmen bilden die Studien von Baeckmann (1998), Marr und Steiner (2003) sowie V. Weiss (2004).

Es erfolgte keine zeitliche Begrenzung hinsichtlich des Publikationsjahres der integrierten Studien, da die Forschung im Downsizing-Kontext eine relativ kurze Historie besitzt (vgl. Kap. 2.2) und Repräsentativität gegeben sein sollte. Auch bezüglich des Studienursprungs wurden bewusst keine Restriktionen erhoben, da die vermehrte Integration internationaler Stichproben zur Ableitung kultureller Unterschiede sinnvoll sein kann (Datta et al., 2010). Integriert wurden deshalb z.B. auch Studien aus Malaysia (z.B. Arshad & Sparrow, 2010), der Türkei (z.B. Baran, Kanten, Kanten & Yashoglu, 2009) und Korea (z.B. Chang, 2002) (vgl. auch Anhang C).

Zur Reduzierung eines möglichen Publikationsbias (vgl. Kap. 3.1.2) wurde die Tatsache der Publikation als Kriterium zwar nicht berücksichtigt, jedoch für mögliche Moderatorenanalysen kodiert (Lipsey & Wilson, 2001). Integriert wurden publizierte Zeitschriftenartikel und Bücher genauso wie nicht publizierte Manuskripte, Dissertationen sowie Konferenzpräsentationen, sofern sie den inhaltlichen und methodischen Vorgaben (s. Kap. 3.3.2) entsprachen (vgl. Durlak & Lipsey, 1991). Bei publizierten Studien spielte die Reputation der Zeitschrift keine Rolle, da das Risiko potenziell zu hoher Effektgrößen von Studien, die in renommierten Zeitschriften publiziert wurden, reduziert werden sollte (Fried & Ager, 1998; Rosenthal, 1995).

3.3.2 Methodische Vorgaben

Neben inhaltlichen Vorgaben (s. Kap. 3.3.1) wurden auch methodische Kriterien etabliert, denen Studien zum Einschluss in die vorliegende Metaanalyse genügen mussten. So wurden jene Studien weiter berücksichtigt, die mindestens ein Effektmaß aufwiesen, das quantitative Angaben über die Relation zwischen relevanten Prädiktoren und Survivor-Reaktionen enthielt. Relevante Prädiktoren und Survivor-Reaktionen beziehen sich dabei auf die in Kapitel 2.2.2 und Kapitel 2.3.1 vorgestellten Variablen.

Wurden keine Korrelationskoeffizienten berichtet, so mussten zumindest Mittelwerte, Standardabweichungen und Stichprobengrößen angegeben sein, um entsprechende Effektgrößenumrechnungen, bzw. -schätzungen tätigen zu können (Borenstein et al., 2009). Studien, die nur über Parameterschätzungen anhand von Strukturgleichungs- oder Regressionsmodellen berichteten, wurden ausgeschlossen, da die angegebenen Daten keine Berechnung von Effektgrößen erlaubten (Halvorsen, 1994) (z.B. Svensen et al., 2007).

Enthielten Studien die geforderten Maße nicht, so wurden die Autoren per E-Mail darum gebeten, diese zu liefern (vgl. Kap. 3.2) (Durlak & Lipsey, 1991). Lagen diese Werte auch auf Nachfrage nicht vor, so mussten die Studien ausgeschlossen werden (z.B. Doherty, Bank & Vinnicombe, 1996). Ein Überblick zu den kontaktierten Autoren mit entsprechendem Antwortergebnis findet sich in Anhang F. Das dokumentierte Ergebnis unterstreicht die Einschätzung von B. T. Johnson und Eagly (2000), dass Primärforscher häufig nicht in der Lage oder eher unwillig seien, die gewünschte statistische Information bei direkter Kontaktaufnahme zu liefern.

Es mussten jeweils mindestens drei Studien vorliegen, die Informationen zu derselben Variablenbeziehung lieferten. Wenngleich Hunter et al. (1982) propagieren, dass bereits mit zwei Stichproben eine Metaanalyse durchführbar sei, so erscheint dies im Sinne verallgemeinerbarer Aussagen nicht zielführend (vgl. Beelmann & Bliesener, 1994). Andere Autoren, wie Mathieu und Zajac (1990) geben an, Ergebnisse für Variablenbeziehungen mit drei oder mehr Korrelationen berechnet zu haben (S. 172) und untermauern damit die im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse

getätigte Vorgabe. Würde diese Vorgabe noch höher angesetzt, so könnte unter Anwendung eines random effects-Modells (vgl. auch Kap. 3.5) das Problem einer Über- bzw. Unterpassung des Modells zwar noch besser berücksichtigt werden (Raudenbush, 1994, S. 317) (vgl. auch Kap. 3.1.3), es ergäben sich jedoch nur wenige zu untersuchende Beziehungen.

Insgesamt flossen in die endgültige Analyse 80 Primärstudien ein, welche 98 unabhängige Stichproben ergaben. Diese Größe entspricht der von Cafri et al. (2010) in ihrer „Meta-Metaanalyse“ ermittelten mittleren Anzahl integrierter Studien in Metaanalysen, die im Zeitraum von 1995 bis 2005 in der Zeitschrift „Psychological Bulletin“ publiziert wurden (S. 250).

Die inkludierten Studien finden sich separat aufgelistet in Anhang C. Ebenfalls aufgelistet sind jene Studien in Anhang B, die im Rahmen der Literaturrecherche entdeckt, jedoch aus angegebenen Gründen (vgl. Kap. 3.3.1 und Kap. 3.3.2) ausgeschlossen werden mussten.

3.4 Kodierung der Primärstudien

[...] given the time-consuming and expensive nature of coding in research synthesis, the synthesis inevitably must find some balance between coding broadly for descriptive purposes and coding narrowly around the specific target issues of the particular synthesis.

(Lipsey, 1994, S. 116)

Lipseys (1994) Zitat verdeutlicht die Ambivalenz, mit der sich jeder Metaanalytiker im Rahmen seiner Studienkodierung auseinandersetzen muss. Dabei ist, trotz etablierter Standards (vgl. Kap. 3.1), eine gewisse Subjektivität hinsichtlich der Breite und Vielfalt der zu kodierenden Informationen nicht zu vermeiden. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der einzelnen getätigten Kodierschritte wird im Rahmen des folgenden Kapitels 3.4.1 zunächst der durchgeführte Kodierprozess beschrieben. In Kapitel 3.4.2 erfolgt die Einschätzung der Güte der erfolgten Kodierung.

3.4.1 Kodierprozess

Im Rahmen des Kodierprozesses wurden zum einen die Informationen kodiert, die zur Berechnung einer mittleren metaanalytischen Effektgröße nötig waren, und zum anderen solche Studienmerkmale erhoben, die auf Basis der erfolgten Literaturrecherche für die Erklärung der Varianz der Einzelergebnisse relevant sein könnten (Fried & Ager, 1998; Lipsey, 1994; Stock, 1994). Für einen Überblick sei auf das integrative Rahmenmodell der Survivor-Reaktionen in Kap. 2.3 verwiesen. Letztere Studienmerkmale sind inhaltlicher oder methodischer Art (Durlak & Lipsey, 1991; Lipsey, 1994) und lassen sich zusätzlich danach unterscheiden, ob sie objektiv erhoben werden können wie z.B. das Publikationsjahr, oder ob die Kodierung eher subjektiv, z.B. hinsichtlich des Ausmaßes eines Personalabbaus, erfolgt (Eisend, 2004; J. A. Hall, Tickle-Degnen, Rosenthal & Mosteller, 1994).

Konkret erhoben wurden inhaltliche Variablen wie Art und Ort der Publikation sowie Downsizing-Details, wie z.B. die Häufigkeit und der Schweregrad des kürzlich durchgeführten Abbaus. Sofern angegeben, wurden auch die mit Downsizing verfolgten Ziele und Implementierungsstrategien (z.B. Auswahlkriterien der Gekündigten, Vorlauf der Ankündigung bzw. Angabe von Abbaugründen) sowie angewandte Methoden (z.B. Einstellungsstopp, frühzeitige Pensionierungen oder Entlassungen) erhoben. Zum besseren Verständnis dieser kodierten Variablen sei auf Kapitel 2.1.1 verwiesen, in welchem dezidiert einzelne Merkmale im Rahmen eines Downsizing-Prozesses erläutert wurden. Ebenfalls kodiert wurden demographische Charakteristika der Survivor-Stichprobe sowie eine mögliche Führungstätigkeit, die als Moderatoren mit den Effektgrößen korrelieren könnten (Fried & Ager, 1998). Ob Mitarbeiter bereits vor der Realisierung eines Abbaus darüber informiert wurden, ob sie bleiben oder gehen werden, wurde ebenfalls kodiert (Brockner et al., 1994), jedoch aufgrund fehlender Angaben nicht weiterverfolgt. Neben diesen inhaltlichen Variablen wurden methodische Variablen wie Studiendesign und Längs- bzw. Querschnittsstudie kodiert (Lipsey, 1994).

Die Erhebung der Survivor-Evaluationen und -Reaktionen mit ihren Effekt- und Reliabilitätsmaßen ist ein weiterer zentraler Bestandteil des Kodierprozesses (vgl. Kap. 2.2). Zusätzlich kodiert wurden die Effektgrößen und relevanten Variablen von Studien-Subgruppen, um bei einer ausreichend großen Studienanzahl eine differenziertere Analyse der Beziehung von Stichprobencharakteristika und Studienergebnissen zuzulassen (Lipsey, 1994, S. 113). Bei fehlenden Informationen konnte im Kodierprotokoll die Kategorie „not specified“ angekreuzt werden (vgl. Durlak & Lipsey, 1991). Für einen Überblick aller kodierter Variablen sei auf das Kodierprotokoll in Anhang A verwiesen.

Die Fülle kodierter Informationen obliegt stets dem Forscher, der sich zwischen vielen kodierten Informationen und der Hoffnung auf erkenntnisreiche Ergebnisse auf der einen Seite, und einer nicht mehr überschaubaren Menge an durchzuführenden Berechnungen auf der anderen Seite, zu entscheiden hat (J. A. Hall et al., 1994).

Neben der Erstellung eines Kodierprotokolls sind auch während des Kodierens verschiedene Aspekte zu beachten. So sollten Studien von mehr als einer Person kodiert werden (Fried & Ager, 1998; Orwin, 1994). Ist dies aufgrund eingeschränkter Ressourcen nicht möglich, so wird empfohlen, vor allem kritische Items subjektiver Daten randomisiert von mehreren Kodierern kodieren zu lassen, um eine höhere Verlässlichkeit zu erzielen (Fried & Ager, 1998; Stock, 1994). Außerdem gilt es, soviel Originalinformation wie möglich zu erhalten, um den Ermessensspielraum des Kodierers zu reduzieren und so die Fehlerquote zu minimieren (Stock, 1994, S. 129). Sinnvoll ist auch die Festlegung akzeptabler Reliabilitätshöhen im Vorfeld der Kodierung (Stock, 1994).

Entsprechend dieser Empfehlungen wurden jeder Studie eine eindeutig zuordenbare Identifikationsnummer zugewiesen und Kodierblätter sowie ein Kodierbuch konstruiert (Stock, 1994). In einem Kodiertraining wurden die beiden rekrutierten Kodierer in die Downsizing-Thematik

eingeführt und mit den Hilfsunterlagen vertraut gemacht (vgl. Shelby & Vaske, 2008) Anschließend wurden sowohl von der Autorin, als auch von den beiden Kodierern fünf Studien testweise kodiert, deren Ergebnisse miteinander verglichen, und auftauchende Unterschiede diskutiert, um die Kodierexpertise anhand von Fehlerkorrekturen zu erhöhen (vgl. auch Orwin, 1994). Daraufhin erfolgte eine marginale Revision des Kodierprotokolls (Durlak & Lipsey, 1991; Stock, 1994). Fehlten zentrale Informationen zur Kodierung, so wurden die entsprechenden Autoren um die Zulieferung dieser Daten gebeten (vgl. Orwin, 1994) (vgl. Kap. 3.3.2 und Anhang F).

Insgesamt wurden alle achtzig relevanten Studien von der Autorin zweimal im Abstand von drei Monaten mit Hilfe von Access-basierten Datenblättern kodiert, während eine randomisierte Auswahl von jeweils fünfundzwanzig Studien durch die beiden geschulten Personen kodiert wurde (vgl. auch Cafri et al., 2010, S. 246). Bei uneinheitlichen Kodiererergebnissen wurde die Originalstudie herangezogen und solange diskutiert, bis eine gemeinschaftlich akzeptierte Lösung gefunden wurde (vgl. Davy et al., 1991).

Unabhängige Stichproben derselben Studie wurden unter Berücksichtigung des bereits diskutierten Problems abhängiger Messungen (vgl. Kap. 3.1.2) zusätzlich separat kodiert und sofern möglich, für eine detaillierte Untersuchung potenzieller Moderatoren verwendet (vgl. Kap. 4.5).

3.4.2 Interrater-Übereinstimmung

Wie in Kapitel 3.4.1 beschrieben, sollten bereits im Vorfeld einer Studienkodierung Kodierer entsprechend geschult und hilfreiche Kodierunterlagen zur Verfügung gestellt werden. Auf diese Weise können Qualitätsstandards im Rahmen der Kodierung gewährleistet werden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, die Güte der Kodierung durch die unterschiedlichen Kodierer entsprechend einzuschätzen und zu bewerten.

Zur Berechnung der Übereinstimmung kategorialer Beurteilungskriterien wie „Art der Tätigkeit“ (Bürotätigkeit versus Arbeiter), „Schwere des Downsizings“ und „Führungstätigkeit“ (s. Kap. 2.3.2) wurde Cohens Kappa herangezogen (Rustenbach, 2003) und über ein Excel-Makro berechnet. Cohens Kappa setzt den Prozentsatz zufallsbereinigter beobachteter Übereinstimmungen ins Verhältnis zum Prozentsatz erwarteter Nichtübereinstimmungen, was zu einer maximalen Übereinstimmung von $Kappa = 1$ führen kann (Rustenbach, 2003, S. 46). Anzumerken ist, dass es bei der Berechnung von Kappa um die Nähe eines kodierten Wertes zum wahren Wert geht, was bei graduell inhaltlich unterschiedlichen Werten sinnvoll ist. Da die vorliegenden kodierten Werte jedoch inhaltlich voneinander unabhängig sind, ist der Kappa-Index mit Vorsicht zu interpretieren. Es ergibt sich ein Cohens Kappa von .75, was als gute Übereinstimmung gewertet werden kann (Bortz & Döring, 2005, S. 277). Auf Basis dieses Kappa-Wertes wurden die Kodierungen nochmals überprüft und einige

vermeintliche Schreibfehler von Seiten des Zweit- und Drittkodierers identifiziert und korrigiert, so dass von einem noch höheren Kappa ausgegangen werden kann.

Über Cohens Kappa wurde außerdem die Intraraterreliabilität berechnet, die anhand des erwähnten zweimaligen Kodiervorgangs aller relevanten Studien durch denselben Kodierer über einen Zeitraum von drei Monaten ermittelt wurde und mit 98,5% in einem sehr guten Bereich liegt.

Zur Berechnung der Übereinstimmung kontinuierlicher Beurteilungssitems bei intervallskalierten Daten, wie z.B. Stichprobengröße und Korrelationen zwischen Prädiktoren und Kriterien, wird der Intraklassenkorrelationskoeffizient (ICC) herangezogen. Dieser ist, analog zu Cohens Kappa, von erwarteten zufälligen Übereinstimmungen bereinigt (Rustebach, 2003) und wurde ebenfalls über ein Excel-Makro berechnet. Hinsichtlich der einbezogenen Kodierungen ergibt sich ein Intraklassenkorrelationskoeffizient von .94, was als sehr gute Übereinstimmung gelten kann, so dass die kodierte Information als ausreichend reliabel eingeschätzt werden kann (Rustebach, 2003, S. 49).

Zur Berechnung einer mittleren Gesamtübereinstimmung wurden die itemweisen Produkte aus Urteilsanzahl und Reliabilität ermittelt und summiert, und anschließend durch die Gesamtzahl vorgenommener Beurteilungen dividiert (vgl. Rustebach, 2003, S. 51). Dies ist aufgrund der generellen Äquivalenz zwischen Cohens Kappa und ICC möglich, so dass sich eine mittlere Gesamtreliabilität von .85 ergibt (vgl. Rustebach, 2003). Gemäß einer Einschätzung von Fleiss (1994) kann dieser Wert als exzellent eingeschätzt werden.

Zusammenfassend lag aus Sicht der Autorin die größte Schwierigkeit darin, die Studienvariablen gemäß ihrer zugrunde liegenden Operationalisierung den Variablen aus dem Kodierprotokoll korrekt zuzuordnen und dabei weder zu großzügig noch zu differenziert vorzugehen (vgl. auch Kap. 2.2.2). Während Großzügigkeit bei der Einwertung zu wenig aussagekräftigen Ergebnissen führen würde, hätte eine zu starke Differenzierung ein nicht ausreichendes Datengefüge zur Folge und es wäre keine Ergebnisableitung möglich (vgl. Kap. 3.1.2). Der als sehr gut einzuschätzende ICC-Wert spricht für eine erfolgreiche Zuordnung und Kodierung der entsprechenden Konstrukte und damit für verlässliche Schlussfolgerungen auf Basis der erhaltenen Ergebnisse (vgl. Kap. 4).

3.5 Metaanalytische Berechnungen

No single correct approach to conducting a meta-analysis exists.

(Shelby & Vaske, 2008, S. 99)

Shelby und Vaskes (2008) Einschätzung fasst die Streubreite erhältlicher Fachartikel zur Durchführung von Metaanalysen treffend zusammen (vgl. auch Schulze, 2007a). De facto finden sich auf Basis einer ausführlichen Recherche zahlreiche methodische Aspekte, die auch unter Experten heterogen diskutiert werden und letztlich der Subjektivität des einzelnen Metaanalytikers obliegen

(vgl. auch Kap. 3.1.2 und Kap. 5.2.1). Zudem ist die Geschwindigkeit der methodischen Weiterentwicklung beachtlich (Shadish, 1996) und die nebeneinander existierenden methodischen Schulen (vgl. Kap. 3.1.3) sorgen für zusätzliche Verwirrung. So kommt Schulze (2007a) zu dem Schluss, dass eine optimale Methodik zur Durchführung von Metaanalysen bislang nicht existiere.

Im Folgenden wird erläutert, nach welchem methodischen Grundprinzip die vorliegende Metaanalyse durchgeführt wurde und wie dabei die einzelnen Schritte aussahen (Kap. 3.5.1). Darüber hinaus werden die Verteilungsannahmen des fixed effect- und des random effects-Modells diskutiert und deren direkte Auswirkungen auf die vorliegende Metaanalyse dargelegt (Kap. 3.5.2).

3.5.1 Allgemeines Vorgehen

Angesichts der in Kapitel 3.1.3 dargestellten Vor- und Nachteile einzelner methodischer Ansätze wird die vorliegende Metaanalyse nach dem von Hedges und Olkin (1985) geprägten Vorgehen durchgeführt. Mitausschlaggebender Grund für diese Entscheidung liegt in der Gewichtung mittlerer Effektgrößen anhand der inversen Varianz statt anhand der Stichprobengröße. Auch die verteilungsbegründete Fisher's z-Transformation von Korrelationskoeffizienten sowie der elaborierte Umgang mit Homo- bzw. Heterogenitätsstatistiken überzeugen. Die einzeln ablaufenden Schritte werden im Folgenden konkret erörtert.

Nach Spezifizierung der Forschungsfrage (s. Kap. 2.4), durchgeführter Literaturrecherche (s. Kap. 3.2) und der Etablierung entsprechender Studieneinschlusskriterien (s. Kap. 3.3) erfolgte die Studienkodierung (s. Kap. 3.4). Neben inhaltlichen und methodischen Variablen wurden auch die Effektmaße der Studien kodiert. Als Effektmaße in den Sozial- und Geisteswissenschaften werden hauptsächlich standardisierte Mittelwertsunterschiede wie Hedges's g und Cohen's d , die so genannten d -Indizes, sowie Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten, bzw. die so genannten r -Indizes, verwendet (R. Rosenthal, 1994; Schulze, 2007a). Diese Indizes flossen auch in die vorliegende Metaanalyse vorwiegend ein, so dass deren rechnerische Operationen konkret dargestellt werden.

Da der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient nach Pearson das in den integrierten Primärstudien am häufigsten verwendete Effektmaß darstellte (vgl. Field, 2001; Fried & Ager, 1998; B. T. Johnson & Eagly, 2000), wurde dieser als zentrales Effektmaß verwendet. Rosenthal (1991b) argumentiert zudem mit einer leichteren Interpretierbarkeit von r -Werten im Vergleich zur d -Familie (vgl. auch R. Rosenthal, 1994; Rosenthal & DiMatteo, 2001).

Vor der Integration der Effektgrößen erfolgt die Transformation von r in Fishers z -Werte und erst später zu Präsentationszwecken zurück in r . Der Vorteil der z -Statistik liegt, im Vergleich zur Verteilung von r , die sich erst bei großen Stichproben einer Normalverteilung annähert, in der annähernden Normalverteilung (R. Rosenthal, 1994; Schulze, 2007a). Zudem hängt ihre Varianz nur von der Stichprobengröße ab, so dass dieses Vorgehen gerade für metaanalytische Ansätze, die die

Inverse der quadrierten Standardfehler der Effektgröße zur Gewichtung heranziehen, sinnvoll ist (Schulze, 2007a) (vgl. auch Kap. 3.1.3). Kontroverse Diskussionen zur Fisher-z-Transformation finden sich bei Hunter und Schmidt (1990). Neben der beschriebenen Transformation der Korrelationen werden Mittelwertsunterschiede über Hedges' g in den Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten r umgerechnet (vgl. Borenstein et al., 2009; B. T. Johnson & Eagly, 2000). Dabei werden sämtliche Ergebnisse über die Schätzung von Populationseffektstärken statt über die Berechnung globaler Irrtumswahrscheinlichkeiten integriert (Beelmann & Bliesener, 1994) (vgl. Kap. 3.1.3).

Anschließend erfolgt eine Gewichtung der einzelnen Effektgrößen, die wegen einer geringen Nachvollziehbarkeit für den Leser und einer liberaleren Schätzung, heterogen diskutiert wird (Bangert-Drowns & Wells-Parker, 2001; Fuller & Hester, 1999; Osburn & Callender, 1992). Im Rahmen der Methodik von Hedges und Olkin (1985) sind die Berücksichtigung unterschiedlicher Stichprobengrößen und damit eine entsprechende Gewichtung jedoch absolut erforderlich.

Für die Gewichtung existieren verschiedene Möglichkeiten. So ist es weit verbreitet, Studien mit großen Stichproben stärker zu gewichten (Fried & Ager, 1998; Shadish & Haddock, 1994; Shelby & Vaske, 2008). Dies basiert auf der Tatsache, dass Studien mit großer Stichprobengröße eine akkuratere Schätzung des Populationsparameters und weniger Bias liefern als kleine Stichproben (Begg, 1994; Shadish & Haddock, 1994). Hedges und Olkin (1985) zeigten jedoch, dass optimal berechnete Gewichte nicht direkt über die Stichprobengröße ermittelt werden, sondern auf dem Standardfehler der Effektgröße basieren. Dabei sollte eine Effektstärke umso höher gewertet werden, je weniger Variation ihr aufgrund des Stichprobenfehlers unterliegt (Hedges, 1982). Dies bestätigen auch Marin-Martinez und Sanchez-Meca (2009), die in ihrer metaanalytischen Monte Carlo-Simulation die beste Leistung hinsichtlich einer mittleren quadrierten Abweichung durch den Schätzer von Hedges und Vevea (1998), und nicht durch den von Hunter und Schmidt (1990) erhielten (vgl. auch Kap. 3.1.3). Die Effektgrößen werden deshalb anhand der Schätzung der inversen Varianz jeder Effektgröße gewichtet, statt direkt anhand der Stichprobengröße (Beelmann & Bliesener, 1994; Lipsey & Wilson, 2001; Marin-Martinez & Sanchez-Meca, 1999).

Basierend auf dieser Gewichtung wird durch die Mittelung aller gewichteten Einzeleffekte ein Summeneffekt berechnet bzw. die Populationseffektstärke geschätzt (Borenstein et al., 2009) (vgl. auch Kap. 3.1).

Neben der Berechnung dieser mittleren Effektgröße wird die Konsistenz der Effekte über alle integrierten Studien anhand eines Konfidenzintervalls kalkuliert. Dieses gibt die Bandbreite an, in welcher sich ein Populationsparameter mit hoher Wahrscheinlichkeit, meist 95%, befindet (Lipsey & Wilson, 2001). Zugleich gibt es Auskunft über die Präzision, mit welcher die Effektgröße in einer Studie geschätzt wurde (Cumming & Finch, 2005): Je kleiner das Konfidenzintervall, desto größer die

Präzision (Borenstein et al., 2009, S. 5). Zusätzlich kann ersehen werden, dass die gemittelte Effektgröße statistisch signifikant ausfällt, sofern das berechnete Konfidenzintervall die Null nicht einschließt (Lipsey & Wilson, 2001).

An die Berechnung der mittleren Effektgrößen schließt sich eine Homogenitätsanalyse an, die der Frage nachgeht, ob die integrierten Primärstudien aus einer homogenen Grundgesamtheit stammen bzw. ob die einzelnen Effektgrößen denselben Populationseffekt abbilden (Lipsey & Wilson, 2001). Konkret wird mit Hilfe der Q-Statistik geprüft, ob die beobachteten Effektgrößenschätzungen stärker variieren als aufgrund des Stichprobenfehlers erwartet werden könnte, wenn alle Studien eine gemeinsame Populationseffektgröße teilten (Hedges, 1983; Shadish & Haddock, 1994; Shelby & Vaske, 2008). Unter Annahme eines einzigen Populationsparameters weist die Q-Statistik eine χ^2 -Verteilung auf (Becker & Schram, 1994). Übersteigt Q hingegen den kritischen Wert für χ^2 mit $k-1$ Freiheitsgraden, dann wird die Nullhypothese der Homogenität zurückgewiesen (Lipsey & Wilson, 2001, S. 116). Ein signifikanter Q-Test bedeutet Heterogenität und damit die notwendige Analyse methodischer und inhaltlicher Moderatoren (Beelmann & Bliesener, 1994; Fried & Ager, 1998; B. T. Johnson & Eagly, 2000).

B. T. Johnson und Eagly (2000, S. 515) weisen hinsichtlich des Q-Tests kritisch darauf hin, dass, vor allem wenn Q hoch ausfällt, auch nicht signifikante Q-Werte Moderatoren bedeuten könnten, und die Q-Werte mit Zurückhaltung interpretiert werden sollten. Auch Lipsey und Wilson (2001) warnen vor der Verlässlichkeit von Q, sofern nur wenige Effektgrößen zur Verfügung stehen und diese auf geringen Stichprobengrößen basieren, so dass der Q-Test über keine ausreichende Teststärke verfügt und Homogenität fälschlicherweise nicht zurückweist. Beide Kritikpunkte wurden im Rahmen der Ergebnisinterpretation in Kapitel 4.1 berücksichtigt.

Nach der Interpretation der Homogenitätsstatistiken erfolgten die so genannten Sensitivitätsanalysen, die nach B. T. Johnson und Eagly (2000) vor den Moderatorenanalysen durchzuführen sind, um letztere nicht zu verfälschen. Dabei wird der Frage nachgegangen, was passieren würde, wenn ein Teil der Daten verändert würde (Greenhouse & Iyengar, 1994). Im besten Fall unterstreichen die Ergebnisse der durchgeführten Sensitivitätsanalysen die Generalisierbarkeit der berechneten Ergebnisse (Fried & Ager, 1998). So wurden zum einen mögliche Ausreißer identifiziert und sequentiell die Effektgrößen eliminiert, die die Heterogenitätsstatistik um ihren größten Anteil reduzieren, so dass letztlich Homogenität erzielt werden kann (B. T. Johnson & Eagly, 2000) (s. Kap. 4.3.1). Zum anderen wurden die Studien eliminiert, deren Daten auf Mittelwertsunterschieden beruhten (s. Kap. 4.3.2). Vor allem hinsichtlich der beschriebenen Transformation von Mittelwertsunterschieden in Korrelationen sind Sensitivitätsanalysen sinnvoll (Borenstein et al., 2009), um die Robustheit der erzielten Ergebnisse zu überprüfen (Rustenbach, 2003). Untersuchungen zu möglichen Konsequenzen solcher Umrechnungen stehen momentan noch aus (Schulze, 2007a). Noch dezidiertere Informationen zu den durchgeführten Sensitivitätsanalysen finden sich im Rahmen der

Ergebnisdokumentation und -interpretation in Kapitel 4.3. Dort werden auch die zur Identifikation von Ausreißern und zur Analyse metaanalytischer Ergebnisse verwendeten visuellen Darstellungen wie Forest Plots erläutert. Letztere finden sich in Anhang D.

Neben den erläuterten Sensitivitätsanalysen können auch durch Moderatoren- und Subgruppenanalysen homogene Effektgrößen erzielt werden (Hedges & Olkin, 1985). Die Suche nach Moderatoren war dann induziert, wenn sich, wie bereits erläutert, eine signifikante Heterogenität der einzelnen Effektgrößen zeigte (vgl. auch Kap. 3.1.3). Dann galt es zu untersuchen, ob sich die Beziehung zwischen einer unabhängigen und einer abhängigen Variable durch eine dritte Variable in ihrer Stärke bzw. Richtung verändern würde (Fried & Ager, 1998; Viechtbauer, 2007) (vgl. auch Kap. 4.5). Zentral ist dabei auch die Differenzierung in Zwischenstudienvarianz („between studies variance“) und Innerstudienvarianz („within study variance“) (Hunter & Schmidt, 1990): Ist erstere signifikant, so liegt keine homogene Grundgesamtheit vor und es können keine allgemeinen Schlussfolgerungen getroffen werden. Ist darüber hinaus die Innerstudienvarianz signifikant, so ist davon auszugehen, dass die angenommenen Variablen für eine Heterogenitätsaufklärung nicht ausreichend sind (Durlak & Lipsey, 1991, S. 319). Der untersuchte Moderator kann dann nicht eindeutig interpretiert werden und nicht zur Erklärung der Gesamtvarianz herangezogen werden. Die Untersuchung weiterer Moderatoren bzw. die Unterteilung der untersuchten Moderatoren in untergeordnete Elemente wären dann nächste Schritte zur weiteren Homogenitätsaufklärung. Die zuletzt beschriebenen Schritte konnten im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse aufgrund zu weniger Primärdaten nicht unternommen werden.

Zusammenfassend ergibt sich folgender Prozess: Nach der jeweiligen Transformation der einzelnen Effektgrößen in eine gemeinsame Effektgröße erfolgt die Berechnung der gewichteten mittleren Effektgröße anhand der inversen Varianz (vgl. Fried & Ager, 1998). Damit wird die Gesamtstärke des untersuchten Zusammenhangs quantifiziert und ein Populationsparameter bestimmt. Sich anschließende Signifikanztests zeigen auf, inwiefern die gewichteten Effekte signifikant sind, während ermittelte Konfidenzintervalle die Präzision der berechneten Effekte darlegen. Anschließend wird die Konsistenz der integrierten Effektgrößen analysiert und hinsichtlich einer homogenen Verteilung untersucht (Shelby & Vaske, 2008). Zusätzlich werden gegebenenfalls Ausreißer bestimmt (Lipsey & Wilson, 2001). Um die Nullhypothese einer nicht vorhandenen Zwischenstudienvarianz zu prüfen, wird der Q-Test herangezogen (Van den Noortgate & Onghena, 2003). Wird diese widerlegt, so gilt es, Moderatoren zu untersuchen oder Studien in homogene Gruppen einzuteilen und separate Metaanalysen durchzuführen (Fried & Ager, 1998; Van den Noortgate & Onghena, 2003) (vgl. auch B. T. Johnson & Eagly, 2000). Einen Überblick über die erfolgten Schritte gibt Abbildung 41.

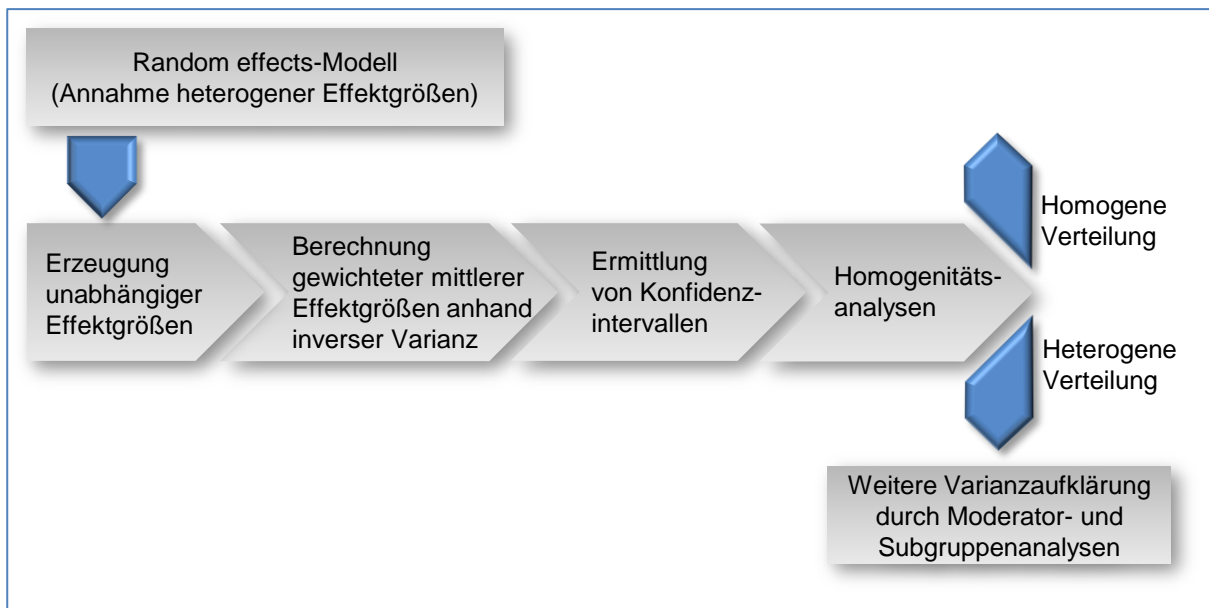


Abbildung 41: Metaanalytischer Berechnungsprozess (vgl. Lipsey & Wilson, 2001; Shelby & Vaske, 2008)

Zur Berechnung verwendet wurde das Programm Comprehensive Meta-Analysis (CMA) in der Version 2.0 (Borenstein et al., 2009).

Bereits erwähnt wurden Verteilungsannahmen im Sinne des random effects, bzw. fixed effect-Modells. Diese werden im folgenden Kapitel erläutert und einander gegenübergestellt. Ebenso erfolgt eine kurze Diskussion darüber, inwiefern diese Modellentscheidung bereits im Vorfeld oder auch erst auf Basis von Varianzhomogenitätstests zu erfolgen hat, und wie dies im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse gelöst wurde.

3.5.2 Random effects-Modell versus fixed effect-Modell

The reader may wonder how to make the choice between a fixed versus random effects model. The answer is partly statistical, partly conceptual, and rarely indisputable.

(Shadish & Haddock, 1994, S. 274)

Model selection in meta-analysis has a long history; an issue formally addressed 20 years ago [...] that continues to be discussed today.

(Cafri et al., 2010, S. 244)

Eng verknüpft mit dem im vorangegangenen Kapitel 3.5.1 beschriebenen metaanalytischen Vorgehen ist die zu treffende Entscheidung hinsichtlich eines zugrunde liegenden Verteilungsmodells. So hängt z.B. die Art der Gewichtung jeder einzelnen Studie von den Verteilungsannahmen der Effektgrößen ab (Borenstein et al., 2009; Raudenbush, 1994). Dabei lassen sich das fixed effect- und das random effects-Modell unterscheiden.

Wie anhand der beiden zitierten Aussagen deutlich wird, ist die metaanalytische Entscheidung hinsichtlich einer passenden Modellwahl umstritten, und zudem Thema aktueller Diskussionen

(Schulze, 2007a). Im Folgenden werden nun die Grundannahmen der beiden Verteilungsmodelle erörtert.

Fixed effect-Modell

Unter Annahme des fixed effect-Modells wird davon ausgegangen, dass alle integrierten Studien dieselbe wahre Effektgröße teilen und sich als direkte Replikationsstudien nur aufgrund ihrer Stichproben voneinander unterscheiden, was zugleich die einzige Fehlerquelle darstellt (Halvorsen, 1994; Hedges, 1994; Schulze, 2007b). Damit würde sich die Schätzung des Populationsparameters von dieser wahren Effektgröße nur aufgrund der Stichprobenvariabilität unterscheiden (Matt & Cook, 1994) (s. Abbildung 42). Die Unterschiede zwischen den Studien hinsichtlich Forscher, Örtlichkeit und Messinstrumente werden dabei als vernachlässigbar angenommen (Schulze, 2004). Somit wird davon ausgegangen, dass die Variabilität einer abhängigen Variablen allein durch den entsprechenden Prädiktor aufgeklärt wird, wobei eine möglicherweise übrig bleibende Varianz auf Stichprobenfehler zurückgeführt würde (Schulze, 2007b). Besäße jede integrierte Studie dabei eine unendliche Stichprobengröße, so gäbe es keinen Stichprobenfehler und jede einzelne Effektgröße würde der wahren Effektgröße entsprechen (Borenstein et al., 2009, S. 63).

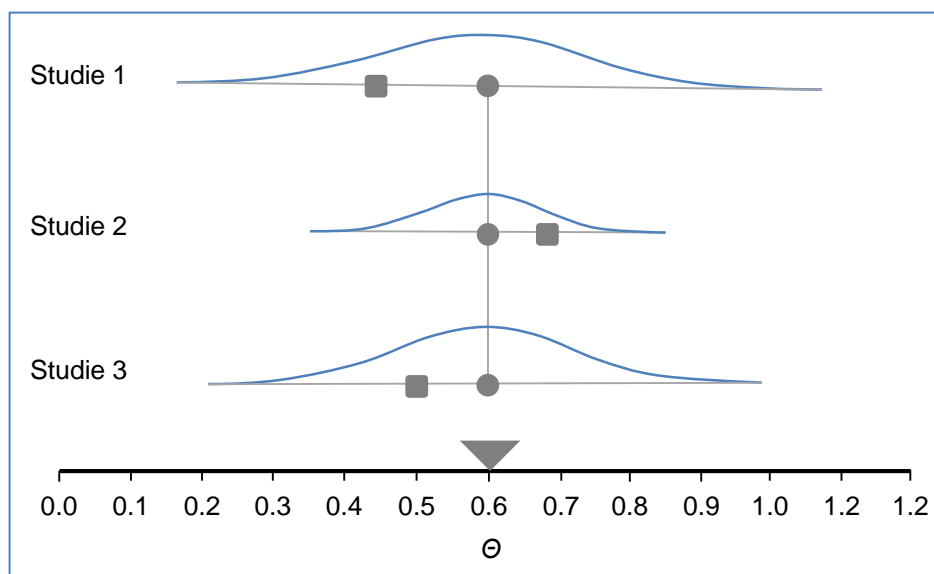


Abbildung 42: Fixed effect-Modell (in Anlehnung an Borenstein et al., 2009, S. 65)

Bei der Gewichtung der einzelnen Studien werden kleinen Studien nur sehr kleine Gewichte zugeteilt, da davon ausgegangen wird, dass bessere Information über dieselbe Effektgröße in größeren Studien zu finden ist (Borenstein et al., 2009). Das Gewicht wird dabei als Quotient von 1 und der jeweiligen Innerstudienvarianz berechnet: $\frac{1}{V_Y}$ (Borenstein et al., 2009, S. 65) (vgl. auch Kap. 3.5.1).

Auf Basis dieser Annahmen erlaubt die Anwendung eines fixed effect-Modells lediglich eine Ergebnisgeneralisierung für die integrierten Studien (Rosenthal & DiMatteo, 2001). Gleichzeitig erscheint es äußerst fragwürdig, ob eine Vielzahl von Studien, die nicht als exakte Replikationen

angelegt waren, eine identische wahre Effektgröße teilen (vgl. Schulze, 2007a). Die Annahme eines fixed effect-Modells gilt damit nur unter sehr dezidierten Bedingungen, die bei Feldstudien in der Regel nicht gegeben sind (Van den Noortgate & Onghena, 2003). Insgesamt handelt es sich bei dem vorgestellten Modell um das einfachste und begrenztteste aller Modelle, und zugleich um das am häufigsten verwandteste (Schulze, 2007b).

Random effects-Modell

Unter dem random effects-Modell wird hingegen angenommen, dass die wahre Effektgröße von Studie zu Studie aufgrund vieler nicht identifizierbarer Unterschiede in den Primärstudien variiert (Borenstein et al., 2009; Raudenbush, 1994). Dabei wird davon ausgegangen, dass sich eine beobachtete Effektgröße vom Populationsparameter durch den Stichprobenfehler und weitere, zufällig verteilte, Variabilitätsquellen unterscheiden (Lipsey & Wilson, 2001). Dabei differieren die Studien neben der Stichprobengröße auch hinsichtlich der Operationalisierung oder Messung von Variablen, bzw. hinsichtlich der Population, aus welcher die Stichprobe gezogen wurde (Hedges, 1994; G. B. Jackson, 1980; Van den Noortgate & Onghena, 2003; Viechtbauer, 2007). Konkret werden dabei zwei Quellen der Varianz unterschieden: Der Stichprobenfehler und die Variation zwischen den wahren Effektgrößen (Van den Noortgate & Onghena, 2003, S. 770).

Konventionell wird die Bezeichnung eines random effects-Modells dann verwendet, wenn ein Residuenterm für unerklärte Zwischenstudienvarianz inkludiert ist (Cafri et al., 2010, S. 244). Da es nicht darum geht, einen einzigen wahren Effekt, sondern das Mittel einer Verteilung von Effekten zu schätzen, können kleine Studien ein ähnlich großes Gewicht erhalten wie große Studien. Die Gefahr, dass kleine Studien sehr unpräzise Effektstärken liefern, wird dabei in Kauf genommen, da damit eine weitere wichtige Effektstärke integriert wird (Borenstein et al., 2009). Das Gewicht einer einzelnen Studie wird als Quotient von 1 und der Summe von Innerstudien- und Zwischenstudienvarianz berechnet: $\frac{1}{V_y + T^2}$ (Borenstein et al., 2009, S. 73).

Das Modell berücksichtigt sowohl die Varianz innerhalb einer Stichprobe („within-study variance“) als auch die Varianz zwischen den Stichproben („between-studies variance“) (Becker & Schram, 1994; Halvorsen, 1994; Lipsey & Wilson, 2001) und ist damit sowohl in der Berechnung, als auch in der Interpretation komplizierter als das fixed effect-Modell (Schulze, 2007a). Letztlich liegt die Schwierigkeit beim random effects-Modell in einer adäquaten Schätzung der zufälligen Varianz (Lipsey & Wilson, 2001).

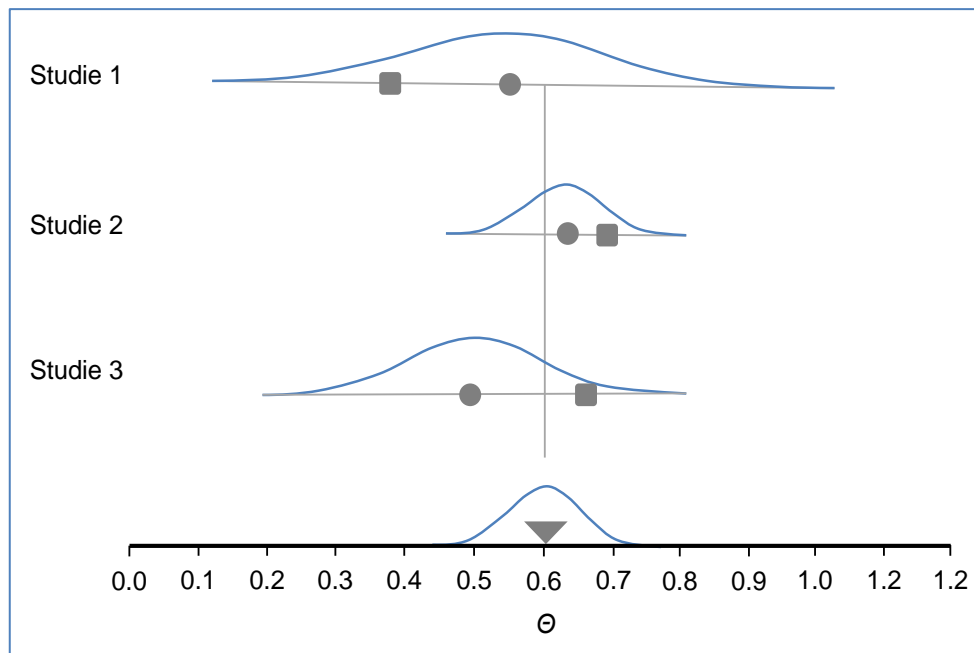


Abbildung 43: Random effects-Modell (in Anlehnung an Borenstein et al., 2009, S. 72)

Im Vergleich zum fixed effect-Modell wird im random effects-Modell zur bekannten Varianz eine unerklärte Heterogenität addiert, so dass diese Summe zu einem größeren Konfidenzintervall führt, was eine konservativere Signifikanztestung bedeutet als unter einem fixed effect-Modell (Bosnjak, 2002; Field, 2001; Schulze, 2007a; Shadish & Haddock, 1994). Da random effects-Modelle nicht unterstellen, dass die gesammelten Studien mit jenen der Population identisch sind, sind sie in ihren Annahmen weniger restriktiv als fixed effect-Modelle (Van den Noortgate & Onghena, 2003). Damit werden random effects-Modelle als wesentlich realistischere und effektivere Modelle hinsichtlich wissenschaftlicher Zielerreichung in Metaanalysen angesehen (Hedges & Vevea, 1998; Marin-Martinez & Sanchez-Meca, 2009; Raudenbush, 1994; Schulze, 2007b). Dies gilt vor allem dann, wenn allgemeine Schlussfolgerungen über eine Population angestellt werden sollen, statt Aussagen rein auf die inkludierten Stichproben beschränken zu wollen (Field, 2001).

Modellwahl

Da die Modellwahl einen grundlegenden Einfluss auf Effektschätzung und Teststärke hat, gilt es, die Wahl gut abzuwägen (Cafri et al., 2010) und nicht nur auf Basis vorhandener Konventionen zu treffen (Schulze, 2007a). Dabei ist zentral, wofür die ermittelten Ergebnisse verwendet werden sollen: Sollen Schlussfolgerungen für eine, den integrierten Studien abgesehen vom Stichprobenfehler, identische Population gezogen werden, so bietet sich das fixed effect-Modell an (Cafri et al., 2010, S. 244; Cooper & Hedges, 1994; Hedges & Vevea, 1998). Random effects-Modelle werden hingegen für Schlussfolgerungen auf eine Population herangezogen, die nicht exakt identisch ist (Cafri et al., 2010). Konzeptionelle Überlegungen hinsichtlich der unterstellten Grundgesamtheit, über die die Studienergebnisse generalisiert werden sollen, bedingen die Anwendung eines random effects-Modells

(Eisend, 2004, S. 14). Auch der Forderung nach einer möglichen Generalisierung der Ergebnisse auf andere Studien und Situationen kann damit Folge geleistet werden (Hedges, 1994).

Die Anzahl vorhandener Studien hat ebenfalls einen Einfluss auf die Wahl des Modells, wobei das random effects-Modell bei einer größeren Studienanzahl sinnvoller ist als das fixed effect-Modell, da die Varianz ansonsten mit sehr geringer Präzision geschätzt würde und die Idee der Generalisierung auf eine größere Population schwierig würde (Raudenbush, 1994, S. 307). Fixed effect-Modelle werden befürwortet, wenn die Anzahl einfließender Studien zu klein ist für bedeutungsvolle Rückschlüsse der integrierten Studien auf das Studienuniversum (Cooper & Hedges, 1994, S. 526). Als klein werden von Schulze (2004) weniger als 30 einfließende Studien bezeichnet. Allerdings scheinen fixed effect-Modelle, wenn die zugrunde liegende Verteilung an Studien als heterogen eingeschätzt wird, verzerrte Signifikanztests und engere Intervalle nach sich zu ziehen, was den Grad der Präzision in metaanalytischen Ergebnissen überschätzt (Cafri et al., 2010, S. 244). Auch inferenzstatistisch gesehen verfügen random effects-Modelle über eine größere Validität (Cafri et al., 2010, S. 262) und scheinen in den meisten Situationen die bessere Wahl zu sein (Schulze, 2007a).

Ogleich die metaanalytischen Methoden von Hedges und Olkin (1985) zu den häufig zitierten zählen (vgl. Kap. 3.1.3), wird die Wahl eines fixed- oder random effects-Modells in Metaanalysen nur selten angegeben bzw. diskutiert (vgl. auch Cafri et al., 2010; Van den Noortgate & Onghena, 2003). Trotz einer ansteigenden Anwendung von random effects-Modellen (S. M. Hall & Brannick, 2002), scheinen fixed effect-Modelle häufiger zugrunde gelegt zu werden (Cafri et al., 2010, S. 262; Schulze, 2004). Schulze (2007a) vermutet hierfür als Gründe Berechnungskomplexität und konservativere Ergebnisse von Seiten des random effects-Modells.

Das der vorliegenden Metaanalyse zugrunde gelegte Vorgehen basiert nicht auf dem von Van den Noortgate und Onghena (2003, S. 771) vorgeschlagenen adaptiven random effects-Vorgehen, bzw. dem „conditional random effects“-Modell (Hedges & Vevea, 1998), bei welchem zunächst ein fixed effect-Modell unterstellt wird und erst bei einem signifikanten Homogenitätstest zu einem random effects-Modell übergegangen wird. Diese Strategie ist aus Sicht der Autorin vor allem hinsichtlich der Abhängigkeit von der Güte des angewandten Homogenitätstests riskant (vgl. auch Schulze, 2007a). De facto zeigt eine Überprüfung, dass Q-Tests bisweilen über keine ausreichende Teststärke verfügen (Schulze, 2007a). Stattdessen fußt die Wahl des random effects-Modells auf konzeptionellen Vorüberlegungen (Cooper & Hedges, 1994) und wird damit a priori festgelegt (Borenstein et al., 2009). Die bei Feldstudien nicht vermeidbare Heterogenität einfließender Studien sowie die angestrebte Generalisierung der Ergebnisse auf Survivor-Reaktionen im Downsizing-Kontext sprechen klar für diese Entscheidung und damit für die Anwendung eines random effects-Modells. Kritisch anzumerken bleiben die teilweise geringe Anzahl einfließender Studien und die damit verbundenen Reliabilitätseinschränkungen bei random effects-Modellen. Eine theoretisch durchdachte

und damit bewusste Modellwahl ist „state of the art“ und damit als Fortentwicklung der früheren konventionellen Verwendung von fixed effect-Modellen zu betrachten (vgl. Schulze, 2004).

4 Ergebnisse

Gone are the days when a vote count of results decided an issue.

(Cooper & Hedges, 1994, S. 523)

In Kapitel 3 wurde der methodische Hintergrund zur durchgeführten Metaanalyse erläutert. Dabei wurde dezidiert auf alle durchgeführten Schritte hinsichtlich Literaturrecherche (s. Kap. 3.2), Studienauswahl (s. Kap. 3.3), Kodierung der Primärstudien (s. Kap. 3.4) sowie metaanalytische Berechnungen (s. Kap. 3.5) eingegangen. Ebenfalls erklärt und begründet wurden getroffene Entscheidungen für die methodische Schule von Hedges und Olkin (1980) (s. Kap. 3.1.3) und die Zugrundelegung eines random effects-Modells (s. Kap. 3.5.2).

Auf Basis dieses Hintergrunds werden im Folgenden die berechneten Ergebnisse zur Beantwortung der zentralen Fragestellungen (s. Kap. 2.4) vorgestellt und interpretiert.

Hinsichtlich der Ergebnisdarstellung fällt bei bestehenden Metaanalysen auf, dass deren Ergebnisse hauptsächlich in Form zweier Tabellen dargestellt werden. Zum einen durch eine Auflistung aller inkludierten Studien und zum anderen durch die berechneten gemittelten Effektgrößen und Konfidenzintervalle (vgl. auch Light, Singer & Willett, 1994). Light et al. (1994) rufen dazu auf, dem Leser anhand von Grafiken einen umfassenden ersten Überblick zu zentralen Tendenzen, Extremwerten und Verteilungen zu bieten und damit die Chancen metaanalytischer Ergebnisse vollends auszuschöpfen (vgl. auch Cumming & Finch, 2005). Angesichts der bereits mehrfach diskutierten Subjektivität bestimmter metaanalytischer Entscheidungen (vgl. Kap. 3.4 und Kap. 3.5) bleibt es auch in diesem Zusammenhang dem Metaanalytiker überlassen, den Mehrwert vieler Grafiken sorgfältig abzuwägen. Für die vorliegende Dissertation werden Grafiken verwandt, sofern diese die erzielten Ergebnisse veranschaulichen und zusätzliche Information bieten (vgl. z.B. Kap. 4.2). Konkret finden sich in Anhang D Forest Plots zur Sichtung zentraler Tendenzen und in Anhang E Funnel Plots zur Einschätzung einer möglichen Publikationsverzerrung.

Die metaanalytische Ergebnisberechnung besteht aus verschiedenen Schritten, die bereits in Kapitel 3.5.1 detailliert beschrieben wurden und auch im Rahmen der Ergebnisdokumentation von Kapitel 4 nochmals zusammengefasst dargestellt werden. Dabei wird vor allem auf relevante Aspekte der Interpretation eingegangen.

Bei der Interpretation der Werte wird zunächst darauf geachtet, inwiefern der mittlere Gesamteffekt signifikant ausfällt. Hierfür werden die Ergebnisse zum einen interpretiert anhand der Konventionen zur Effektstärkeninterpretation von Cohen (1988) und zum anderen anhand der Vorgaben von Hedges und Olkin (1985). Sich anschließende Homogenitätstests geben Aufschluss darüber, inwiefern die berechneten mittleren Effekte auf die Gesamtpopulation übertragbar sind (Eisend, 2004). Dabei wird

anhand der Nullhypothese inferenzstatistisch überprüft, ob die beobachteten Effektstärken zur selben „wahren“ Population gehören, so dass der Stichprobenfehler die einzige Varianzquelle darstellt (Osburn & Callender, 1992) (vgl. Kap. 3.5.1). Eine signifikante Homogenitätsstatistik bedeutet den Anschluss weiterer Analysen. Konkret wurden bei den Ergebnissen, die auf Heterogenität schließen ließen, in Sensitivitätsanalysen zunächst Ausreißer eliminiert (vgl. Kap. 4.3.1) und anschließend Analysen ohne die Studien durchgeführt, deren Mittelwerte zur Schätzung von Korrelationen verwendet wurden (vgl. Kap. 4.3.2). Oberstes Ziel war dabei die Herstellung von Homogenität, um die erzielten Ergebnisse entsprechend generalisieren zu können. Bei den Beziehungen, die auf mindestens drei Effektgrößen beruhten, wurden im Bedarfsfall zusätzliche Moderatoranalysen durchgeführt, um die Heterogenität weiter aufzuklären. Abbildung 44 veranschaulicht, ähnlich wie Abbildung 41, den Ablauf der durchgeführten Metaanalyse, wobei hierbei vorwiegend interpretative Schritte visualisiert werden.

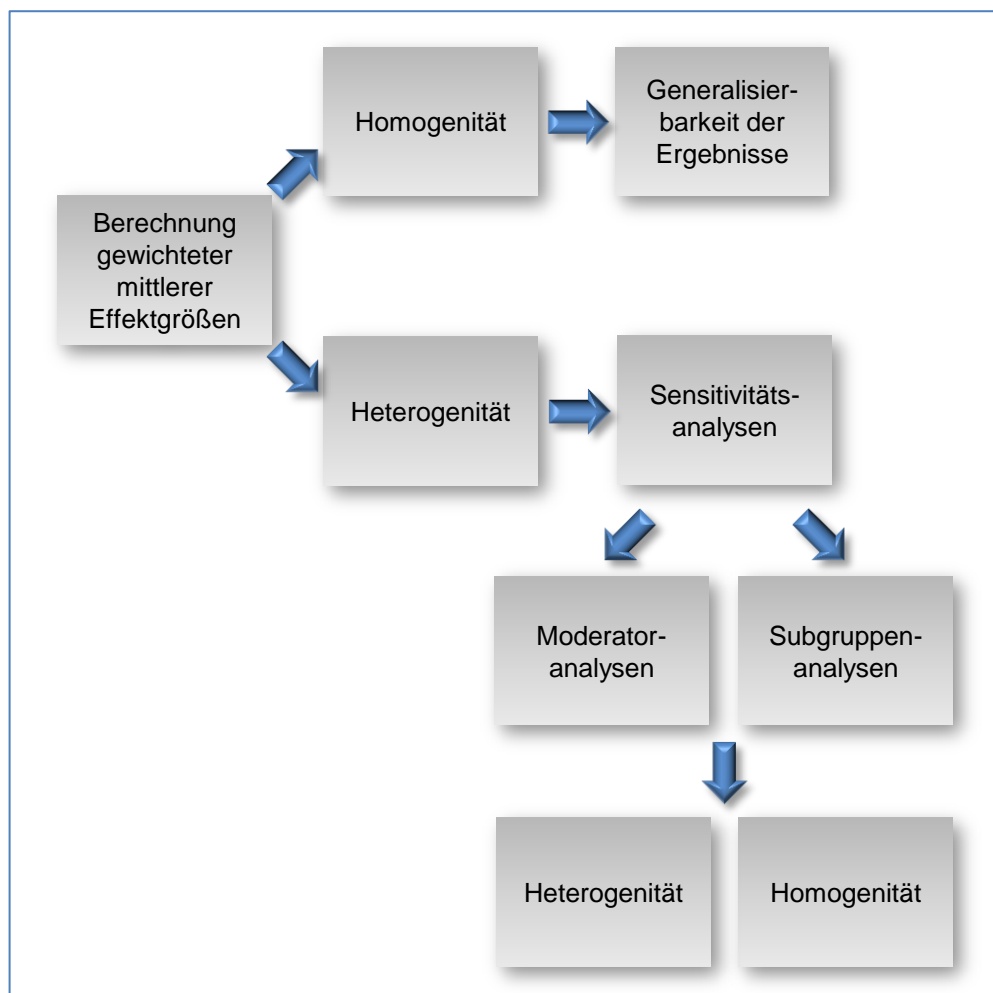


Abbildung 44: Interpretation metaanalytischer Ergebnisse

Im Folgenden werden die metaanalytischen Ergebnisse der Antezedenzen von Survivor-Reaktionen und deren Zusammenhänge berichtet (s. Kap. 4.1). Basierend auf dem selbst entwickelten Rahmenmodell (s. Kap. 2.3) wird der Frage nachgegangen, welchen Einfluss Einstellungen der

Survivors auf deren Verhalten und Gesundheit haben (s. Kap. 4.2). In den sich anschließenden Sensitivitätsanalysen wird die Stabilität der erhaltenen Ergebnisse unter Ausschluss von Extremwerten (s. Kap. 4.3.1) und unter Ausschluss der Studien, deren Ergebnisse auf Mittelwertsunterschieden beruhen, untersucht (s. Kap. 4.3.2). Analysen zur Einschätzung von Publikationsverzerrungen finden sich in Kapitel 4.4 sowie entsprechende Moderatorenanalysen in Kapitel 4.5. Letztere dienen, genauso wie die in Kapitel 4.6 beschriebenen Subgruppenanalysen dazu, die Varianz zwischen den Studien möglichst vollständig aufzuklären.

4.1 Antezedenzen von Survivor-Reaktionen

In general, survivors react more negatively (e.g. their organizational commitment suffers) when: (a) the layoffs are judged as relatively unfair, and (b) the changes in working conditions are experienced more as threats rather than opportunities.

(Brockner, Grover, O'Malley, Reed & Glynn, 1993, S. 154)

Analog zur zitierten Einschätzung von Brockner, Grover, et al. (1993) werden im Folgenden die Ergebnisse der Metaanalyse zu Antezedenzen von Survivor-Reaktionen dargestellt (vgl. *Fragestellung 1* aus Kapitel 2.4), wobei sich letztere in emotionale und einstellungsbezogene Reaktionen sowie Verhaltens- und gesundheitliche Reaktionen unterteilen (vgl. Kap. 4.3 bis Kap. 4.1.4).

Aufgrund der durch verschiedene Unternehmenssettings bedingten grundsätzlichen Heterogenität der einfließenden Studien wird bei allen Berechnungen von einem random effects-Modell, das sowohl die Varianz innerhalb als auch die Varianz zwischen den Stichproben berücksichtigt, ausgegangen (vgl. Kap. 3.5.2). Auch die Aussicht dass, unter Annahme eines fixed effect-Modells, die Informationen der kleinen Studien größtenteils ignoriert würden, da präzisere Informationen über dieselbe Effektgröße aus größeren Studien vorlägen, wäre fatal und untermauert diese Entscheidung (Borenstein et al., 2009, S. 79).

Neben der Beziehung von Survivor-Evaluationen und Survivor-Reaktionen werden auch relevante persönliche Einflussgrößen wie Beschäftigungsdauer und die Bindung an die Gekündigten auf Survivor-Reaktionen untersucht. Dies ist möglich, sofern mindestens drei Studien in die Analysen integriert werden konnten (vgl. auch Kap. 3.3.2). Der Einfluss der Bindung an die Gekündigten sowie der Einfluss von wiederholtem Downsizing und Führungstätigkeiten konnte deshalb nur jeweils einmal, und zwar auf organisationales Commitment bzw. affektives Commitment, untersucht werden (s. Tabelle 3 und Tabelle 4). Der Einfluss von Alter und Beschäftigungsdauer konnte auf mehrere Survivor-Reaktionen hin untersucht werden (s. Tabelle 4, Tabelle 6, Tabelle 9, Tabelle 10).

Die nachfolgenden Tabellen zeigen neben der korrigierten mittleren Korrelation, der Anzahl integrierter Studien und der sich daraus ergebenden Gesamtstichprobe, die jeweiligen

Konfidenzintervalle. Diese geben den Bereich an, in welchem sich der wahre Wert der Population, aus dem die Stichprobe gezogen wird, befindet und geben damit Auskunft über die Präzision der Effektgrößenschätzung und darüber, ob die Effektgröße signifikant unterschiedlich ist von ihrem Nullwert (Light et al., 1994; Whitener, 1990) (vgl. Kap. 3.5.1). Hinsichtlich der Effektgrößen erfolgt eine Orientierung an Cohens Empfehlungen zur Größeneinschätzung: So wird $r = .10$ als kleiner, $r = .30$ als mittlerer und $r = .50$ als großer Effekt bewertet (vgl. auch B. T. Johnson & Eagly, 2000). Anhand der angegebenen Wahrscheinlichkeit p ist die Signifikanz des berechneten Effekts ersichtlich ($p < .05$). Die angegebenen Q -, I^2 - und T^2 -Werte informieren als Heterogenitätsstatistiken über die Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtpopulation (Hedges & Olkin, 1985; Lipsey & Wilson, 2001).

4.1.1 Emotionale Reaktionen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der durchgeführten Metaanalysen hinsichtlich der Auswirkungen von Survivor-Evaluationen auf emotionale Reaktionen der Survivors dargestellt und erläutert. Aus Tabelle 1 und Tabelle 2 sind die Ergebnisse der getesteten Hypothesen der Metaanalyse der Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit (*Hypothesen 1a, 2a, 3a, 4a, 5b, 6a, 8a, 10b*) bzw. geistig-seelischer Verfassung (*Hypothesen 5a, 9a, 10a*) ersichtlich (vgl. Kap. 2.3.1).

Arbeitszufriedenheit

Entsprechend der vorformulierten Hypothese (*H1a*) zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und erlebter Autonomie am Arbeitsplatz ($r = .38$). Hypothesenkonform zeigen sich auch die positiven Zusammenhänge mit prozeduraler ($r = .39$) (*H8a*) und interaktionaler Gerechtigkeit ($r = .44$) (*H10b*) sowie mit der erlebten Unterstützung durch die Führungskraft ($r = .31$) (*H3a*) und durch die Organisation ($r = .46$) (*H4a*). Entsprechend den Hypothesen zeigen sich negative Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung ($r = -.22$) (*H2a*) sowie zwischen Arbeitszufriedenheit und erlebter Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -.30$) (*H5b*) sowie erlebter Stärke der Bedrohung ($r = -.40$) (*H6a*).

Keines der berechneten Konfidenzintervalle schließt die Null mit ein, so dass es sich jeweils um von Null verschiedene Effekte handelt, die alle hochsignifikant ($p = .00$) ausfallen. Gemäß der Effektstärkeninterpretation nach Cohen (1988) zeigen sich vorwiegend mittlere Effekte (s. Tabelle 1). Die Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit und interaktionaler Gerechtigkeit ($r = .44$) bzw. Arbeitszufriedenheit und organisationaler Unterstützung ($r = .46$) fallen dabei am stärksten aus.

Hinsichtlich der durchgeführten Homogenitätsanalysen ergeben sich durchwegs signifikante Q -Werte, die eine starke Heterogenität zwischen den integrierten Stichproben vermuten lassen, so dass die berechneten Korrelationen zunächst nicht generalisiert werden können (vgl. Kap. 3.5.1). Stattdessen lässt sich auf mögliche Moderatoren schließen (Lipsey & Wilson, 2001, S. 133). Unterstützt wird

diese Erkenntnis durch die jeweils vorhandene Zwischenstudienvarianz T^2 , so dass die beobachtete Varianz größer ausfällt, als dies allein auf Basis des Stichprobenfehlers möglich wäre. Dies unterstützt die a priori festgelegte Zugrundelegung eines random effects-Modells (vgl. Kap. 3.1.3).

Damit muss die Annahme einer homogenen Grundgesamtheit zunächst zurückgewiesen werden und davon ausgegangen werden, dass die integrierten Studien keine gemeinsame Effektgröße teilen. Die errechneten Maße der zentralen Tendenzen sind damit mit Vorsicht zu interpretieren (J. A. Hall & Rosenthal, 1995). Über die in Kapitel 4.5 durchgeführten Moderatorenanalysen soll anschließend eine weiterführende Varianzaufklärung betrieben werden.

Tabelle 1: Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz	.38	6	4111	.19	.55	.00	.00	309.46	5	98.38	.07	.26
Arbeitsbelastung	-.22	6	3469	-.32	-.12	.00	.00	27.70	5	81.95	.01	.11
Prozedurale Gerechtigkeit	.39	7	4900	.24	.53	.00	.00	203.00	6	97.04	.05	.22
Interaktionale Gerechtigkeit	.44	6	1234	.32	.54	.00	.00	30.19	5	83.44	.02	.14
Organisationale Unterstützung	.46	5	5338	.37	.55	.00	.00	52.05	4	92.32	.01	.12
Unterstützung durch Führungskraft	.31	6	876	.14	.46	.00	.00	45.12	5	88.92	.04	.19
Arbeitsplatzunsicherheit	-.30	9	3966	-.42	-.16	.00	.00	166.64	8	95.20	.04	.21
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.40	7	1677	-.55	-.23	.00	.00	94.83	6	93.67	.06	.25

Anmerkungen: $r_{kor.}$ = korrigierte (gewichtete mittlere) Korrelation, k = Studienanzahl, N = Stichprobengröße, 95% CI = Unter- und Obergrenze des 95% Konfidenzintervalls, p = Effektsignifikanzprüfung, p (Het.) = Heterogenitätssignifikanzprüfung, Q = Heterogenitätsstatistik, df (Q) = Freiheitsgrade, I^2 = Verhältnis wahrer Heterogenität zu beobachteter Variation, T^2 = Zwischenstudienvarianz, T = Zwischenstudienabweichung

Geistig-seelische Verfassung

Die postulierten positiven Zusammenhänge von geistig-seelischer Verfassung mit erlebter distributiver Gerechtigkeit ($r = .23$) (*H9a*) und interaktionaler Gerechtigkeit ($r = .31$) (*H10a*) werden bestätigt. Die angenommene negative Beziehung zu Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -.28$) (*H5a*) wird ebenfalls bestätigt (s. Tabelle 2). Die drei ermittelten Effektgrößen unterscheiden sich jeweils von Null und sind damit hochsignifikant. Insgesamt können die Effektgrößen als klein bis mittel eingeschätzt werden (Cohen, 1988). Die erlebte interaktionale Gerechtigkeit zeigt sich mit $r = .31$ als stärkster Prädiktor der geistig-seelischen Verfassung.

In den Heterogenitätsanalysen weist der Zusammenhang von geistig-seelischer Verfassung und Arbeitsplatzunsicherheit mit $r = -.28$ einen nicht signifikanten Q-Wert auf, auch die Zwischenstudienvarianz beträgt Null. Damit könnte, wenngleich a priori bereits festgelegt, ein fixed effect-Modell zugrunde gelegt werden, da die Ergebnisse von fixed- und random effects-Modellen bei einer nicht vorhandenen Zwischenstudienvarianz deckungsgleich sind (vgl. Borenstein et al., 2009). Somit kann bei den integrierten Studien von einer homogenen Grundgesamtheit ausgegangen werden und dieses Ergebnis auf eine zugrunde liegende Gesamtpopulation generalisiert werden. Untermauert wird die Tatsache der Generalisierung noch durch die hohe Anzahl integrierter Studien von $n = 9$. Das

Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit ist damit ein verlässlicher Prädiktor der geistig-seelischen Verfassung von Survivors.

Im Vergleich dazu weist die Beziehung von geistig-seelischer Verfassung und distributiver Gerechtigkeit ($r = .23$) einen noch signifikanten Q-Wert auf, wobei die Zwischenstudienvarianz auf zwei Nachkommastellen Null beträgt. Bei der Konsultation der Ergebnisse von fixed- und random effects-Modellen zeigen sich nur marginale Unterschiede, so dass das Ergebnis mit Vorsicht auf die Gesamtpopulation generalisiert werden kann.

Der Zusammenhang von geistig-seelischer Verfassung und interaktionaler Gerechtigkeit ($r = .31$) weist einen signifikanten Q-Wert auf und es existiert eine minimale Studienzwischenvarianz ($T^2 = .01$). Damit fällt die beobachtete Varianz größer aus als sie allein aufgrund eines Stichprobenfehlers zustande käme und es muss von Moderatoren ausgegangen werden. Darüber hinaus wird im Rahmen von Sensitivitätsanalysen (Kap. 4.3) versucht, die vorhandene Varianz zu reduzieren.

Tabelle 2: Metaanalyse zu Antezedenzen von geistig-seelischer Verfassung

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df(Q)	I^2	T^2	T
Distributive Gerechtigkeit	.23	5	2067	.15	.30	.00	.02	11.34	4	64.73	.00	.07
Interaktionale Gerechtigkeit	.31	5	1629	.23	.40	.00	.01	13.06	4	69.37	.01	.09
Arbeitsplatzunsicherheit	-.28	9	2859	-.31	-.25	.00	.69	5.63	8	0.00	.00	.00

4.1.2 Einstellungsbezogene Reaktionen

Im Folgenden wird auf die Ergebnisse der durchgeführten Metaanalysen hinsichtlich der Auswirkungen von Survivor-Evaluationen auf einstellungsbezogene Reaktionen der Survivors eingegangen. In Tabelle 3, Tabelle 4, Tabelle 5 und Tabelle 6 sind die Ergebnisse der getesteten Hypothesen der Metaanalyse der Antezedenzen von organisationalem Commitment (*Hypothesen 2b, 3b, 5c, 6b, 8b, 9d, 10c*), affektivem Commitment (*Hypothesen 1b, 4b, 8c, 9b, 10d*), psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit (*Hypothesen 1c, 5d*) und Kündigungsabsichten (*Hypothesen 1d, 2c, 4c, 5e, 8d, 10e*) dargestellt.

Organisationales Commitment

Die postulierten positiven Zusammenhänge von organisationalem Commitment mit prozeduraler Gerechtigkeit ($r = .33$) (*H8b*), distributiver Gerechtigkeit ($r = .25$) (*H9d*), interaktionaler Gerechtigkeit ($r = .35$) (*H10c*) und Unterstützung durch die Führungskraft ($r = .36$) (*H3b*) werden bestätigt. Ebenfalls bestätigt werden die negativen Korrelationen von organisationalem Commitment und Arbeitsbelastung ($r = -.26$) (*H2b*), Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -.33$) (*H5c*) und erlebter Stärke der Bedrohung ($r = -.48$) (*H6b*) (s. Tabelle 3). Alle ermittelten Zusammenhänge sind hoch signifikant und schließen die Null im jeweiligen Konfidenzintervall nicht ein. Auch der ermittelte direkte negative Zusammenhang von organisationalem Commitment und Bindung an die Gekündigten ($r = -.14$) fällt

signifikant aus. Die beschriebenen Zusammenhänge sind überwiegend als mittelhoch zu bezeichnen (Cohen, 1988). Der Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und organisationalem Commitment fällt mit $r = -.48$ am stärksten aus.

Homogenitätsanalysen berichten abgesehen von einer Ausnahme für alle untersuchten Zusammenhänge von Survivor-Evaluationen und organisationalem Commitment jeweils signifikante Q-Werte und vorhandene Zwischenstudienvarianzen. Damit scheinen die integrierten Studien für keinen untersuchten Zusammenhang eine gemeinsame Effektgröße zu teilen, was das a priori zugrunde gelegte random effects-Modell nachdrücklich bestätigt. Die vorhandene Heterogenität spricht für Moderatoren, die in weiteren Analysen untersucht werden (s. Kap. 4.5). Der Zusammenhang von organisationalem Commitment und distributiver Gerechtigkeit kann hingegen aufgrund einer nicht signifikanten Heterogenitätsstatistik verallgemeinert werden, so dass das Erleben von distributiver Gerechtigkeit als verlässlicher Prädiktor des organisationalen Commitments von Survivors gelten kann.

Der Zusammenhang von organisationalem Commitment und Bindung an die Gekündigten kann ebenfalls aufgrund eines nicht signifikanten Q-Werts und einer nicht vorhandenen Zwischenstudienvarianz auf die Gesamtpopulation verallgemeinert werden. Damit scheint die erlebte Bindung an die Gekündigten einen kleinen Einfluss ($r = -.14$) auf das organisationale Commitment des Survivors zu haben.

Tabelle 3: Metaanalyse zu Antezedenzen von organisationalem Commitment

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Arbeitsbelastung	-.26	5	2785	-.40	-.11	.00	.00	35.28	4	88.66	.03	.16
Prozedurale Gerechtigkeit	.33	13	4909	.23	.43	.00	.00	201.21	12	94.04	.04	.19
Distributive Gerechtigkeit	.25	3	628	.17	.32	.00	.78	.51	2	.00	.00	.00
Interaktionale Gerechtigkeit	.35	9	2478	.21	.47	.00	.01	111.29	8	92.81	.05	.21
Unterstützung durch Führungskraft	.36	8	3522	.22	.49	.00	.00	86.06	7	91.87	.04	.19
Arbeitsplatzunsicherheit	-.33	11	3054	-.42	-.23	.00	.00	81.90	10	87.79	.03	.16
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.48	4	308	-.74	-.11	.01	.00	44.91	3	92.32	.17	.41
Bindung an die Gekündigten	-.14	3	3393	-.21	-.08	.00	.06	5.80	2	65.52	.00	.05

Affektives Commitment

Hinsichtlich der Antezedenzen von affektivem Commitment können die postulierten Hypothesen wie folgt bestätigt werden: Es zeigt sich jeweils ein positiver Zusammenhang mit Autonomie am Arbeitsplatz ($r = .37$) (*H1b*), mit prozeduraler ($r = .47$) (*H8c*), interaktionaler ($r = .34$) (*H10d*) und distributiver Gerechtigkeit ($r = .39$) (*H9b*) sowie mit organisationaler Unterstützung ($r = .48$) (*H4b*) (s. Tabelle 4). Diese Effekte schließen die Null nicht in ihr jeweiliges Konfidenzintervall ein und fallen hochsignifikant ($p = .00$) aus. Sie können überwiegend als mittel eingeschätzt werden (Cohen, 1988). Die Wahrnehmung von prozeduraler Gerechtigkeit ($r = .47$) und organisationaler Unterstützung ($r = .48$) fungieren dabei als die stärksten Prädiktoren affektiven Commitments.

Die erläuterten Zusammenhänge mit Autonomie am Arbeitsplatz, prozeduraler, interaktionaler und distributiver Gerechtigkeit sowie mit organisationaler Unterstützung lassen aufgrund ihrer signifikanten Q-Werte und vorhandener Zwischenstudienvarianzen auf Moderatoren schließen. Entsprechend erforderliche Sensitivitätsanalysen (s. Kap. 4.3) und Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5) führen im Optimalfall zu einer Varianzreduktion und ermöglichen die Generalisierung der Ergebnisse in spezifizierter Form.

Zusätzlich berechnete mögliche Zusammenhänge von affektivem Commitment mit wiederholtem Downsizing ($r = .00$) und Alter ($r = .05$) konnten nicht nachgewiesen werden. Es zeigt sich ein kleiner Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und affektivem Commitment ($r = .12$) (*H12*) sowie Führungstätigkeit ($r = .15$) (*H13*). Der Zusammenhang mit der Beschäftigungsdauer des Survivors fällt dabei nicht signifikant aus, während die Korrelation von Führungstätigkeit und affektivem Commitment hochsignifikant ist. Darüber hinaus weist dieser Zusammenhang einen nicht signifikanten Q-Wert bei nicht vorhandener Zwischenstudienvarianz auf. Damit basiert dieser Effekt auf einer homogenen Grundgesamtheit, so dass hierbei von keinen Moderatoren ausgegangen werden muss. Somit scheint die eigene Führungstätigkeit nicht nur als potenzieller Moderator der Beziehung von Survivor-Evaluationen und -Reaktionen in Frage zu kommen (vgl. Kap. 4.5), sondern auch als unabhängiger Prädiktor von affektivem Commitment zu fungieren.

Tabelle 4: Metaanalyse zu Antezedenzen von affektivem Commitment

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz	.37	6	2077	.26	.47	.00	.00	37.75	5	86.76	.02	.14
Prozedurale Gerechtigkeit	.47	7	2462	.36	.57	.00	.00	74.74	6	91.97	.03	.18
Interaktionale Gerechtigkeit	.34	5	1871	.22	.45	.00	.00	28.29	4	85.86	.02	.14
Distributive Gerechtigkeit	.39	5	2016	.30	.46	.00	.00	20.65	4	80.63	.01	.09
Organisationale Unterstützung	.48	5	684	.38	.56	.00	.01	12.44	4	67.85	.01	.11
Wiederholtes Downsizing	.00	3	908	-.12	.12	.99	.11	4.48	2	55.24	.01	.08
Alter	.05	5	2192	-.10	.20	.54	.00	47.71	4	91.62	.03	.17
Beschäftigungsdauer	.12	4	1841	-.04	.28	.14	.00	32.78	3	90.85	.03	.16
Führungstätigkeit	.15	3	850	.06	.23	.00	.20	3.20	2	37.44	.00	.05

Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

Durchgeführte Analysen zum Zusammenhang von psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit und erlebter Autonomie am Arbeitsplatz mit $r = .12$ bestätigen eine positiv angenommene Beziehung (*H1c*). Der postulierte negative Zusammenhang mit erlebter Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -.33$) (*H5d*) wird ebenfalls bestätigt (s. Tabelle 5). Beide Effekte sind hochsignifikant. Während die Korrelation mit erlebter Autonomie am Arbeitsplatz als klein bewertet werden kann, ist jene mit Arbeitsplatzunsicherheit als mittelhoch einzustufen (Cohen, 1988).

Durchgeführte Heterogenitätsanalysen zeigen, dass der Zusammenhang von psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit und erlebter Autonomie am Arbeitsplatz einen nicht signifikanten Q-Wert aufweist, so dass die einfließenden Studien dieselbe zugrunde liegende

Gesamtpopulation abbilden und von keinen Moderatoren auszugehen ist. Damit kann die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz als ein Prädiktor der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit angesehen werden. Der Zusammenhang mit erlebter Arbeitsplatzunsicherheit hingegen lässt aufgrund einer vorhandenen Zwischenstudienvarianz Moderatoren vermuten und muss in weiteren Analysen genauer beleuchtet werden (Lipsey & Wilson, 2001) (vgl. Kap. 4.5).

Tabelle 5: Metaanalyse zu Antezedenzen von psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz	.12	3	401	.04	.21	.01	.74	.62	2	.00	.00	.00
Arbeitsplatzunsicherheit	-.33	4	570	-.43	-.22	.00	.02	9.46	3	68.28	.01	.10

Kündigungsabsichten

Der jeweils als negativ postulierte Zusammenhang von Kündigungsabsichten mit Autonomie am Arbeitsplatz ($r = -.40$) (*H1d*) sowie prozeduraler ($r = -.28$) (*H8d*) und interaktionaler Gerechtigkeit ($r = -.34$) (*H10e*) und organisationaler Unterstützung ($r = -.19$) (*H4c*) wird bestätigt. Als positiv angenommen (vgl. auch Kap. 2.2.1) und ebenfalls bestätigt wird der Zusammenhang von Kündigungsabsichten mit erlebter Arbeitsbelastung ($r = .32$) (*H2c*) sowie erlebter Arbeitsplatzunsicherheit ($r = .28$) (*H5e*) (s. Tabelle 6). Es zeigt sich zudem ein negativer Zusammenhang von Kündigungsabsichten und Alter (*H11*). Alle Effekte fallen hochsignifikant aus.

Während der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Kündigungsabsichten mit $r = -.19$ als klein zu bezeichnen ist, sind die übrigen Effekte als mittelhoch zu bezeichnen (Cohen, 1988). Die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz zeigt sich zudem mit $r = -.40$ als stärkster Prädiktor der Kündigungsabsichten.

Fast alle berechneten Korrelationen weisen signifikante Q-Werte und Zwischenstudienvarianzen auf, so dass Moderatoren eine Rolle zu spielen scheinen und keine Aussagen für die jeweilige Gesamtpopulation getroffen werden können. Erforderliche Sensitivitäts- und Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.3 und Kap. 4.5) versuchen, weitere Varianz aufzuklären. Ausnahmen bilden der Zusammenhang von Kündigungsabsichten und organisationaler Unterstützung ($r = -.19$) bzw. Kündigungsabsichten und Alter ($r = -.17$), die keine signifikanten Q-Werte aufweisen. Damit können sowohl die erlebte organisationale Unterstützung als auch das Alter des Survivors als generalisierbare Prädiktoren von Kündigungsabsichten gelten.

Tabelle 6: Metaanalyse zu Antezedenzen von Kündigungsabsichten

	r _{kor.}	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df(Q)	I ²	T ²	T
Autonomie am Arbeitsplatz	-.40	4	741	-.62	-.11	.01	.00	65.78	3	95.44	.10	.31
Arbeitsbelastung	.32	4	551	.16	.47	.00	.00	15.90	3	81.14	.03	.16
Prozedurale Gerechtigkeit	-.28	11	3558	-.37	-.18	.00	.00	83.81	10	88.07	.02	.16
Interaktionale Gerechtigkeit	-.34	9	2420	-.47	-.20	.00	.00	99.97	8	92.00	.05	.22
Organisationale Unterstützung	-.19	3	550	-.26	-.12	.00	.69	.75	2	.00	.00	.00
Arbeitsplatzunsicherheit	.28	9	2570	.17	.37	.00	.00	60.81	8	86.84	.02	.15
Alter	-.17	5	1279	-.24	-.10	.00	.20	6.05	4	33.85	.00	.05

4.1.3 Verhaltensbezogene Reaktionen

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse durchgeführter Metaanalysen hinsichtlich der Auswirkungen von Survivor-Evaluationen auf verhaltensbezogene Reaktionen der Survivors erläutert. In Tabelle 7 und Tabelle 8 sind die Ergebnisse der getesteten Hypothesen der Metaanalyse der Antezedenzen von Arbeitseinsatz (*Hypothesen 4d, 6c, 7a, 8e, 9c*) und Arbeitsleistung (*Hypothesen 3c, 5f, 6d, 7b*) dargestellt.

Arbeitseinsatz

Die Hypothesen zum negativen Zusammenhang von erlebtem Arbeitseinsatz und erlebter Stärke der Bedrohung ($r = -.14$) (*H6c*) sowie dem Gefühl der Machtlosigkeit ($r = -.11$) (*H7a*) können entsprechend den Ausführungen aus Kapitel 2.2.1 bestätigt werden (s. Tabelle 7). Die Ergebnisse zum positiven Zusammenhang von erlebtem Arbeitseinsatz und prozeduraler ($r = .19$) (*H8e*) bzw. distributiver Gerechtigkeit ($r = .13$) (*H9c*) sowie organisationaler Unterstützung ($r = .34$) (*H4d*) fallen ebenfalls erwartungskonform aus.

Mit Ausnahme des Zusammenhangs mit erlebter Stärke der Bedrohung zeigen sich alle Effekte hochsignifikant. Die Zusammenhänge von Arbeitseinsatz und prozeduraler Gerechtigkeit ($r = .19$) bzw. distributiver Gerechtigkeit ($r = .13$) sowie dem Gefühl der Machtlosigkeit ($r = -.11$) sind als klein zu bezeichnen (Cohen, 1988). Der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitseinsatz ist mit $r = .34$ hingegen als mittelhoch zu beziffern.

Im Rahmen der Homogenitätsanalysen zeigen sich beim Zusammenhang von Arbeitseinsatz und prozeduraler Gerechtigkeit bzw. Arbeitseinsatz und distributiver Gerechtigkeit nicht signifikante Q-Werte bei nicht vorhandener Zwischenstudienvarianz. Damit braucht von keinen Moderatoren ausgegangen zu werden und die Wahrnehmung von prozeduraler bzw. distributiver Gerechtigkeit kann als verlässlicher Prädiktor des Arbeitseinsatzes des Survivors gelten. Das Ergebnis ist somit auf andere Situationen und Stichproben übertragbar. Die Zusammenhänge mit organisationaler Unterstützung, der erlebten Stärke der Bedrohung und dem Gefühl der Machtlosigkeit zeigen hingegen signifikante Q-Werte und eine Zwischenstudienvarianz, die Moderatoren vermuten lässt. Zur Varianzaufklärung werden Sensitivitäts- und Moderatorenanalysen durchgeführt (s. Kap. 4.3 und Kap. 4.5).

Tabelle 7: Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitseinsatz

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Prozedurale Gerechtigkeit	.19	4	1481	.10	.27	.00	.08	6.67	3	54.99	.00	.06
Distributive Gerechtigkeit	.13	3	1077	.07	.19	.00	.56	1.16	2	0.00	.00	.00
Organisationale Unterstützung	.34	6	706	.15	.51	.00	.00	49.54	5	89.91	.06	.25
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.14	6	1558	-.32	.06	.18	.00	86.37	5	94.21	.06	.24
Gefühl der Machtlosigkeit	-.11	5	1431	-.20	-.03	.01	.01	13.22	4	69.74	.01	.08

Arbeitsleistung

Die getesteten Zusammenhänge von Arbeitsleistung mit Unterstützung durch die Führungskraft ($r = .19$) (*H3c*) bzw. mit Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -.19$) (*H5f*), erlebter Stärke der Bedrohung ($r = -.36$) (*H6d*) und dem Gefühl der Machtlosigkeit ($r = -.14$) (*H7b*) werden hypothesenkonform bestätigt (s. Tabelle 8). Die errechneten Effekte schließen in ihren jeweiligen Konfidenzintervallen die Null nicht ein und zeigen sich hochsignifikant bis signifikant (Gefühl der Machtlosigkeit).

Während die Zusammenhänge von Arbeitsleistung und Unterstützung durch die Führungskraft, Arbeitsplatzunsicherheit und dem Gefühl der Machtlosigkeit als klein zu bezeichnen sind, fällt der Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitsleistung mittelhoch aus (Cohen, 1988). Damit scheint die erlebte Stärke der Bedrohung mit $r = -.36$ der stärkste Prädiktor der Arbeitsleistung von Survivors zu sein.

Die Korrelationen von Arbeitsleistung und erlebter Unterstützung durch die Führungskraft ($r = .19$) sowie Arbeitsleistung und Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -.19$) zeigen in Homogenitätstests nicht signifikante Q-Werte und keine Zwischenstudienvarianz. Damit ist die Generalisierbarkeit dieser Ergebnisse auf die jeweilige Gesamtpopulation möglich: Die Wahrnehmung der Unterstützung durch die Führungskraft und das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit zeigen sich damit als verlässliche Prädiktoren der Arbeitsleistung von Survivors (vgl. auch Kap. 2.2.1). Beim Zusammenhang von Arbeitsleistung und erlebter Stärke der Bedrohung bzw. dem Gefühl der Machtlosigkeit sprechen jedoch signifikante Q-Werte und eine vorhandene Zwischenstudienvarianz für Moderatoren. Damit sind diese beiden berechneten Zusammenhänge zunächst nicht generalisierbar und müssen weiter untersucht werden (s. Kap. 4.5).

Tabelle 8: Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitsleistung

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Unterstützung durch Führungskraft	.19	4	549	.10	.28	.00	.27	3.91	3	23.21	.00	.05
Arbeitsplatzunsicherheit	-.19	5	595	-.27	-.10	.00	.34	4.54	4	11.93	.00	.04
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.36	5	418	-.55	-.13	.00	.00	59.26	4	93.25	.07	.26
Gefühl der Machtlosigkeit	-.14	4	630	-.27	-.01	.03	.01	10.72	3	72.01	.01	.11

4.1.4 Gesundheitliche Reaktionen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der durchgeführten Metaanalysen hinsichtlich der Auswirkungen von Survivor-Evaluationen auf deren Gesundheit dargestellt und erläutert. In Tabelle 9 und Tabelle 10 sind die Ergebnisse der getesteten Hypothesen der Metaanalyse der Antezedenzen von psychologischem Burnout (*Hypothesen 1e, 4e, 5g*) und psychosomatischen Symptomen (*Hypothesen 1f, 2d, 5h, 8f*) dargestellt.

Psychologischer Burnout

Die a priori als negativ formulierten Hypothesen zum Zusammenhang von psychologischem Burnout und Autonomie am Arbeitsplatz ($r = -.51$) (*H1e*) und organisationaler Unterstützung ($r = -.28$) (*H4e*) werden bestätigt (s. Tabelle 9). Der angenommene positive Zusammenhang mit erlebter Arbeitsplatzunsicherheit ($r = .24$) (*H5g*) wird ebenfalls verifiziert.

Alle drei berichteten Effekte fallen hochsignifikant aus. Die Zusammenhänge von organisationaler Unterstützung und psychologischem Burnout ($r = -.28$) bzw. Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout ($r = .24$) sind als klein bis mittel zu bewerten (Cohen, 1988). Der Zusammenhang von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischem Burnout ($r = -.51$) ist hingegen als hoch einzuschätzen.

Heterogenitätsanalysen belegen signifikante Q-Werte und eine vorhandene Zwischenstudienvarianz beim Zusammenhang von psychologischem Burnout und Autonomie am Arbeitsplatz, so dass von Moderatoren ausgegangen werden muss. Gleiches gilt für den Zusammenhang von psychologischem Burnout und organisationaler Unterstützung. Hierbei sollen zusätzlich durchzuführende Sensitivitäts- (s. Kap. 4.3) und Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5) weitere Varianz aufklären. Hinsichtlich des Zusammenhangs mit Arbeitsplatzunsicherheit zeigt sich ein weniger eindeutiges Bild, da zwar der entsprechende Q-Wert hochsignifikant ausfällt, sich eine Zwischenstudienvarianz jedoch erst nach den ersten beiden Nachkommastellen zeigt. Im Sinne einer konservativen Einschätzung wird auch bei dieser Korrelation von Moderatoreinflüssen ausgegangen.

Eine zusätzlich durchgeführte Berechnung hinsichtlich der Korrelation von psychologischem Burnout mit Alter (*H11b*) zeigt eine hochsignifikante Korrelation von $r = -.07$, die aufgrund ihrer homogenen Q-Statistik generalisiert werden kann. Das Alter des Survivors scheint damit einen verlässlichen, wenn auch geringen, Einfluss auf ein mögliches psychologisches Burnout des Survivors zu nehmen. Der Zusammenhang von Beschäftigungsdauer und psychologischem Burnout (*H12a*) ist mit $r = .02$ zu vernachlässigen.

Tabelle 9: Metaanalyse zu Antezedenzen von psychologischem Burnout

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz	-.51	4	1271	-.73	-.20	.00	.00	80.07	3	96.25	.13	.36
Organisationale Unterstützung	-.28	4	1562	-.46	-.09	.00	.00	17.13	3	82.49	.03	.18
Arbeitsplatzunsicherheit	.24	11	7609	.19	.28	.00	.00	33.22	10	69.90	.00	.06
Alter	-.07	7	5735	-.11	-.02	.00	.05	12.74	6	52.89	.00	.04
Beschäftigungsdauer	.02	3	2538	-.16	.20	.82	.00	11.20	2	82.15	.02	.14

Psychosomatische Symptome

Der jeweils als negativ postulierte Zusammenhang von psychosomatischen Symptomen mit Autonomie am Arbeitsplatz ($r = -.39$) (*H1f*) sowie prozeduraler Gerechtigkeit ($r = -.37$) (*H8f*) wird bestätigt. Als positiv angenommen und ebenfalls bestätigt wird der Zusammenhang von psychosomatischen Symptomen und erlebter Arbeitsplatzunsicherheit ($r = .20$) (*H5h*) bzw. psychosomatischen Symptomen und Arbeitsbelastung (*H2d*) ($r = .44$) (s. Tabelle 10). Dabei schließen die jeweiligen Konfidenzintervalle die Null nicht ein und zeigen sich hochsignifikant bzw. signifikant (Autonomie am Arbeitsplatz).

Die Zusammenhänge von Autonomie am Arbeitsplatz ($r = -.39$) bzw. prozeduraler Gerechtigkeit ($r = -.37$) bzw. Arbeitsbelastung ($r = .44$) und psychosomatischen Symptomen fallen mittelhoch aus. Die Korrelation von Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatischen Symptomen ($r = .20$) ist hingegen als klein zu bezeichnen (Cohen, 1988). Der errechnete Zusammenhang von Beschäftigungsdauer und psychosomatischen Symptomen (*H12c*) ist zu vernachlässigen.

Heterogenitätsanalysen zeigen für alle berechneten Zusammenhänge jeweils signifikante Q-Werte bei vorhandener Zwischenstudienvarianz, so dass die ermittelten Ergebnisse in zusätzlichen Sensitivitäts- (s. Kap. 4.3) bzw. Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5) weiter untersucht werden müssen. Hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatischen Symptomen fällt ein signifikanter Q-Wert bei nicht vorhandener Zwischenstudienvarianz auf. Bei genauer Konsultation der Werte zeigen sich marginale Unterschiede in den Effektgrößen je nach Zugrundelegung des fixed- oder random effects-Modells. Damit sind die Populationen der integrierten Studien für diesen Zusammenhang nicht identisch, jedoch sehr ähnlich und können für den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatischen Symptomen mit Vorsicht auf die Gesamtpopulation generalisiert werden.

Tabelle 10: Metaanalyse zu Antezedenzen psychosomatischer Symptome

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz	-.39	4	3683	-.65	-.05	.03	.00	320.71	3	99.07	.13	.36
Arbeitsbelastung	.44	3	3136	.29	.37	.00	.00	33.42	2	94.02	.02	.15
Prozedurale Gerechtigkeit	-.37	5	3610	-.57	-.14	.00	.00	181.69	4	97.80	.08	.28
Arbeitsplatzunsicherheit	.20	9	6258	.15	.25	.00	.00	25.48	8	68.61	.00	.06
Beschäftigungsdauer	-.02	4	5345	-.07	.03	.50	.10	6.17	3	51.38	.00	.04

4.2 Zusammenhänge von Einstellungen und Verhalten und Gesundheit

Wurden in Kapitel 4.1 die Zusammenhänge definierter Antezedenzen und Survivor-Reaktionen untersucht, so sollen im folgenden Kapitel Zusammenhänge innerhalb der Survivor-Reaktionen untersucht werden. Dabei soll konkret der Frage nachgegangen werden, ob auch im Rahmen des Survivor-Kontextes die Emotionen und Einstellungen der Survivors direkten Einfluss auf deren Verhalten und Gesundheit nehmen.

Der mögliche Zusammenhang von Einstellung und Verhalten wurde bereits in der Vergangenheit häufig beleuchtet und Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts schien der Beweis durch eine Untersuchung von La Piere angetreten, dass es keinen Zusammenhang gäbe (Frey, Stahlberg & Gollwitzer, 1993). Später wurde dieser Befund dahingehend relativiert, dass der Zusammenhang vor allem unter dem Einfluss von Moderatoren bzw. bei globalen Operationalisierungen existiere (Frey et al., 1993) (vgl. auch Thornhill, Saunders & Stead, 1997). Zahlreiche Metaanalysen, wie z.B. von Ricketta (2002, 2008), zeigen darüber hinaus direkte Zusammenhänge zwischen Einstellungen und Verhalten, so z.B. positiver Art hinsichtlich organisationalen Commitments und Arbeitsleistung bzw. zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung. Auch findet sich ein positiver Zusammenhang von Kündigungsabsichten und psychologischem Burnout bzw. ein negativer Zusammenhang zwischen organisationalem Commitment und Arbeitszufriedenheit auf der einen Seite und psychologischem Burnout auf der anderen Seite (R. T. Lee & Ashforth, 1996). Anzuführen ist auch der Befund von Diefendorff, Brown, Kamin und Lord (2002), die einen positiven Zusammenhang von psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit und Arbeitsleistung feststellen konnten. Jaros, Jermier, Koehler & Sincich (1993) (zit. n. Bennett & Durkin, 2000) beschreiben zudem organisationales Commitment als Prädiktor von Arbeitsverhalten.

Auch im Downsizing-Kontext existieren einige Studien, die explizit den Zusammenhang von Einstellungen und Verhalten bzw. Gesundheit untersuchen. So beschäftigten sich S. Moore, Grunberg und Greenberg (2006) mit dem Zusammenhang von Kündigungsabsichten und psychologischem Burnout. Grunberg et al. (2000) berechneten zudem Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheit bzw. organisationalem Commitment auf der einen Seite und psychosomatischen Symptomen auf der anderen Seite.

Darüber hinaus ist es für die Praxis hilfreich zu wissen, inwiefern Emotionen und Einstellungen als Moderatoren der Beziehung von Survivor-Evaluationen und Verhalten bzw. gesundheitlichen Reaktionen der Survivors fungieren (s. Abbildung 45). Mit entsprechenden Erkenntnissen kann der Umgang des Unternehmens mit seinen Survivors noch adressatengerechter und effizienter gestaltet werden (vgl. Kap. 5.3.2). Entscheidend für diesen Untersuchungsansatz sind ausreichend viele Klassen

von Effektgrößen, um eine mögliche Kovariation zwischen den Effektgrößen untersuchen zu können (Lipsey, 1994, S. 120).

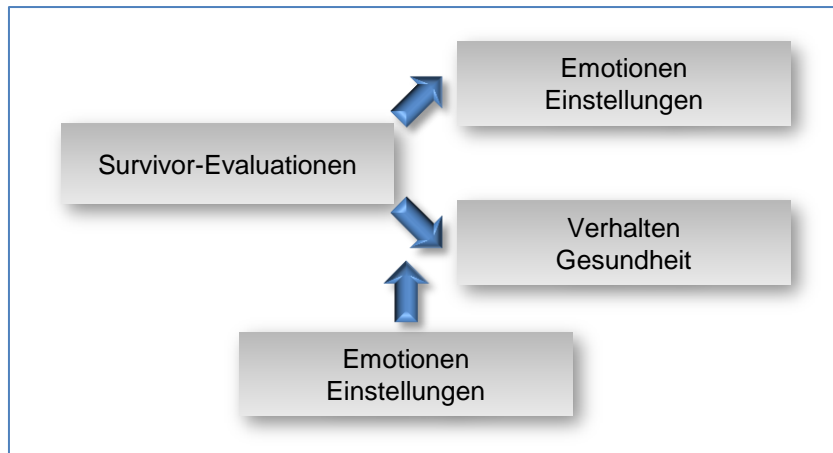


Abbildung 45: Emotionen und Einstellungen als Moderatoren der Beziehung von Survivor-Evaluationen und Verhalten und Gesundheit

Hinsichtlich der aufgeführten Fragestellung wurden alle vorhandenen Zusammenhänge von Survivor-Evaluationen und Verhaltens- bzw. gesundheitlichen Reaktionen (vgl. Kap. 4.1) auf mögliche Moderatoreinflüsse von Emotionen und Einstellungen untersucht. Angesichts teilweise geringer Studienanzahlen gelang diese Untersuchung nur für wenige Zusammenhänge. Im Folgenden werden Moderatorenanalysen dargestellt, sofern mindestens vier Studien in die Analysen einbezogen werden konnten.

Untersucht wurde der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout unter Einfluss des Moderators „Kündigungsabsichten“. Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout betrug in der in Kapitel 4.1.4 berichteten Metaanalyse $r = .24$. In der Moderatorenanalyse zeigt sich tendenziell ein umso stärkerer Zusammenhang zwischen den beiden Variablen je geringer die Kündigungsabsichten des Survivors ausgeprägt sind (s. Abbildung 46). Damit scheinen Kündigungsabsichten des Survivors das Auftreten von psychologischem Burnout bei Vorherrschen von Arbeitsplatzunsicherheit abzufedern. Eine Erklärung für diesen Befund könnte sein, dass die Beschäftigung des Survivors mit Jobalternativen diesen von seiner Arbeitsplatzunsicherheit ablenkt und entsprechendem psychologischem Burnout vorbeugt. Dies ist jedoch angesichts des berechneten mittleren Zusammenhangs von Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten mit $r = .28$ (vgl. Kap. 4.1.2) eher überraschend. Da zudem lediglich vier Effektgrößen in die Berechnung integriert werden konnten, hat dieses Ergebnis explorativen Charakter und sollte mit Vorsicht interpretiert werden.

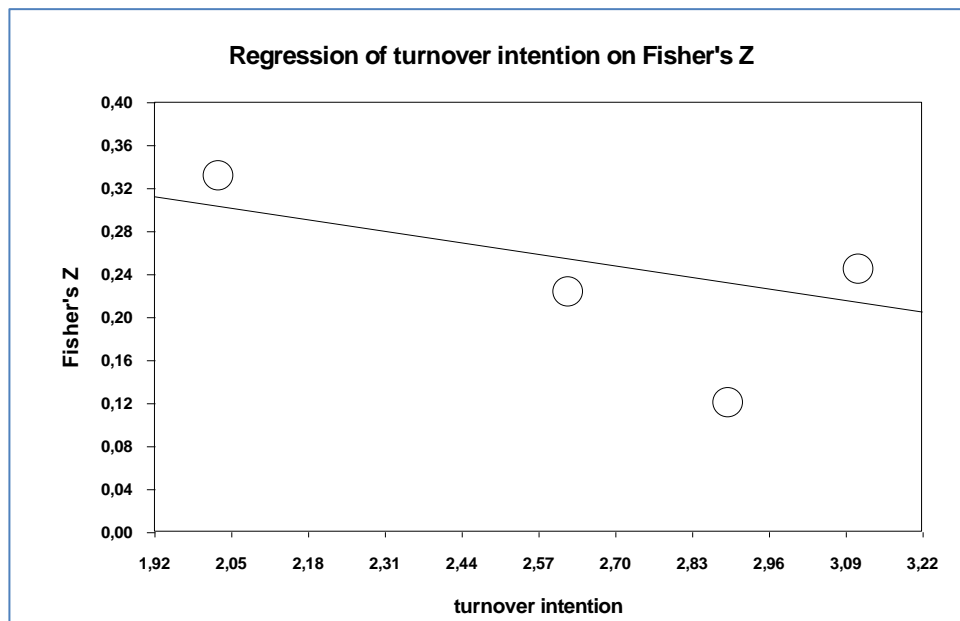


Abbildung 46: Analyse zum Einfluss des Moderators „Kündigungsabsichten“ auf den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout

Ebenfalls untersucht wurde der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung unter Berücksichtigung des möglichen Moderators „Organisationales Commitment“. Der bereits berechnete Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung beträgt $r = -.19$ (s. Kap. 4.1.4). In der Moderatorenanalyse zeigt sich ein umso stärkerer Zusammenhang zwischen erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung, je geringer das organisationale Commitment ausfällt (s. Abbildung 47). Damit kann ein mögliches organisationales Commitment des Survivors die negativen Auswirkungen seiner Arbeitsplatzunsicherheit auf seine Arbeitsleistung eindämmen. Dies ist vor dem Hintergrund des bereits berechneten Zusammenhangs von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und organisationalem Commitment mit $r = -.33$ (vgl. Kap. 4.1.2) durchaus nachvollziehbar. In Hinblick auf mögliche Ansatzpunkte von Seiten eines Unternehmens im Umgang mit seinen Mitarbeitern (vgl. Kap. 5.3.2) sollten deshalb Maßnahmen zur Steigerung des organisationalen Commitments der Arbeitnehmer initiiert werden. Wenngleich Arbeitsplatzunsicherheit angesichts des erlebten Personalabbaus länger vorherrschen wird, so kann organisationales Commitment den negativen Einfluss der Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitsleistung positiv beeinflussen. Einschränkend muss auch bei diesem Befund auf die geringe Anzahl von vier Stichproben hingewiesen werden.



Abbildung 47: Analyse zum Einfluss des Moderators „Organisationales Commitment“ auf den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung

Zusammenfassend können die beiden berichteten Moderatorenanalysen zum Einfluss von Einstellungen auf den Zusammenhang von Survivor-Evaluationen und Verhalten bzw. Gesundheit der Survivors nur als Beispiele relevanter Forschungsfragen dienen. Als interpretationseinschränkend müssen sowohl die geringe Anzahl einfließender Effektgrößen ($n = 4$) als auch die insgesamt geringe Anzahl überprüfbarer Moderatorenhypothesen ($n = 2$) angeführt werden. Eine Fortführung dieser Untersuchungen ist gerade in Hinblick auf dringend zu klärende Ansatzpunkte für Unternehmen im Umgang mit Survivors wichtig (vgl. Kap. 2.2 und Kap. 5.3.2).

4.3 Sensitivitätsanalysen

In most cases sensitivity analysis for the criteria factors can be carried out without a great deal of extra effort. The payoff is a much greater confidence in the degree of generality of findings of the meta-analysis.

(Fried & Ager, 1998, S. 148)

Die Notwendigkeit zur Sensitivitätsanalyse wird bis heute sowohl in der Primär- als auch in der Integrationsforschung weit unterschätzt [...].

(Rustenbach, 2003, S. 222)

In Kapitel 4.1 wurden die Ergebnisse metaanalytischer Berechnungen zum Zusammenhang einzelner Survivor-Evaluationen und -Reaktionen berichtet. Im Rahmen der erklärten Homogenitätsstatistiken (vgl. auch Kap. 3.5.1) wurde darauf hingewiesen, dass im Bedarfsfall nachfolgende Sensitivitätsanalysen und Moderatorenanalysen weitere Varianz aufklären sollten, um möglichst generalisierbare Ergebnisse zu erzielen.

Sensitivitätsanalysen beschäftigen sich in systematischer Weise mit der Frage, was passieren würde, sofern ein Teil der Daten oder die Analyseform verändert würde (Greenhouse & Iyengar, 1994, S. 384). Konkret wird untersucht, ob sich die Ergebnisse einer Metaanalyse durch den Ein- oder Ausschluss bestimmter Studien ändern bzw. inwiefern die Ergebnisse auch über methodische Alternativen und Entscheidungen hinweg generalisierbar sein würden (Fried & Ager, 1998; Halvorsen, 1994, S. 434) und damit als robust gelten können (Rustenbach, 2003). Dies schließt Selektionskriterien, Gewichtungsberechnungen oder das zugrunde liegende Modell mit ein (Fried & Ager, 1998, S. 148) und bezieht sich auch auf die Effektgrößen, die auf Basis von Mittelwertsunterschieden geschätzt werden mussten (Borenstein et al., 2009, S. 46).

Die Frage nach der Stabilität der Ergebnisse lässt sich bei allen Schritten einer Metaanalyse stellen. So muss z.B. bereits bei der Literatursuche die Frage gestellt werden, inwiefern mehr als eine Person die Literatursuche betreiben sollte (Greenhouse & Iyengar, 1994) (vgl. auch Kap. 3.2). Auch bei der Ergebnisberechnung gibt es verschiedene Möglichkeiten, die durch eine Sensitivitätsanalyse miteinander verglichen werden können. Im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse soll die Güte der erzielten Ergebnisse (s. Kap. 4.1) durch den Ausschluss von „Effektgrößen-Ausreißern“ und durch die Eliminierung der Effektgrößen, die anhand von Mittelwerten geschätzt wurden, überprüft werden.

Zur Identifikation solcher Ausreißer sind im Rahmen einer explorativen Datenanalyse Grafiken wie „stem-and-leaf plots“ hilfreich (J. A. Hall & Rosenthal, 1995; Rosenthal, 1991b). Dabei werden die vorhandenen Datenwerte in eine numerische Reihenfolge gebracht und graphisch dargestellt, wobei sich zeigt, inwiefern die Verteilung symmetrisch ist und es Spitzen oder Ausreißer gibt (Fried & Ager, 1998; Greenhouse & Iyengar, 1994, S. 387) (s. Abbildung 48). Insgesamt handelt es sich dabei um eine effiziente Form der Darstellung von zentraler Tendenz und Variabilität einer Effektgrößenverteilung, aus welcher zudem die Originaldaten rekonstruiert werden können (Lipsey & Wilson, 2001).

Stem	Leaf
.5	5
.4	3 4 6
.3	0 2 2 4 5
.2	3 4 1 0
.1	2 4

Abbildung 48: Stem-and-leaf Plot

Eine andere graphische Möglichkeit ist die des „Box Plots“, welcher numerische Summen visuell darstellt und damit die zentrale Richtung der Daten, deren Spreizung als auch deren Verteilungsform

und mögliche Ausreißer verdeutlicht (Rustenbach, 2003) (s. Abbildung 49). Letzterer unterscheidet sich vom Stem-and-leaf Plot dahingehend, dass er auf Basis von Perzentilen ein klareres Bild hinsichtlich der Verteilung bietet und sich auch gut dafür eignet, verschiedene Datenverteilungen miteinander zu vergleichen (Greenhouse & Iyengar, 1994, S. 387f.).

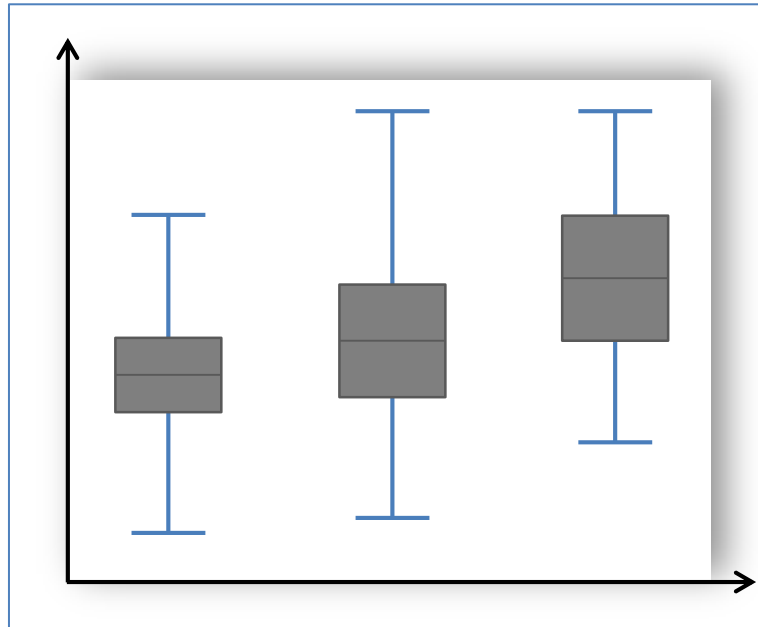


Abbildung 49: Box Plot

„Forest Plots“ bieten unter Angabe der mittleren Effektgröße mit dem jeweiligen Konfidenzintervall ebenfalls einen guten ersten optischen Eindruck für die Ergebnislage (Borenstein et al., 2009) (vgl. auch Kap. 4.1 und Kap. 4.4) (s. Abbildung 50). Die für die vorliegende Metaanalyse erstellten Forest Plots befinden sich in Anhang D.

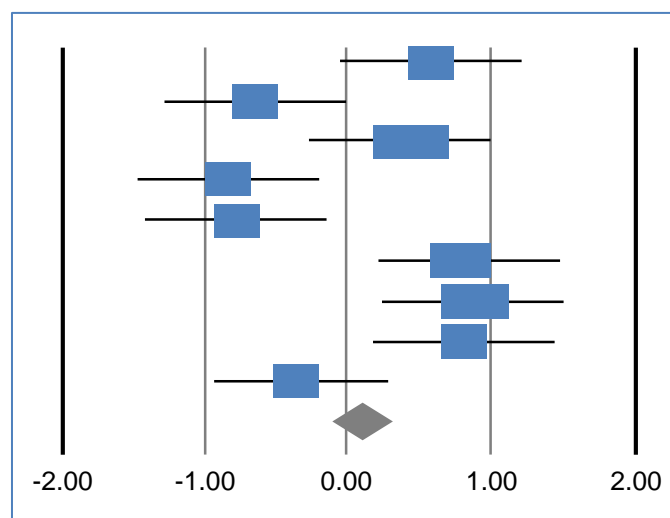


Abbildung 50: Forest Plot

Zeigen sich nach der Konsultation solcher graphischer Möglichkeiten Ausreißer, so ist es sinnvoll, genau zu wissen, welchen Einfluss diese auf die Effektgrößenschätzung nehmen (Greenhouse & Iyengar, 1994). Für diesen Zweck werden extreme Effektgrößen, die mehr als zwei Standardabweichungen von der mittleren Effektgröße abweichen, zu Vergleichszwecken ausgeschlossen (Beelmann & Bliesener, 1994). Hintergrund dieser Maßnahme ist die Annahme, dass solche Ausreißer mit großer Wahrscheinlichkeit auf grobe Mängel wie Kodier-, Rechen- oder Druckfehler zurückzuführen sind (Matt, 1989, zit. n. Beelmann & Bliesener, 1994, S. 220). Im nachfolgenden Kapitel 4.3.1 werden deshalb, analog zu Kapitel 4.1, metaanalytische Berechnungen durchgeführt, die jedoch um entsprechende Ausreißer bereinigt wurden und mit den ursprünglich erzielten Ergebnissen verglichen werden.

Darüber hinaus zeigt eine exemplarisch durchgeführte Schätzung eines Korrelationskoeffizienten anhand vorhandener Mittelwerte auf Basis empfohlener Schätzer erhebliche Unterschiede im Vergleich zu tatsächlich vorhandenen Korrelationen. Tatsächlich macht sich in einer fiktiven Excel-Berechnung eine hohe Datenvolatilität bei der Umrechnung vorhandener Mittelwerte in Korrelationen anhand von Schätzformeln bemerkbar. Je nach Datenlage liegen die geschätzten Korrelationen sehr nah oder entfernt von den ursprünglichen Korrelationen. Deshalb werden in Kapitel 4.3.2 mittlere Effektgrößen relevanter Beziehungen nur mit den Studien berechnet, die entsprechende Korrelationen berichten. Die Studien, deren Korrelationen auf Basis gelieferter Mittelwerte, Standardabweichungen und Stichprobengrößen von der Autorin geschätzt wurden, werden ausgeschlossen.

Zusammengefasst werden in Kapitel 4.3.1 die Ergebnisse paralleler Analysen mit und ohne der in Forest Plots erkennbaren Ausreißer dargestellt und die jeweils ermittelten mittleren Effektgrößen miteinander verglichen (Greenhouse & Iyengar, 1994) (Tabelle 11 bis Tabelle 13). Ziel ist dabei die Demonstration stabiler Befundlagen (Rustenbach, 2003, S. 221). In Kapitel 4.3.2 werden Effektgrößen unter Ausschluss der Studien, deren Effektgrößen in Form von Mittelwerten vorlagen und in Korrelationskoeffizienten umgerechnet wurden, neu berechnet.

4.3.1 Ausschluss von Extremwerten

Vor der Durchführung von Moderatoranalysen (s. Kap. 4.5) gilt es, die Modellgüte über eine so genannte „Outlier-Analyse“ zu verbessern (Hedges & Olkin, 1985; Rustenbach, 2003). Im Folgenden werden deshalb die in Kapitel 4.1 berechneten ursprünglichen Effektgrößen verglichen mit neu berechneten Effektgrößen, die um identifizierte Extremwerte bereinigt werden (Rustenbach, 2003). Als Extremwerte werden per Konvention Effektgrößen bezeichnet, die sich um mehr als zwei Standardabweichungen von ihrem Mittelwert unterscheiden (Beelmann & Bliesener, 1994; Durlak & Lipsey, 1991). Nach Lipsey und Wilson (2001) können einzelne Ausreißer dann aus den Analysen entfernt werden, wenn sie nicht als repräsentativ für die Studienergebnisse gehalten werden. Wichtig ist stets die Angabe der eliminierten Effektgrößen bzw. ihrer Studien (Hedges, 1986, S. 375). Konkret

erfolgen Studienausschlüsse hinsichtlich der Zusammenhänge von Antezedenzien und der Survivor-Reaktionen Arbeitszufriedenheit, Kündigungsabsichten und Arbeitseinsatz.

Arbeitszufriedenheit

Hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit fällt die Studie von Grunberg et al. (2000) auf, die über einen sehr hohen Stichprobenumfang von über 2000 Personen verfügt und ein sehr kleines Konfidenzintervall bei einer gen Null gehenden Effektgröße ($r = .03$) zeigt. Zur Absicherung der in Tabelle 1 dargestellten Ergebnisse wird deshalb der betreffende Zusammenhang ohne die Studie von Grunberg et al. (2000) berechnet (s. Tabelle 11).

Es zeigen sich eine signifikante Effektgröße von $r = .44$, die ebenfalls als mittelgroß eingeschätzt werden kann und ein verkleinertes Konfidenzintervall. Wenngleich sich die Zwischenstudienvarianz durch den Ausschluss der genannten Studie deutlich verringert, deuten ein signifikanter Q-Wert der Effektgröße und die weiterhin vorhandene Zwischenstudienvarianz, wie in der Ursprungsanalyse, auf Moderatoren hin. Die in Tabelle 1 dargestellten Zusammenhänge können damit als stabil bewertet werden und werden weiteren Moderatorenanalysen unterzogen (s. Kap. 4.5). Bei dieser Berechnung wird exemplarisch deutlich, dass durch die Zugrundelegung eines random effects-Modells große Studien nicht zwangsläufig ein überdimensioniertes Gewicht erhalten (vgl. Kap. 3.1.3).

Tabelle 11: Metaanalyse zu Antezedenzien von Arbeitszufriedenheit bei korrigierter Stichprobe

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz	.38	6	4111	.19	.55	.00	.00	309.46	5	98.38	.07	.26
Autonomie am Arbeitsplatz (ohne Grunberg et al., 2000)	.44	5	1817	.34	.54	.00	.00	30.96	4	87.08	.02	.13

Kündigungsabsichten

Beim Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten fallen die Studien von J. R. Johnson et al. (1996) auf, da diese über extrem große Konfidenzintervalle verfügen. Große Konfidenzintervalle werden zwar unter Anwendung des random effects-Modells durch eine Gewichtsreduktion berücksichtigt (vgl. Kap. 3.1.3), die entsprechenden Korrelationen werden jedoch zur Absicherung aus der Berechnung entfernt. Gleiches gilt für die Studie von Susskind (2007), welche einen, von der berechneten mittleren Effektgröße um einige Standardabweichungen differierenden „Ausreißer“ ($r = -.81$) beisteuert.

Hinsichtlich der Beziehung von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten werden die Studien von Greenhalgh und Jick (1989) sowie von Armstrong-Stassen (2004) entfernt, da beide im konsultierten Forest Plot sehr große Konfidenzintervalle zeigen, die zudem die Null einschließen. Der betreffende Zusammenhang wird ohne diese Studien berechnet und mit den ursprünglich berechneten gemittelten Effektgrößen verglichen (s. Tabelle 9).

Die Analysen zum Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten zeigen ohne die Stichproben von J. R. Johnson et al. (1996) einen, analog zur Ursprungsberechnung, ebenfalls hochsignifikanten Befund ähnlicher Höhe ($r = -.34$ im Vergleich zu $r = -.32$). Dieser lässt, wie in der Ursprungsanalyse, aufgrund einer vorhandenen Zwischenstudienvarianz auf Moderatoren schließen (s. Tabelle 12). Durch die Entfernung der Effektgröße der Studie von Susskind (2007) reduziert sich die mittlere Effektgröße von $r = -.34$ auf $r = -.23$, da die Studie aufgrund ihres geringen Konfidenzintervalls mit einer Korrelation von $r = -.81$ ein relativ großes Gewicht erhält. Würde der Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten auf Basis eines fixed effect-Modells gerechnet, so würde sich der Effekt von $r = -.21$ unter Ausschluss der Studie von Susskind (2007) auf $r = -.17$ nur gering reduzieren. Diese Erkenntnisse sprechen für eine eingeschränkte Verwendung der Ergebnisse und implizieren im Bedarfsfall eine eher konservativ niedrigere Schätzung des Zusammenhangs als dieser ermittelt wurde. Zur Absicherung der Ergebnisse sind Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5) erforderlich.

Hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten zeigt sich unter Ausschluss der Studien von Greenhalgh und Jick (1989) und Armstrong-Stassen (2004) mit $r = .33$ ein ähnliches Ergebnis wie der Vorbefund ($r = .28$). Dieser mittlere Effekt zeigt sich hochsignifikant und weist, analog zur Ursprungsanalyse, auf Moderatoren hin. Damit kann der berechnete Effekt als stabil gelten und wird weiteren Moderatorenanalysen unterzogen (s. Kap. 4.5).

Tabelle 12: Metaanalyse zu Antezedenzen von Kündigungsabsichten bei korrigierter Stichprobe

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Interaktionale Gerechtigkeit	-.34	9	2420	-.47	-.20	.00	.00	99.97	8	92.00	.05	.22
Interaktionale Gerechtigkeit (ohne Johnson et al., 1996x und Johnson et al., 1996y)	-.32	7	2340	-.47	-.16	.00	.00	94.06	6	93.62	.05	.22
Interaktionale Gerechtigkeit (ohne Susskind, 2007)	-.23	8	2329	-.31	-.15	.00	.00	22.76	7	69.24	.01	.09
Arbeitsplatzunsicherheit	.28	9	2570	.17	.37	.00	.00	60.81	8	86.84	.02	.15
Arbeitsplatzunsicherheit (ohne Greenhalgh & Jick, 1989 und Armstrong-Stassen, 2004x)	.33	7	2380	.22	.42	.00	.00	46.30	6	87.04	.02	.14

Arbeitseinsatz

Hinsichtlich des Zusammenhangs von prozeduraler Gerechtigkeit und Arbeitseinsatz wurde zur Absicherung der erhaltenen Ergebnisse die Studie von Brockner, Tyler, et al. (1992) entfernt, da sie über ein extrem großes Konfidenzintervall verfügt, das zudem die Null einschließt.

Der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitseinsatz wird ohne die Studie von Armstrong-Stassen (1997) berechnet, da diese ein sehr großes Konfidenzintervall aufweist, das die Null einschließt.

In der durchgeführten Sensitivitätsanalyse zum Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und Arbeitseinsatz zeigt sich unter Ausschluss der Studie von Brockner, Tyler, et al. (1992) ein annähernd gleicher Korrelationskoeffizient von $r = .20$ (im Vergleich zu $r = .19$), der ebenfalls hochsignifikant ausfällt. Analog zur Ursprungsanalyse ergibt sich ein nicht signifikanter Q-Wert bei minimaler Zwischenstudienvarianz. Damit kann das in Kapitel 4.1.3 erzielte Ergebnis als stabil angesehen werden und die Wahrnehmung von prozeduraler Gerechtigkeit gilt als verlässlicher Prädiktor des Arbeitseinsatzes von Survivors.

Beim Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitseinsatz ergeben sich ähnliche Ergebnisse ($r = .38$ im Vergleich zu $r = .34$). Beide mittelhohen Effekte fallen hochsignifikant aus. Analog zur Ursprungsanalyse zeigt sich ein signifikanter Q-Wert bei vorhandener Zwischenstudienvarianz. Damit werden die ursprünglich erzielten Ergebnisse durch die jeweilige Sensitivitätsanalyse untermauert und können als stabil, jedoch nicht generalisierbar, angesehen werden. Weiterführende Moderatorenanalysen sollen zusätzliche Varianz aufklären (s. Kap. 4.5).

Tabelle 13: Metaanalyse zu Antezedenzen von Arbeitseinsatz bei korrigierter Stichprobe

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Prozedurale Gerechtigkeit	.19	4	1481	.10	.27	.00	.08	6.67	3	54.99	.00	.06
Prozedurale Gerechtigkeit (ohne Brockner et al., 1992)	.20	3	1424	.10	.29	.00	.04	6.33	2	68.42	.01	.07
Organisationale Unterstützung	.34	6	706	.15	.51	.00	.00	49.55	5	89.91	.06	.25
Organisationale Unterstützung (ohne Armstrong-Stassen, 1997)	.38	5	668	.17	.55	.00	.00	45.66	4	91.24	.06	.24

Zusammenfassend untermauert der partielle Ausschluss von Extremwerten die in Kapitel 4.1 erzielten Ergebnisse. Analog zu den Ursprungsanalysen bleibt es bei den berichteten Zusammenhängen jedoch bei weiterhin heterogenen Grundgesamtheiten, die zusätzliche Analysen erforderlich machen. Diese werden in Kapitel 4.3.2, Kapitel 4.5 und Kapitel 4.6 berichtet.

4.3.2 Ausschluss von Mittelwerten

Wie bereits in Kapitel 4.3 ausgeführt, werden im Folgenden die in Kapitel 4.1 berechneten ursprünglichen Effektgrößen verglichen mit den Effektgrößen, die nur auf Basis originärer Korrelationen kalkuliert werden. Dabei werden die Ergebnisse der Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit sehr ausführlich dargestellt und weitere Ergebnisse im Sinne der Lesefreundlichkeit eher verkürzt ausgeführt.

Arbeitszufriedenheit

Die Sensitivitätsanalyse zum Zusammenhang von Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit wird ohne die Studien von Grunberg et al. (2000) bzw. Wang-Bae (2003) berechnet. Dabei ergibt sich ein deutlich verstärkter Zusammenhang mit $r = .49$ im Vergleich zur

ursprünglich berechneten Korrelation von $r = .38$. Die als hoch zu bezeichnende Effektgröße weist darüber hinaus, anders als die Ursprungsanalyse, einen nichts signifikanten Q-Wert bei nicht vorhandener Zwischenstudienvarianz auf. Damit kann die ursprüngliche Effektgröße nur eingeschränkt interpretiert werden, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Zusammenhang tendenziell höher ausfällt und dieser darüber hinaus generalisierbar ist. So scheint die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz des Survivors ein bedeutender Prädiktor seiner Arbeitszufriedenheit zu sein.

Der Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit wird ohne die Studie von Grunberg et al. (2000) kalkuliert. Dabei zeigt sich mit $r = -.18$ ein ähnlich kleiner Effekt wie in der Ursprungsanalyse ($r = -.22$). Der Effekt fällt ebenfalls hochsignifikant aus und weist auf eine heterogene Grundgesamtheit hin, die hinsichtlich Moderatoren untersucht werden sollte (s. Kap. 4.5). Damit kann der ursprünglich berechnete Effekt als stabil angesehen werden, muss jedoch noch weiteren Analysen unterzogen werden.

Die Beziehung von prozeduraler Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit wird ebenfalls ohne die Studie von Grunberg et al. (2000) berechnet. Es ergibt sich mit $r = .36$ ein ähnlicher Korrelationskoeffizient wie ursprünglich berechnet ($r = .39$). Beide Effekte sind als mittelhoch einzuschätzen (Cohen, 1988) und zeigen sich hochsignifikant bei vorliegender Zwischenstudienvarianz. Damit kann der berechnete Zusammenhang als stabil angesehen werden und bedarf weiterführender Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5).

Der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitszufriedenheit wird ohne die Studien von Grunberg et al. (2000), Cross und Travaglione (2004) sowie Travaglione und Cross (2006) berechnet. Dabei fällt der Zusammenhang mit $r = .39$ etwas niedriger aus wie ursprünglich berechnet ($r = .46$). Beide Effekte zeigen sich hochsignifikant. Die Reduktion der vorhandenen Zwischenstudienvarianz weist auf eine nun homogene Grundgesamtheit hin, kann jedoch angesichts der geringen Studienanzahl von $n = 2$ nur eingeschränkt interpretiert werden. Das erzielte Ergebnis kann in jedem Fall als stabil gelten.

Der Einfluss der erlebten Unterstützung durch die Führungskraft auf die Arbeitszufriedenheit des Survivors wird ohne die Studien von Luthans und Sommer (1999) bzw. Armstrong-Stassen et al. (1996) berechnet. Dabei erhöht sich der berechnete Zusammenhang durch den Ausschluss der Studien von $r = .31$ auf $r = .50$ in beträchtlichem Maß und die ursprünglich berechnete Effektgröße sollte nur eingeschränkt interpretiert werden. Die neu kalkulierte Effektgröße fällt ebenfalls hochsignifikant aus und weist zudem eine deutlich reduzierte Zwischenstudienvarianz auf. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Fall die integrierten Korrelationskoeffizienten eine bessere Informationsquelle zur Schätzung des mittleren Populationsparameters darstellen als deren Schätzung auf Basis von Mittelwertsunterschieden. In jedem Fall kann die erlebte Unterstützung durch die Führungskraft als

bedeutender Prädiktor von Arbeitszufriedenheit gelten, wenngleich dieser Zusammenhang zur Absicherung noch weiteren Moderatorenanalysen unterzogen werden könnte (s. Kap. 4.5).

Der neu zu berechnende Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit erfolgt ohne die Studie von Wang-Bae (2003). Es ergibt sich mit $r = -.33$ ein ähnlicher mittlerer Koeffizient wie ursprünglich berechnet ($r = -.30$). Darüber hinaus zeigen sich beide Effekte hochsignifikant und signifikante Q-Werte weisen auf erforderliche Moderatorenanalysen hin. Damit kann der ursprünglich berechnete Zusammenhang als stabiles Ergebnis gewertet werden. Inwiefern der Zusammenhang darüber hinaus verlässlich auf eine gemeinsame zugrunde liegende Population generalisiert werden kann, wird in Moderatorenanalysen geklärt (s. Kap. 4.5).

Welchen Zusammenhang die erlebte Stärke der Bedrohung auf die Arbeitszufriedenheit des Survivors hat, wird in der Sensitivitätsanalyse ohne die Studien von Armstrong-Stassen (1998b, 2001) berechnet. Es ergibt sich ein ähnlicher, als mittelhoch zu bezeichnender Effekt von $r = -.45$ im Vergleich zur ursprünglichen Berechnung von $r = -.40$. Beide Effekte fallen hochsignifikant aus und können somit als stabil gewertet werden. Der Zusammenhang bedarf jedoch aufgrund weiterhin vorhandener Zwischenstudienvarianz varianzaufklärender Moderatoren- und Subgruppenanalysen (s. Kap. 4.5).

Tabelle 14: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit

	$r_{\text{kor.}}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df(Q)	f^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz (ges.)	.38	6	4111	.19	.55	.00	.00	309.46	5	98.38	.07	.26
Autonomie am Arbeitsplatz	.49	4	837	.44	.54	.00	.35	3.30	3	8.97	.00	.02
Arbeitsbelastung (ges.)	-.22	6	3469	-.32	-.12	.00	.00	27.70	5	81.95	.01	.11
Arbeitsbelastung	-.18	5	1175	-.30	-.06	.00	.02	11.94	4	66.40	.01	.11
Prozedurale Gerechtigkeit (ges.)	.39	7	4900	.24	.53	.00	.00	203.00	6	97.04	.05	.22
Prozedurale Gerechtigkeit	.37	6	2606	.25	.46	.00	.00	42.64	5	88.27	.02	.14
Organisat. Unterstützung (ges.)	.46	5	5338	.37	.55	.00	.00	52.05	4	92.32	.01	.12
Organisationale Unterstützung	.39	2	2762	.27	.49	.00	.10	2.78	1	64.03	.01	.08
Unterstützung durch FK (ges.)	.31	6	876	.14	.46	.00	.00	45.12	5	88.92	.04	.19
Unterstützung durch FK	.50	3	240	.35	.63	.00	.19	3.29	2	39.18	.01	.11
Arbeitsplatzunsicherheit (ges.)	-.30	9	3966	-.42	-.16	.00	.00	166.64	8	95.20	.04	.21
Arbeitsplatzunsicherheit	-.33	8	2986	-.45	-.21	.00	.00	69.58	7	89.94	.03	.18
Erlebte Stärke der Bedrohung (ges.)	-.40	7	1677	-.55	-.23	.00	.00	94.83	6	93.67	.06	.25
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.45	4	1414	-.64	-.20	.00	.00	56.21	3	94.66	.07	.26

Zusammenfassend bestätigen die durchgeführten Sensitivitätsanalysen die in Kapitel 4.1 berechneten mittleren Effektgrößen. Die Zusammenhänge von relevanten Antezedenzen und Arbeitszufriedenheit können als stabil gewertet werden und als relativ unabhängig vom einfließenden Effektgrößenmaß angesehen werden. Aufgrund der ausgeglichenen Verschiebungen, sowohl in die positive als auch in die negative Richtung, kann eine Stichprobenverzerrung ausgeschlossen werden (vgl. Kap. 3.1.2). Einzig die Zusammenhänge von Arbeitszufriedenheit und Autonomie am Arbeitsplatz bzw. Unterstützung durch die Führungskraft bedürfen einer veränderten Interpretation, da sich diese durch den Studienausschluss deutlich erhöhen. Darüber hinaus reduziert sich deren Zwischenstudienvarianz so stark, dass von einer homogenen Grundgesamtheit ausgegangen werden kann.

Geistig-seelische Verfassung

Der Zusammenhang von distributiver Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung wird ohne die Studie von J. Lee und Corbett (2006) berechnet. Die Beziehung von interaktionaler Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung wird ohne die Studie von Armstrong-Stassen (1993b) kalkuliert.

Hinsichtlich der Antezedenzen „Distributive Gerechtigkeit“ und „Interaktionale Gerechtigkeit“ zeigen sich in der durchgeführten Sensitivitätsanalyse ähnliche Effektgrößen wie in der ursprünglichen Analyse (s. Tabelle 15). Während diese hinsichtlich des Zusammenhangs von distributiver Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung als klein zu bezeichnen sind ($r = .23$ bzw. $r = .20$), zeigen sich bei der Korrelation von interaktionaler Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung mit $r = .36$ (bzw. $r = .31$) mittlere Effektgrößen (Cohen, 1988). Die jeweils um eine Studie reduzierten Effektgrößen sind ebenso hochsignifikant wie die Effektgrößen der Ursprungsanalyse.

Bezüglich einer möglichen Existenz von Moderatoren offenbart sich beim Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung, anders als in der Ursprungsanalyse, keine vorhandene Heterogenität. Der Zusammenhang mit distributiver Gerechtigkeit war bereits in Kapitel 4.1.1 aufgrund einer nicht vorhandenen Zwischenstudienvarianz mit Vorsicht als generalisierbar bezeichnet worden. Zur Absicherung dieses Ergebnisses und angesichts eines noch signifikanten Q-Werts, erfolgte eine zusätzliche Sensitivitätsanalyse, die die Hypothese einer homogenen Grundgesamtheit bestätigt. Vor diesem Hintergrund können die ursprünglich berechneten Effektgrößen (s. Tabelle 2) als stabil angesehen werden und darüber hinaus, unter Ausschluss der genannten Studien, auf eine zugrunde liegende Gesamtpopulation generalisiert werden. Das Erleben von distributiver und interaktionaler Gerechtigkeit nimmt damit verlässlich Einfluss auf die geistig-seelische Verfassung von Survivors.

Tabelle 15: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von geistig-seelischer Verfassung

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df(Q)	I^2	T^2	T
Distributive Gerechtigkeit (ges.)	.23	5	2067	.15	.30	.00	.02	11.34	4	64.73	.00	.01
Distributive Gerechtigkeit	.20	4	902	.12	.27	.00	.22	4.42	3	32.17	.00	.04
Interaktionale Gerechtigkeit (ges.)	.31	5	1629	.23	.40	.00	.01	13.06	4	69.37	.01	.09
Interaktionale Gerechtigkeit	.36	4	1379	.31	.40	.00	.96	.30	3	.00	.00	.00

Organisationales Commitment

Der Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und organisationalem Commitment wird ohne die Studien von Allen et al. (1995), Grunberg et al. (2000) sowie Jalajas und Bommer (1999a) berechnet. Damit verringert sich die Anzahl integrierter Studien für diesen Zusammenhang auf $n = 2$. Es zeigt sich mit $r = -.23$ ein ähnlich kleiner Zusammenhang wie in der Ursprungsanalyse ($r = -.26$), der darüber hinaus keine Zwischenstudienvarianz mehr aufweist. Aufgrund der geringen Studienanzahl bietet diese Erkenntnis jedoch nur einen eingeschränkten Informationswert.

Die Beziehung von prozeduraler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment wird ohne die Studie von Grunberg et al. (2000) kalkuliert. Die durchgeführte Sensitivitätsanalyse zeigt mit $r = .35$, wie in der Ursprungsanalyse, eine ähnliche, hochsignifikante Effektgröße ($r = .33$), die als mittel bewertet werden kann (Cohen, 1988) (s. Tabelle 16). Damit kann die ursprünglich berechnete Beziehung als stabil gewertet werden, muss jedoch noch weiteren varianzaufklärenden Moderatorenanalysen unterzogen werden (s. Kap. 4.5).

Der Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment wird ohne die Studie von Armstrong-Stassen (1993b) berechnet. Es ergibt sich mit $r = .30$ eine ähnliche Korrelation wie ursprünglich berechnet ($r = .35$). Der als mittelhoch zu bezeichnende Zusammenhang fällt darüber hinaus hochsignifikant aus und bestätigt das ursprünglich berechnete Ergebnis. Darüber hinaus bewirkt der Studienausschluss eine deutliche Reduktion der ursprünglich vorhandenen Zwischenstudienvarianz, so dass das Erleben von interaktionaler Gerechtigkeit ohne die Studie von Armstrong-Stassen (1993b) als verlässlicher Prädiktor organisationalen Commitments gelten kann. Untermuert wird diese Schlussfolgerung zudem durch die hohe Studienanzahl von $n = 8$.

In der Sensitivitätsanalyse zum Zusammenhang von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und organisationalem Commitment wird die Studie von Armstrong-Stassen et al. (1996) entfernt. Es ergibt sich mit einem neu berechneten Korrelationskoeffizienten von $r = .38$ im Vergleich zur ursprünglich berechneten Effektgröße von $r = .36$ ein stabiles Ergebnis, das weiterhin signifikant ausfällt. Ähnlich wie in der Ursprungsanalyse existiert eine hohe Zwischenstudienvarianz, die in nachfolgenden Moderatorenanalysen weiter aufgeklärt werden sollte (s. Kap. 4.5).

Hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und organisationalem Commitment wird die Studie von Allen et al. (1995) ausgeschlossen. Der ursprünglich berechnete Zusammenhang von $r = -.33$ wird ohne die Studie von Allen et al. (1995) mit $r = -.31$ bestätigt. Analog zur Ursprungsanalyse zeigt sich ein hochsignifikanter Effekt, dessen weiterhin vorhandene Zwischenstudienvarianz mit Hilfe von Moderatorenanalyse reduziert werden sollte (s. Kap. 4.5).

Der Zusammenhang von organisationalem Commitment und erlebter Stärke der Bedrohung wird ohne die Studie von Armstrong-Stassen (1998b) berechnet. In der entsprechenden Sensitivitätsanalyse erhöht sich die ursprünglich berechnete Korrelation von $r = -.48$ auf $r = -.61$ bei gleichbleibend vorhandener Zwischenstudienvarianz. Damit kann mit einer hohen Verlässlichkeit von einem großen negativen Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und organisationalem Commitment ausgegangen werden, wobei die integrierte Studienanzahl von $n = 3$ als Einschränkung erwähnt werden muss. Darüber hinaus soll durch nachfolgende Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5) möglichst Homogenität der einfließenden Effektgrößen erzielt werden.

Tabelle 16: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von organisationalem Commitment

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df(Q)	I ²	T ²	T
Arbeitsbelastung (ges.)	-.26	5	2785	-.40	-.11	.00	.00	35.28	4	88.66	.03	.16
Arbeitsbelastung	-.23	2	340	-.34	-.11	.00	.25	1.32	1	23.99	.00	.04
Prozedurale Gerechtigkeit (ges.)	.33	13	4909	.23	.43	.00	.00	201.21	12	94.04	.04	.19
Prozedurale Gerechtigkeit	.35	12	2615	.27	.43	.00	.00	68.63	11	83.97	.02	.14
Interaktionale Gerechtigkeit (ges.)	.35	9	2478	.21	.27	.00	.01	111.29	8	92.81	.05	.21
Interaktionale Gerechtigkeit	.30	8	2228	.24	.35	.00	.11	11.83	7	40.83	.00	.05
Unterstützung durch FK (ges.)	.36	8	3522	.22	.48	.00	.00	86.06	7	91.87	.04	.19
Unterstützung durch Führungskraft	.38	7	3177	.26	.49	.00	.00	36.32	6	83.48	.02	.16
Arbeitsplatzunsicherheit (ges.)	-.33	11	3054	-.42	-.23	.00	.00	81.90	10	87.79	.03	.16
Arbeitsplatzunsicherheit	-.31	10	2948	-.41	-.21	.00	.00	67.68	9	86.70	.02	.16
Erlebte Stärke der Bedrohung (ges.)	-.48	4	308	-.74	-.11	.01	.00	44.91	3	93.32	.17	.41
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.61	3	223	-.84	-.20	.01	.00	22.55	2	91.13	.19	.43

Zusammenfassend zeigen die durchgeführten Sensitivitätsanalysen wie in den Ursprungsanalysen, ähnliche, hochsignifikante Effektgrößen, die als mittel bewertet werden können (Cohen, 1988) (s. Tabelle 16). Auch hinsichtlich der Existenz von möglichen Moderatoren stellen sich die Ergebnisse von Ursprungs- und Sensitivitätsanalysen als sehr ähnlich heraus: Die Zusammenhänge, die ursprünglich weiterer Varianzaufklärung bedürfen (vgl. Kap. 4.1.2), bedürfen dies, mit Ausnahme des Zusammenhangs mit interaktionaler Gerechtigkeit, auch nach Ausschluss der entsprechenden Studien. Die erzielten Ergebnisse untermauern die ursprünglich berechneten Effektgrößen und sprechen für deren Verlässlichkeit. Darüber hinaus verstärkt die jeweils hohe Anzahl integrierter Studien die Stabilität der Ergebnisse (Borenstein et al., 2009).

Affektives Commitment

Die beiden Zusammenhänge von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und affektivem Commitment bzw. prozeduraler Gerechtigkeit und affektivem Commitment werden jeweils ohne die Studie von Mansour-Cole und Scott (1998) berechnet. Die durchgeführten Sensitivitätsanalysen zeigen jeweils ähnliche Ergebnisse wie die Analysen, in welche alle relevanten Studien einfließen, unabhängig davon, ob sie Korrelationen oder Mittelwerte berichteten (s. Tabelle 17). Die Effektgrößen zeigen sich ebenso hochsignifikant und weisen genauso auf Moderatoren hin wie in der Ursprungsanalyse. Damit kann der ermittelte Zusammenhang von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und affektivem Commitment mit $r = .42$ (im Vergleich zu $r = .37$) als ebenso stabil angesehen werden wie der ursprünglich berechnete Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und affektivem Commitment mit $r = .47$ (im Vergleich zu $r = .45$).

Der Zusammenhang von distributiver Gerechtigkeit und organisationalem Commitment wird ebenfalls ohne die Studie von Mansour-Cole und Scott (1998) berechnet, wobei dabei zusätzlich die Studie von J. Lee und Corbett (2006) entfernt wurde. Es ergibt sich mit $r = .44$ (im Vergleich zu $r = .39$) ein ebenfalls als mittelhoch einzuschätzender Zusammenhang, der weiterhin hochsignifikant ausfällt. Durch den Ausschluss der beiden Studien reduziert sich darüber hinaus die ursprünglich vorhandene Zwischenstudienvarianz, so dass von einer gemeinsamen zugrunde liegenden Population ausgegangen

werden kann und das Erleben distributiver Gerechtigkeit ohne die genannten Studien als verlässlicher Prädiktor von organisationalem Commitment gelten kann.

Der neu berechnete Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und affektivem Commitment wird um die Studien von Cross und Travaglione (2004) sowie Travaglione und Cross (2006) reduziert und basiert damit noch auf drei zu integrierenden Studien. Dabei ergibt sich mit $r = .49$ ein annähernd gleicher Koeffizient wie ursprünglich berechnet ($r = .48$). Die hochsignifikant ausfallende Effektgröße lässt aufgrund einer weiterhin vorhandenen Zwischenstudienvarianz Moderatoren vermuten, die in Kapitel 4.5 konkret untersucht werden.

Tabelle 17: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von affektivem Commitment

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz (ges.)	.37	6	2077	.26	.47	.00	.00	37.75	5	86.76	.02	.14
Autonomie am Arbeitsplatz	.42	5	1922	.35	.48	.00	.03	10.55	4	62.10	.01	.07
Prozedurale Gerechtigkeit (ges.)	.47	7	2462	.36	.57	.00	.00	74.74	6	91.97	.03	.18
Prozedurale Gerechtigkeit	.45	6	2307	.33	.54	.00	.00	46.28	5	89.20	.02	.15
Distributive Gerechtigkeit (ges.)	.39	5	2016	.30	.46	.00	.00	20.65	4	80.63	.01	.09
Distributive Gerechtigkeit	.44	3	946	.36	.52	.00	.10	4.55	2	56.05	.00	.07
Organisat. Unterstützung (ges.)	.48	5	684	.38	.56	.00	.01	12.44	4	67.85	.01	.11
Organisationale Unterstützung	.49	3	402	.30	.65	.00	.01	9.16	2	78.17	.03	.17

Zusammenfassend können die ursprünglich berechneten Ergebnisse mit der jeweils vorhandenen Zwischenstudienvarianz (s. Tabelle 4) als stabil gelten, da von keiner Stichprobenverzerrung aufgrund von Effektgrößenschätzungen auszugehen ist. Der berechnete Zusammenhang von distributiver Gerechtigkeit und affektivem Commitment kann darüber hinaus durch den entsprechenden Studienausschluss generalisiert werden.

Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

Die Zusammenhänge von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit werden jeweils ohne die Studie von Allen et al. (1995) berechnet.

Es zeigen sich in der durchgeführten Sensitivitätsanalyse ähnliche Effektgrößen wie in der ursprünglichen Analyse (s. Tabelle 18). So ergibt sich beim Zusammenhang von Autonomie am Arbeitsplatz und der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit ein neu berechneter Zusammenhang von $r = .15$ (im Vergleich zu $r = .12$). Der ermittelte Zusammenhang mit erlebter Arbeitsplatzunsicherheit reduziert sich leicht auf $r = -.30$. Die jeweils um eine Studie reduzierten Effektgrößen sind ebenso signifikant wie die Effektgrößen der Ursprungsanalyse. Auch bezüglich der Existenz von Moderatoren zeigen sich analoge Ergebnisse mit der Ursprungsanalyse: Der Zusammenhang mit „Autonomie am Arbeitsplatz“ ist, wie in der Ursprungsanalyse bereits ermittelt, auf die Gesamtpopulation generalisierbar. Die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz wird damit als verlässlicher und generalisierbarer Prädiktor der psychologischen Identifikation mit der

eigenen beruflichen Tätigkeit bestätigt. Der Zusammenhang mit „Arbeitsplatzunsicherheit“ sollte hingegen in Moderatorenanalysen weiter untersucht werden (s. Kap. 4.5).

Tabelle 18: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz (ges.)	.12	3	401	.04	.21	.01	.74	.62	2	.00	.00	.00
Autonomie am Arbeitsplatz	.15	2	295	.04	.26	.01	.94	.01	1	.00	.00	.00
Arbeitsplatzunsicherheit (ges.)	-.33	4	570	-.43	-.22	.00	.02	9.46	3	68.28	.01	.10
Arbeitsplatzunsicherheit	-.30	3	464	-.45	-.14	.00	.01	8.49	2	76.44	.02	.13

Die in den Sensitivitätsanalysen erzielten Ergebnisse sprechen insgesamt für eine stabile Befundlage hinsichtlich der ursprünglichen Ergebnisse.

Kündigungsabsichten

Die Zusammenhänge der Antezedenzen „Autonomie am Arbeitsplatz“, „Arbeitsbelastung“ und „Arbeitsplatzunsicherheit“ mit der Survivor-Reaktion „Kündigungsabsichten“ werden in der entsprechenden Sensitivitätsanalyse jeweils ohne die Studie von Allen et al. (1995) berechnet.

Die Beziehung von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und Kündigungsabsichten verringert sich in der durchgeführten Sensitivitätsanalyse von $r = -.40$ auf $r = -.28$ deutlich (s. Tabelle 19), so dass hierbei von einer Verzerrung des Ergebnisses durch die Effektgrößenschätzung auf Basis von Mittelwerten ausgegangen werden sollte. Darüber hinaus untermauert die weiterhin vorhandene Zwischenstudienvarianz die Notwendigkeit weiterführender Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5). Der ermittelte kleine und hochsignifikante Zusammenhang sollte angesichts der ermittelten Ergebnisse nur mit Vorsicht interpretiert werden.

Der Zusammenhang von Arbeitsbelastung und Kündigungsabsichten ist in der Sensitivitätsanalyse mit $r = .26$ ähnlich hoch wie in der ursprünglichen Berechnung mit $r = .32$, wobei sich, anders als in der Ursprungsanalyse, ein nicht signifikanter Q-Wert zeigt. Damit gilt die erlebte Arbeitsbelastung als stabiler Prädiktor von Kündigungsabsichten und kann unter Berücksichtigung der Studienanzahl von $n = 3$ auf die Gesamtpopulation generalisiert werden.

Hinsichtlich der Variable Arbeitsplatzunsicherheit zeigt sich mit $r = .27$ bzw. $r = .28$ ein fast identisches Ergebnis mit der Ursprungsanalyse. Auch weist die neu berechnete Korrelation ebenso auf Moderatoren hin. Dies unterstreicht neben der großen Anzahl integrierter Studien ($n = 8$), die Stabilität der berechneten Effektgröße. Zur weiteren Varianzaufklärung werden Moderatorenanalysen durchgeführt (s. Kap. 4.5).

Tabelle 19: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Kündigungsabsichten

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	\hat{r}^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz (ges.)	-.40	4	741	-.62	-.11	.01	.00	65.78	3	95.44	.10	.31
Autonomie am Arbeitsplatz	-.28	3	635	-.43	-.12	.00	.01	8.94	2	77.62	.02	.13
Arbeitsbelastung (ges.)	.32	4	551	.16	.47	.00	.00	15.90	3	81.14	.03	.16
Arbeitsbelastung	.26	3	445	.15	.36	.00	.26	2.70	2	25.95	.00	.05
Arbeitsplatzunsicherheit (ges.)	.28	9	2570	.17	.37	.00	.00	60.81	8	86.84	.02	.02
Arbeitsplatzunsicherheit	.27	8	2464	.16	.38	.00	.00	60.75	7	88.48	.03	.16

Arbeitseinsatz

Der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitseinsatz wird ohne die Studien von Travaglione und Cross (2006) sowie Armstrong-Stassen und Cameron (2003) berechnet. Dabei zeigt sich in der Sensitivitätsanalyse eine Reduzierung der Effektgröße von $r = .34$ auf $r = .23$ (s. Tabelle 20). Die Effektgröße bleibt analog zur ursprünglich berechneten Effektgröße signifikant und lässt ebenfalls Moderatoren vermuten. Damit kann die in Kapitel 4.1.3 berechnete Effektgröße als stabil eingeschätzt werden, jedoch nicht generalisiert werden.

Die Beziehung von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitseinsatz wird ohne die Studie von Armstrong-Stassen (2005) neu kalkuliert. Dies gilt auch für den Zusammenhang von erlebtem Gefühl der Machtlosigkeit und dem Arbeitseinsatz des Survivors, wobei dabei zusätzlich die Studie von Brockner, Grover, et al. (1992) entfernt wird. Während der Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitseinsatz bereits in der ursprünglichen Effektgrößenberechnung nicht signifikant ist (s. Tabelle 7), fällt der Zusammenhang von „Gefühl der Machtlosigkeit“ und „Arbeitseinsatz“ durch den Ausschluss der beiden Studien mit einem Koeffizienten von $r = -.08$ auf ein nicht signifikantes Niveau ($p = .06$). Damit werden die beiden berichteten Zusammenhänge keiner nachfolgenden Prüfung unterzogen und erlauben ferner keine weitere Interpretation.

Tabelle 20: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Arbeitseinsatz

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	\hat{r}^2	T^2	T
Organisat. Unterstützung (ges.)	.34	6	706	.15	.51	.00	.00	49.54	5	89.91	.06	.25
Organisationale Unterstützung	.23	4	511	.01	.42	.04	.00	16.69	3	82.03	.04	.20
Erlebte Stärke der Bedrohung (ges.)	-.14	6	1558	-.32	.06	.18	.00	86.37	5	94.21	.06	.24
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.06	5	1326	-.19	.06	.32	.00	18.33	4	78.17	.02	.12
Gefühl der Machtlosigkeit (ges.)	-.11	5	1431	-.20	-.03	.01	.01	13.22	4	69.74	.01	.08
Gefühl der Machtlosigkeit	-.08	3	601	-.16	.00	.06	.45	1.62	2	.00	.00	.00

Arbeitsleistung

Hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitsleistung mit den beiden Antezedenzen „Erlebte Stärke der Bedrohung“ und „Gefühl der Machtlosigkeit“ werden Sensitivitätsanalysen ohne die Studien von Armstrong-Stassen (1998b, 2005) berechnet.

Der Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitsleistung reduziert sich von $r = -.36$ auf $r = -.25$ (s. Tabelle 21). Beim Zusammenhang von „Gefühl der Machtlosigkeit“ und

„Arbeitsleistung“ zeigt sich eine Erhöhung der Effektgröße von $r = -.14$ auf $r = -.26$. Beide Effekte bleiben auch nach Studienausschluss hochsignifikant.

Während die ursprüngliche Analyse bei beiden Zusammenhängen (s. Tabelle 8) wegen einer signifikanten Q-Statistik auf Moderatoren hindeutete, zeugt die jeweils durchgeführte Sensitivitätsanalyse von einer Generalisierbarkeit der erhaltenen Ergebnisse. Die erlebte Stärke der Bedrohung als auch das Gefühl der Machtlosigkeit können somit als verlässliche Prädiktoren der Arbeitsleistung von Survivors gelten. Aufgrund der relativ hohen Schwankungen in den Effektgrößen bei einer geringen Studienanzahl sollten die Daten jedoch nur mit Vorsicht interpretiert werden. Eine Ergebnisverzerrung aufgrund der Effektgrößenschätzung anhand von Mittelwerten kann nicht völlig ausgeschlossen werden.

Tabelle 21: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von Arbeitsleistung

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	df (Q)	I ²	T ²	T
Erlebte Stärke der Bedrohung (ges.)	-.36	5	418	-.55	-.13	.00	.00	59.26	4	93.25	.07	.26
Erlebte Stärke der Bedrohung	-.25	3	104	-.34	-.16	.00	.79	.46	2	.00	.00	.00
Gefühl der Machtlosigkeit (ges.)	-.14	4	630	-.27	-.01	.03	.01	10.72	3	72.01	.01	.11
Gefühl der Machtlosigkeit	-.26	2	316	-.36	-.15	.00	.35	.88	1	.00	.00	.00

Psychologischer Burnout

Die Zusammenhänge von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz bzw. organisationaler Unterstützung mit psychologischem Burnout werden jeweils ohne die Studie von Armstrong-Stassen und Cameron (2003) berechnet.

Bei beiden Zusammenhängen zeigen sich in den Sensitivitätsanalysen Korrelationen ähnlicher Größe, die als mittel bis hoch eingeschätzt werden können (Cohen, 1988) (s. Tabelle 22). So ergibt sich hinsichtlich des Zusammenhangs von Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischem Burnout eine Korrelation von $r = -.46$ (im Vergleich zu $r = -.51$). Diese fällt jedoch nach dem Ausschluss der genannten Studien nicht signifikant aus und spricht für eine Ergebnisverzerrung aufgrund der Effektgrößenschätzung anhand von Mittelwertsunterschieden. Es erfolgt deshalb keine weitere Ergebnisinterpretation.

Der Zusammenhang von erlebter organisationaler Unterstützung und psychologischem Burnout erhöht sich von $r = -.28$ auf $r = -.35$. Die als mittelhoch zu bezeichnende Effektgröße fällt, analog zur Ursprungsanalyse, hochsignifikant aus. Die Existenz von Moderatoren lässt sich, ebenfalls analog zu den Ursprungsanalysen, aufgrund einer weiterhin vorhandenen Zwischenstudienvarianz vermuten. Damit kann die ursprünglich berechnete Effektgröße als stabil und nicht verzerrt bewertet werden, wobei Moderatorenanalysen erforderlich sind (s. Kap. 4.5).

Tabelle 22: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen von psychologischem Burnout

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df(Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz (ges.)	-.51	4	1271	-.73	-.20	.00	.00	80.07	3	96.25	.13	.36
Autonomie am Arbeitsplatz	-.46	3	1217	-.77	.01	.06	.00	79.99	2	97.50	.20	.44
Organisat. Unterstützung (ges.)	-.28	4	1562	-.46	-.09	.00	.00	17.13	3	82.49	.03	.18
Organisationale Unterstützung	-.35	3	1508	-.51	-.18	.00	.03	6.89	2	70.96	.02	.14

Psychosomatische Symptome

Die Zusammenhänge von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz, Arbeitsbelastung und prozeduraler Gerechtigkeit mit der Survivor-Reaktion „Psychosomatische Symptome“ werden jeweils ohne die Studie von Grunberg et al. (2000) neu berechnet.

Bei den Variablen „Autonomie am Arbeitsplatz“ und „Prozedurale Gerechtigkeit“ zeigen sich mit $r = -.28$ (im Vergleich zu $r = -.39$) und $r = -.30$ (im Vergleich zu $r = -.37$) Reduzierungen hinsichtlich der Ursprungsanalysen (s. Tabelle 23). Die Effektgrößen sind, analog zu den ursprünglich berechneten Effektgrößen, ebenfalls signifikant und weisen durchgängig auf Moderatoren hin. Damit können die in Kapitel 4.1.4 berichteten Zusammenhänge als stabil angesehen werden und eine Datenverzerrung ausgeschlossen werden. Die Identifizierung möglicher Moderatoren erfolgt in Kapitel 4.5.

Der Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und psychosomatischen Symptomen reduziert sich von einem ursprünglich ermittelten Zusammenhang von $r = .44$ auf $r = .39$, erreicht jedoch keine Signifikanz. Diese Tatsache und eine geringe Studienanzahl von $n = 2$ lassen keine weitere sinnvolle Interpretation zu.

Tabelle 23: Sensitivitätsanalyse zu Antezedenzen psychosomatischer Symptome

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	df(Q)	I^2	T^2	T
Autonomie am Arbeitsplatz (ges.)	-.39	4	3683	-.65	-.05	.03	.00	320.71	3	99.07	.13	.36
Autonomie am Arbeitsplatz	-.28	3	1389	-.40	-.15	.00	.01	10.75	2	81.40	.01	.11
Arbeitsbelastung (ges.)	.44	3	3136	.29	.37	.00	.00	33.42	2	94.02	.02	.15
Arbeitsbelastung	.39	2	842	-.14	.74	.14	.00	27.89	1	96.41	.15	.39
Prozedurale Gerechtigkeit (ges.)	-.37	5	3610	-.57	-.14	.00	.00	181.69	4	97.80	.08	.28
Prozedurale Gerechtigkeit	-.30	4	1316	-.41	-.18	.00	.01	12.84	3	76.63	.01	.11

Zusammenfassung

Sensitivitätsanalysen führen in einem ersten Schritt zu einer bewussten Auseinandersetzung mit den integrierten Primärstudien und den in Kapitel 4.1 berechneten Befunden. So zeigt sich beim Ausschluss von Extremwerten (s. Kap. 4.3.1) eine überwiegende Stabilität hinsichtlich Richtung und Größe der berechneten Effektgrößen sowie der berechneten Homogenitätsstatistiken. Der Ausschluss der Studien, deren Effektgrößen auf Basis von Mittelwerten geschätzt wurden (s. Kap. 4.3.2), führt überwiegend zu geringen, ausbalancierten Effektgrößenreduzierungen bzw. -erhöhungen. Bei einer Vielzahl der korrigierten Korrelationen zeigen sich zudem nicht signifikante Heterogenitätsstatistiken, so dass von stabilen, generalisierbaren Effekten ausgegangen werden kann (vgl. auch Kap. 5.1.2).

Insgesamt untermauern die beiden durchgeführten Formen von Sensitivitätsanalysen die ursprünglich erzielten Effektgrößen und bilden eine geeignete Basis zur Ableitung theoretischer (s. Kap. 5.3.1) und praktischer Implikationen (s. Kap. 5.3.2). In einem zweiten Schritt liefern Sensitivitätsanalysen Ansatzpunkte für sich anschließende Moderatorenanalysen (Rustenbach, 2003), die in Kapitel 4.5 berichtet werden.

4.4 Publikationsverzerrung

Better to think of these methods as a way of exploring possibilities than to produce definitive answers.
(Bland, 2010, S. 24)

Wie bereits in Kapitel 3.1.2 ausgeführt, wird unter Publikationsverzerrung eine mögliche Überschätzung des tatsächlich vorhandenen Effekts in der Population verstanden (Halvorsen, 1994). Verantwortlich dafür sind Entwicklungen dahingehend, dass auf der einen Seite Studien mit signifikanten Ergebnissen bzw. großen Effekten eher publiziert werden und auf der anderen Seite statistisch fundierte Studien seltener signifikante Ergebnisse produzieren (Bland, 2010). Außerdem gibt es Verzerrungen dahingehend, dass Ergebnisse kleiner Studien eher publiziert werden, wenn diese signifikant sind, während Ergebnisse großer Studien auch dann veröffentlicht werden, wenn sie nicht signifikant ausfallen (Lipsey & Wilson, 2001). Eine selektive Publikation von Studienergebnissen ist die Folge. Aufgrund des Zusammenhangs von Stichprobengröße und Messpräzision wird mit zunehmendem Stichprobenumfang der Standardfehler kleiner, so dass gerade bei Metaanalysen mit vielen integrierten Primärstudien kleinen Stichprobenumfangs eine Publikationsverzerrung zu erwarten ist (Rustenbach, 2003).

Zur Einschätzung einer möglichen Publikationsverzerrung und somit der Validität von Integrationsbefunden bieten sich verschiedene Möglichkeiten an. So geben visuelle Techniken wie Funnel- und Forest Plots (vgl. Kap. 4.3) einen ersten guten Überblick (Borenstein, 2005). Rangkorrelationen und Regressionsberechnungen gehen der Frage nach, ob eine Verzerrung vorliegt, während die fail-safe N-Methode nach Rosenthal (1979) eine Aussage darüber trifft, ob der gesamte Effekt auf eine Verzerrung zurückzuführen sein könnte (Borenstein, 2005). Dabei erscheint eine Publikationsverzerrung dann unwahrscheinlich, wenn der fail-safe N-Wert das Fünffache der integrierten Studienanzahl plus 10 übersteigt (Rosenthal, 1991a) (vgl. Kap. 3.1.2). Zuletzt soll die trim-and-fill-Methode von Duval und Tweedie (2000) Aufschluss darüber geben, wie sich eine Effektgröße verändern würde, wenn eine offenkundige Publikationsverzerrung eliminiert würde (Borenstein, 2005).

Im Folgenden werden die erwähnten Möglichkeiten der Einschätzung einer Publikationsverzerrung dezidiert dargestellt und deren Verlässlichkeit diskutiert.

Konkret dienen Forest Plots der visuellen Darstellung vorhandener Daten und lassen erkennen, auf wie vielen Studien ein Gesamteffekt basiert und inwiefern die Studien präzise sind. Darüber hinaus werden

Datenauffälligkeiten deutlich (s. Abbildung 50 in Kap. 4.3). Konkret wurden Forest Plots zur Sichtung zentraler Tendenzen verwendet und sind in Anhang D dargestellt.

Die Grafik des Funnel Plots stellt auf der vertikalen Achse die Stichprobengröße und auf der horizontalen Achse die Effektgröße dar (s. Abbildung 40 in Kap. 3.1.2). Demnach tauchen, sofern alle Studien eine einzige zugrunde liegende Populationseffektgröße schätzen, Studien mit großen Stichprobenumfängen aufgrund ihrer geringeren Streuung der Effektgrößenschätzungen an der Spitze des Graphen auf (Light et al., 1994). Studien geringen Stichprobenumfangs wiederum erscheinen am Boden des Graphen und verteilen sich eher stark (Light et al., 1994). Dadurch ergibt sich die Form eines umgekehrten symmetrischen Trichters. Bei Anwesenheit einer Verzerrung kumulieren sich die Studien stärker auf einer Seite rund um den mittleren Effekt und ergeben ein asymmetrisches Bild (Borenstein, 2005). Auch wenn Funnel Plots als visuelle Indikatoren der Beziehung von Effektgröße und Präzision dienen können, so ist deren Interpretation doch subjektiv und gerade bei geringer Primärstudienanzahl stark eingeschränkt, was weitere Tests erforderlich macht (Borenstein, 2005, S. 195).

Der Rangkorrelationstest von Begg und Mazumdar (1994) berichtet die Rangkorrelation Kendall's tau zwischen der standardisierten Effektgröße und den Varianzen dieser Effekte. Ein Wert von Null ergäbe keine Beziehung zwischen Effektgröße und Präzision, während eine signifikante Korrelation auf eine Beziehung hindeutet und eine Publikationsverzerrung wahrscheinlich macht (Begg & Mazumdar, 1994). Dieser Test verfügt bei einer geringen Primärstudienanzahl über sehr wenig Power, da erst ab fünfundzwanzig einfließenden Studien von einer angemessenen Teststärke gesprochen werden kann (Bland, 2010; Borenstein, 2005).

Der Regressions-Intercept-Test von Egger, Davey Smith, Schneider und Minder (1997) basiert auf der Vorhersage eines standardisierten Effekts durch die Präzision der Messung anhand einer linearen Regression. Da große Effekte mit hoher Präzision einhergehen und kleine Effekte mit kleiner Messgenauigkeit, sollte ohne Publikationsverzerrung die entstehende Regressionsgerade durch den Ursprung gehen (Egger et al., 1997). Allerdings wird von der Verwendung des Regressionskoeffizienten von Egger et al. (1997) insgesamt abgeraten (Borenstein, 2005).

Auch der Wert des fail-safe N von Rosenthal (1991a) wird, obgleich vielfach verwendet, als kritisch angesehen (vgl. auch Kap. 3.1.2). Dass dabei der Frage nachgegangen wird, wie viele verborgene Studien es bräuchte, um einen Effekt statistisch nicht bedeutsam zu machen, statt zu fragen, wie viele verborgene Studien es bräuchte, um einen Effekt so weit zu minimieren, dass er keine substanzielle Bedeutung mehr hätte, ist Hauptkritikpunkt (Borenstein et al., 2009, S. 285). Zudem wird in der Formelberechnung davon ausgegangen, dass die mittlere Effektgröße verborgener Studien Null sei, wohingegen diese auch positiv oder negativ sein könnte (Borenstein, 2005, S. 196; Borenstein et al., 2009, S. 285).

Die Trim-and-Fill-Methode von Duval und Tweedie (2000) baut auf der Idee des Funnel Plots auf, indem sich bei einer Publikationsverzerrung asymmetrisch verteilte Effektgrößen zeigen. In einem iterativen Prozess werden deshalb so viele fehlende Studien beigemessen, bis die Asymmetrie ausgeglichen ist und die Effektgröße erneut berechnet werden kann (Bland, 2010; Borenstein, 2005, S. 197). Statt der Frage nachzugehen, ob eine Publikationsverzerrung existiert bzw. ob der Gesamteffekt auf diese zurückzuführen ist, wird eine neue Effektgröße berechnet, die eine Publikationsverzerrung schlicht berücksichtigt (Borenstein, 2005, S. 198). Ist die Verschiebung der mittleren Effektgröße marginal, so kann der berichtete Effekt als verlässlich gelten (Borenstein, 2005).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der erläuterten Analyseverfahren zu einer möglichen Publikationsverzerrung dargestellt und beispielhaft erläutert. Die exemplarische Erläuterung erfolgt zum einen aus Platzgründen, zum anderen aus der kontrovers diskutierten Glaubwürdigkeit der durchgeführten Verfahren (vgl. Rustenbach, 2003) (vgl. auch Kap. 3.1.2).

Funnel Plots aller Variablenbeziehungen sind in Anhang E zu finden, wobei die weißen Kreise die beobachteten Studien und die schwarzen Punkte die im Sinne der Trim-and-Fill-Methode zusätzlich aufgenommenen Studien darstellen (Greenhouse & Iyengar, 1994). Zusätzlich findet sich der beobachtete sowie der adjustierte mittlere Gesamteffekt (Greenhouse & Iyengar, 1994). Insgesamt betrachtet zeigen sich in den Funnel Plots vorwiegend symmetrisch verteilte Effektgrößen, die meist einem umgekehrten Trichter ähneln. Einzig die Zusammenhänge von erlebter Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit, prozeduraler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment sowie erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten scheinen asymmetrisch verteilte Effektgrößen aufzuweisen. Im Hinblick auf die bereits mehrfach diskutierte, zum Teil gering ausfallende Anzahl integrierter Studien (vgl. Kap. 4.1), können die abgebildeten Funnel Plots nur eine Indikation sein, die gegen das Vorliegen einer Publikationsverzerrung spricht.

Exemplarisch für den Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment ergibt sich ein **fail-safe N** (Rosenthal, 1979) von 1241 bei einseitigem Kriterium, was gegen eine Publikationsverzerrung spricht. Im Rangkorrelationstest von Begg und Mazumdar (1994) beträgt **Kendall's tau** einseitig geprüft ohne Kontinuitätskorrektur $\tau = -.12$ ($p = .29$), was ebenfalls gegen eine Publikationsverzerrung spricht. Der **Regressions-Intercept-Test** von Egger et al. (1997) ergibt ein Intercept von 4.52 ($p = .00$) und lässt auf eine Publikationsverzerrung schließen. Nach der **Methode von Duval und Tweedie (2000)** wurden zusätzlich drei Effekte generiert, wodurch sich der ursprüngliche mittlere Gesamteffekt von $r = .33$ auf $r = .29$ reduziert. Eine mögliche Publikationsverzerrung hätte damit keine großen Konsequenzen für den mittleren Gesamteffekt. Damit sprechen diese Ergebnisse zusammengefasst gegen die Existenz einer Publikationsverzerrung.

Ebenfalls exemplarisch dargestellt, bräuchte es, um den Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit zu nihilieren, bei einseitig getestetem Kriterium 454

zusätzliche Studien (**fail-safe N**). Das ebenfalls einseitig geprüfte **Kendall's Tau** von Begg und Mazumdar (1994) beträgt ohne Kontinuitätskorrektur $\tau = -.07$ bei $p = .43$, was gegen eine Publikationsverzerrung spricht. **Egger's Intercept** (Egger et al., 1997) von 1.22 ($p = .30$) ließe auf eine leichte Publikationsverzerrung schließen und nach der **Methode von Duval und Tweedie (2000)** wurden zwei zusätzliche Effekte generiert, wodurch sich der ursprüngliche Gesamteffekt von $r = .44$ auf $r = .49$ nur leicht erhöht. Abgesehen von der Methode nach Egger et al. (1997) weisen damit keine Indizes auf eine Publikationsverzerrung hin.

Im Folgenden werden nun für alle untersuchten Beziehungen die entsprechenden Koeffizienten der Publikationsverzerrung dargestellt, wenngleich, „[...] die Wahrscheinlichkeit einer Publikationsverzerrung in erster Linie konzeptionell zu minimieren [ist]“ (Rustenbach, 2003, S. 250).

Tabelle 24: Ergebnisse der durchgeführten Methoden zur Schätzung der Publikationsverzerrung

		Geistig-seelische Verfassung	Arbeitszufriedenheit	Organisationales Commitment	Affektives Commitment	Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit	Kündigungswahrscheinlichkeit	Arbeitsabsatz	Arbeitsleistung	Psychologischer Burnout Symptome
Autonomie am Arbeitsplatz	fail-safe N (Rosenthal)	646		481	4	171		481	1927	
	Rangkor. (Begg & Mazum.)	.07		.00	.33	.00		.67	.00	
	Reg. Test (Egger)	.43		.50	.30	.50		.09	.50	
	Intercept p	8.33		-.60	2.00	11.21		7.83	14.14	
	Trim and fill r (beo) zus. Eff. r (adj)	.38 1 .35		.37 0 .37	.12 0 .12	-.40 0 -.40		-.51 0 -.51	-.39 1 -.49	
Arbeitsbelastung	fail-safe N (Rosenthal)	376	151			80				
	Rangkor. (Begg & Mazum.)	.20	.00			-1.00				
	Reg. Test (Egger)	.29	.50			.02				
	Intercept p	2.59	-2.93			-12.2				
	Trim and fill r (beo) zus. Eff. r (adj)	-.22 2 -.28	-.26 0 -.26			.32 1 .38				
Unterstützung durch Führungskraft	fail-safe N (Rosenthal)	146	960				17			
	Rangkor. (Begg & Mazum.)	.20	-.21				.00			
	Reg. Test (Egger)	.29	.23				.50			
	Intercept p	2.13	-3.26				-1.30			
	Trim and fill r (beo) zus. Eff. r (adj)	.31 0 .31	.36 0 .36				.19 0 .23			
Organisationale Unterstützung	fail-safe N (Rosenthal)	1941		324		13	184	99		
	Rangkor. (Begg & Mazum.)	-.40		.00		.67	-.07	.00		
	Reg. Test (Egger)	.16		.50		.09	.43	.50		
	Intercept p	-4.39		1.61		4.83	-2.88	1.12		
	Trim and fill r (beo) zus. Eff. r (adj)	.46 0 .46	.48 0 .48			-.14 1 -.11	.34 0 .34	-.28 0 -.28		
Arbeitsplatz- unsicherheit	fail-safe N (Rosenthal)	562	546	868		107	474	21	969	419
	Rangkor. (Begg & Mazum.)	-.33	.11	-.16		.67	-.03	.40	-.04	-.06
	Reg. Test (Egger)	.11	.34	.24		.09	.46	.16	.44	.42
	Intercept p	-1.07	-3.27	-1.39		4.85	-1.09	.32	.41	.62
	Trim and fill r (beo) zus. Eff. r (adj)	.05 -28 3 -27	.13 -30 1 -33	.29 -33 0 -33		.11 -.43 0 -.43	.38 .28 2 .33	.45 -.19 0 -.19	.37 .24 0 .24	.31 .62 1 .22

		Geistig-seelische Verfassung		Arbeitszufriedenheit		Organisationales Commitment		Affektives Commitment		Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit		Kündigungsabsichten		Arbeitsentsatz		Arbeitsleistung		Psychologischer Burnout		Psychosomatische Symptome	
Erlebte Stärke der Bedrohung	fail-safe N (Rosenthal)		331	57								68	245								
	Rangkorr. (Begg & Mazum.)	tau										.20	.60								
		p										.29	.07								
	Reg. Test (Egger)	Intercept		-4.98	-9.90							6.22	10.39								
		p		.07	.02							.17	.00								
Gefühl der Machtlosigkeit	fail-safe N (Rosenthal)											35	13								
	Rangkorr. (Begg & Mazum.)	tau										.20	-.33								
		p										.31	.25								
	Reg. Test (Egger)	Intercept										3.52	-4.29								
		p										.04	.17								
Prozedurale Gerechtigkeit	fail-safe N (Rosenthal)		1812	1241	1085							562	41							1252	
	Rangkorr. (Begg & Mazum.)	tau		.24	-.12	.33						-.22	.17							.00	
		p		.23	.29	.15						.18	.37							.50	
	Reg. Test (Egger)	Intercept		-4.88	4.52	7.04						-5.79	.89							6.84	
		p		.10	.00	.08						.00	.37							.08	
Distributive Gerechtigkeit	fail-safe N (Rosenthal)		171			561							12								
	Rangkorr. (Begg & Mazum.)	tau		-.20		.20							1.00								
		p		.31		.31							.06								
	Reg. Test (Egger)	Intercept		-1.70		.06							2.76								
		p		.17		.49							.01								
Interaktionale Gerechtigkeit	fail-safe N (Rosenthal)		211	454	750	251							346								
	Rangkorr. (Begg & Mazum.)	tau		-.20	-.07	.17	-.10						-.67								
		p		.31	.43	.27	.40						.01								
	Reg. Test (Egger)	Intercept		.17	1.22	-.94	.21						-5.17								
		p		.47	.30	.38	.48						.01								
	fail-safe N (Rosenthal)																				
	Rangkorr. (Begg & Mazum.)	tau		.23	.44	.35	.34						-.34								
		p		.30	.49	.41	.34						.02								
	Reg. Test (Egger)	Intercept		.17	1.22	-.94	.21						-5.17								
		p		.47	.30	.38	.48						.01								

Anmerkungen: Rangkorr. = Rangkorrelation, Reg. Test = Regressions-Intercept-Test
 r_{beo} = beobachtete Korrelation, r_{adj} = adjustierte Korrelation
 zus. Eff. = zusätzliche Effekte

Wie bereits ausgeführt, können die durchgeführten Analysen angesichts einer eher niedrigen Primärstudienanzahl nur als Indikatoren gelten und müssen gerade vor dem Hintergrund, dass es kein Verfahren gibt, das die Existenz einer Publikationsverzerrung eindeutig nachweisen bzw. widerlegen kann, mit Vorsicht behandelt werden (vgl. Borenstein et al., 2009). Als viel wichtiger einzuschätzen ist die im Vorfeld sehr sorgfältig durchgeführte Literaturrecherche und das Bestreben nach der Integration von nicht publizierter und schwer zugänglicher Literatur (vgl. Kap. 3.2). Auch die in der vorliegenden Metaanalyse untersuchten Fragestellungen (s. Kap. 2.4) lassen eher wenig Publikationsverzerrung erwarten, da es keine eindeutigen bereits im Vorfeld favorisierten Ergebnisse gibt, und auch geringe Zusammenhänge zwischen einzelnen Evaluations- und Reaktionsvariablen wünschenswerte Erkenntnisse darstellen. Insgesamt können Publikationsverzerrungen mit

Auswirkungen auf die errechneten Gesamteffekte nicht ausgeschlossen werden, werden von der Autorin jedoch als unwahrscheinlich eingeschätzt.

4.5 Moderatorenanalysen

[...] results of moderator analyses rarely permit strong causal inferences but often suggest fresh studies permitting such inferences.

(Rosenthal & DiMatteo, 2001, S. 78)

In Kapitel 4.1 wurden die Effektgrößen relevanter Zusammenhänge von Survivor-Evaluationen und -Reaktionen berichtet. Dabei wurde auch auf die jeweiligen Homogenitätsstatistiken eingegangen und bei dem Hinweis auf unterschiedliche zugrunde liegende Populationsparameter auf Sensitivitätsanalysen (s. Kap. 4.3) sowie Moderatorenanalysen verwiesen. Die bereits berichteten Sensitivitätsanalysen konnten die berechneten Effektgrößen zu einem großen Teil untermauern und sprechen für die Stabilität der erzielten Ergebnisse. Darüber hinaus konnte durch den Ausschluss bestimmter Studien bereits teilweise Homogenität erzielt werden (s. Kap. 4.3.2). Mit Hilfe von Moderatorenanalysen soll nun bei weiterhin vorliegender Heterogenität zusätzliche Varianz aufgeklärt werden, um generalisierbare Befunde zu erwirken (vgl. auch *Fragestellung 2* aus Kapitel 2.4).

Verändert sich die Beziehung zwischen einer unabhängigen und einer abhängigen Variable als Funktion einer dritten Variablen, so ist letztere als Moderator zu bezeichnen (Fried & Ager, 1998; Viechtbauer, 2007). Differenziert wird dabei zwischen methodischen Moderatoren, wie Art der Publikation und substanziellen Moderatoren, wie persönlichkeits- und kontextbezogenen Charakteristika (Fried & Ager, 1998, S. 143; J. A. Hall & Rosenthal, 1995) (vgl. auch Kap. 2.3.2). Ziel von Moderatorenanalysen ist, die bei der Berechnung mittlerer Effektgrößen (vgl. Kap. 4.1) gegebenenfalls entdeckte Heterogenität möglichst vollständig aufzuklären (Eisend, 2004) und Aufschluss darüber zu geben, welche Studieneigenschaften eine Korrelation in systematischer Weise beeinflussen (Viechtbauer, 2007). Die Untersuchung von Moderatoren trägt insgesamt wesentlich zur Theorieentwicklung bei und erhöht den Mehrwert empirischer Arbeit (Rosenthal & DiMatteo, 2001, S. 66).

Zur Analyse relevanter Moderatoren wird eine Varianzanalyse für Meta-Analysen, die so genannte Metaregression, berechnet (Lipsey & Wilson, 2001; Viechtbauer, 2007). Konkret untersucht wird damit die Beziehung von einer oder mehreren Kovariaten und einer abhängigen Variable, der mittleren Effektgröße bestimmter Studien (Borenstein et al., 2009). Dabei wird neben der Zwischenstudienvarianz (vgl. auch Kap. 3.5.1) auch die Innerstudienvarianz beachtet: Ist diese signifikant, so muss davon ausgegangen werden, dass die angenommenen Variablen für eine Heterogenitätsaufklärung nicht ausreichend sind (Durlak & Lipsey, 1991, S. 319). Die Q-Statistik ähnelt dabei der χ^2 -Verteilung und beinhaltet die Heterogenität zwischen den Studien (Q_{between}) sowie die Heterogenität innerhalb einer Studie (Q_{within}) (Durlak & Lipsey, 1991) (vgl. Kap. 3.1.3).

Durchgeführt wird jeweils eine mixed effects-Analyse, bei welcher ein random effects-Modell bei der Kombination von Studien innerhalb einer jeder Subgruppe zugrunde gelegt wird, während das fixed effect-Modell bei der Kombination von Subgruppen, und um einen Gesamteffekt zu ermitteln, unterstellt wird (Becker & Schram, 1994; Borenstein et al., 2009; Hedges, 1986; Schulze, 2004). Dabei wird angenommen, dass die Effekte von „Zwischenstudien-Variablen“ wie Operationalisierung, systematisch verteilt sind, wobei eine nicht messbare, zufällige Komponente zum Stichprobenfehler vorhanden bleibt (Lipsey & Wilson, 2001). Variabilität in der Effektgrößenverteilung ist somit auf systematische Zwischenstudienunterschiede, Stichprobenfehler und eine Zufallskomponente zurückzuführen (Lipsey & Wilson, 2001). Dieses Vorgehen scheint angesichts der teilweise starken Heterogenität zwischen den Studien angebracht (Borenstein et al., 2009) (vgl. auch Kap. 3.5.2).

Im Folgenden soll nun der Einfluss möglicher Moderatoren auf die Beziehung von relevanten Antezedenzien und Survivor-Reaktionen untersucht werden. Je nach Anzahl der vorhandenen Studien fungieren die a priori festgelegten kategorialen Variablen „Art der Tätigkeit“, „Schwere des Downsizings“ sowie dessen mögliche Wiederholung und der „Studienursprung“ mit seinen Ausprägungen „non-USA“ und „USA“ als Moderatoren.

Es gilt anzumerken, dass noch weitere Moderatoren ins Auge gefasst waren, diese jedoch wegen mangelnder Dokumentation in den untersuchten Studien nicht weiter verfolgt werden konnten bzw. wegen einer zu geringen Studienanzahl nicht weiter berechnet werden konnten (vgl. auch Borenstein et al., 2009). Es werden nur die Zusammenhänge im Rahmen von Moderatorenanalysen weiter untersucht, die auch im Vorfeld Heterogenität aufwiesen (Viechtbauer, 2007) (vgl. Kap. 4.1).

Tabelle 26 bis Tabelle 33 geben neben den gewichteten korrigierten Effektstärken, Studienanzahl und Stichprobengröße, Konfidenzintervalle sowie die Signifikanz an.

Arbeitszufriedenheit

Die Zusammenhänge von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz bzw. organisationaler Unterstützung und Unterstützung durch die Führungskraft mit Arbeitszufriedenheit wurden jeweils bereits Sensitivitätsanalysen unterzogen (s. Kap. 4.3.2). Dabei konnte durch den Ausschluss von Studien, deren Effektgrößen auf Basis von Mittelwertsunterschieden geschätzt wurden, Homogenität hinsichtlich der integrierten Effektgrößen erzielt werden. Zur Absicherung der erhaltenen Ergebnisse werden diese Zusammenhänge zusätzlichen Moderatorenanalysen unterzogen.

Bezüglich des Zusammenhangs von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit zeigen sich, je nachdem in welchem Land eine Studie durchgeführt wurde, signifikant unterschiedliche Effektgrößen ($p = .00$) (s. Tabelle 25): Während der Zusammenhang in Nicht-USA-Ländern mit $r = .45$ als mittelhoch zu bezeichnen ist, fällt die entsprechende Effektgröße in USA-Studien mit $r = .25$ eher klein aus. Als kritisch einzuschätzen ist dabei die Tatsache, dass sich auch innerhalb der beiden Kategorien signifikante Varianzen zeigen ($p < .01$), so dass der Studienursprung als Moderator nicht

eindeutig interpretiert werden kann. Letztlich muss davon ausgegangen werden, dass jede der beiden Kategorien eine zu hohe Innerstudienvarianz besitzt und die Gesamtvarianz durch den Studienursprung nicht weiter erklärt werden kann (vgl. auch Kap. 5.2.1). Eine darüber hinaus beabsichtigte Moderatorenanalyse ohne die in den Sensitivitätsanalysen ausgeschlossenen Studien von Grunberg et al. (2000) bzw. Wang-Bae (2003) ist aufgrund einer zu geringen Studienanzahl nicht umsetzbar. Da die durchgeführte Moderatorenanalyse hinsichtlich des Zusammenhangs von Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit keine verallgemeinerbare Erkenntnis bringt, gilt es, sich vorwiegend an der in der Sensitivitätsanalyse gewonnenen generalisierbaren Effektgröße von $r = .49$ zu orientieren.

Beim Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit ergibt sich ein ähnliches Bild: Der Q_{between} -Wert zeigt zwar einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Kategorien des Studienursprungs auf ($p = .01$), jedoch weist der signifikante Q_{within} -Wert der Kategorie „USA“ hochsignifikante Abweichungen auf, die eine Heterogenität innerhalb dieser Subgruppe induzieren. Damit ist in dieser Gruppe die Effektgrößendifferenz weniger deutlich auf den Studienursprung zurückzuführen, was den Befund einschränkt. Für die Survivors, die nicht in den USA beschäftigt sind, ergibt sich ein Zusammenhang von $r = -.22$, der für diese Gruppe aufgrund einer sehr geringen Studienanzahl von $n = 2$ nur mit Vorsicht generalisiert werden kann.

Auch hinsichtlich der Beziehung von interaktionaler Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit fungiert der Studienursprung als signifikanter Moderator. Dabei zeigen sich in den Studien, die nicht aus den USA stammen, wesentlich höhere Effektgrößen ($r = .50$) als in den USA-Studien ($r = .38$). Lediglich in der Subgruppe der aus den USA stammenden Studien offenbaren sich zusätzlich noch signifikante Varianzen. Damit gelingt zumindest für die Studien, die nicht aus den USA stammen, eine Varianzreduzierung, indem der Zusammenhang von Effektgröße und Studienursprung deutlich höher ausfällt als dieser per Zufall erwartet werden könnte. Das Erleben von interaktionaler Gerechtigkeit kann damit als generalisierbarer Prädiktor der Arbeitszufriedenheit von Survivors, die nicht in den USA beschäftigt sind, gewertet werden. Interpretationseinschränkend wirkt dabei die erneut geringe Studienanzahl von $n = 2$.

Der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitszufriedenheit wird signifikant durch die Variable „Studienursprung“ moderiert ($p = .04$). Allerdings zeigt sich in der Kategorie der USA-Studien eine signifikante Innerstudienvarianz, so dass die Effektgrößenvarianz in dieser Kategorie nicht durch den Studienursprung erklärt werden kann. Damit scheinen andere nicht bekannte Faktoren eine Rolle bei der Varianzaufklärung der Beziehung von organisationaler Unterstützung und Arbeitszufriedenheit in USA-Studien zu spielen. Für die Survivors, die nicht in den USA beschäftigt werden, kann der berechnete Zusammenhang von $r = .47$ hingegen mit Vorsicht ($n = 2$) generalisiert werden. Ähnlich wie beim Zusammenhang von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit ergab die bereits durchgeführte Sensitivitätsanalyse (s. Kap. 4.3.2) unter

Ausschluss von drei Studien Homogenität der integrierten Effektgrößen. Aufgrund einer zu geringen Studienanzahl kann allerdings keine erneute Moderatorenanalyse ohne die drei erwähnten Studien durchgeführt werden. Damit hat die nachgewiesene Generalisierungsmöglichkeit der Erkenntnisse aus der berichteten Sensitivitätsanalyse Bestand. Darüber hinaus kann der Befund aus der durchgeführten Moderatorenanalyse für Studien, die nicht aus den USA stammen, verallgemeinert werden.

Beim Zusammenhang von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und Arbeitszufriedenheit fungiert der Studienursprung als signifikanter Moderator, so dass Studien aus USA mit bedeutend niedrigeren Effektgrößen assoziiert werden. Konkret zeigt sich in den Studien aus USA eine niedrige Effektgröße von $r = .25$, während diese in den aus den USA stammenden Studien mit $r = .40$ deutlich höher ausfällt. Einschränkend muss auch hier auf die vorhandene signifikante Varianz innerhalb beider Subgruppen hingewiesen werden, so dass wohl noch weitere Variablen für die erhaltenen Effektgrößenunterschiede verantwortlich sind (Durlak & Lipsey, 1991). Untermauert wird diese Erkenntnis zudem durch die dargestellten I^2 -Parameter, die sich auch nach der Integration des Moderators nicht deutlich reduzieren. Somit muss von anderen, nicht berücksichtigten Moderatoren ausgegangen werden.

Ob ein Survivor im Büro oder als körperlich Arbeitender angestellt ist, spielt beim Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit eine signifikante Rolle ($p = .01$): Der Zusammenhang gestaltet sich bei Büroangestellten ($r = -.41$) stärker als bei Arbeitern ($r = -.32$). Die Interpretation einschränkend, sei auf die vorhandene within-Studienvarianz in der Gruppe der Büroangestellten hingewiesen, was weiterer Analysen bedürfte (vgl. Kap. 5.3.1). Für die Gruppe der Arbeiter kann der gefundene Effekt jedoch unter dem Vorbehalt einer geringen Studienanzahl von $n = 2$ als generalisierbar angesehen werden. Auch der Moderator „Studienursprung“ erklärt signifikante Unterschiede zwischen den beiden Subkategorien ($p = .00$), wobei es sich nicht um homogene Subgruppen handelt. Damit müssten beide Kategorien jeweils weiter aufgeschlüsselt werden, um letztlich Homogenität innerhalb der einzelnen Kategorie zu gewährleisten und damit generalisierbare Befunde zu erwirken. Dies ist aufgrund einer nicht ausreichenden Studienanzahl nicht möglich.

Ebenfalls signifikante Unterschiede zeigen sich zwischen den Subgruppen des Moderators „Studienursprung“ hinsichtlich der Korrelation von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitszufriedenheit ($p = .00$), wobei sich in beiden Subgruppen signifikante Differenzen zeigen. Wenngleich ein hoher Anteil der beobachteten Varianz theoretisch durch Moderatoren erklärt werden könnte, so scheint der Studienursprung dabei keine Rolle zu spielen. Zur Aufklärung der Varianz wären deshalb weitere Analysen alternativer Moderatoren oder noch tiefer geclusterter Subkategorien von Nöten. Damit können keine generalisierbaren Befunde für die Beziehung von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitszufriedenheit abgeleitet werden.

Tabelle 25: Metaanalyse zum moderierenden Einfluss der Tätigkeitsart und des Studienursprungs bei Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit

	r _{kor.}	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q(within)	Q _{between}	p	df (Q)	I ²	T ²	T
Autonomie am Arbeitsplatz (Studienursprung)	.38	6	4111	.19	.55	.00	.00	309.46			5	98.38	.07	.26
non-USA	.45	4	1953	.32	.56	.00	.00	30.11	247.26	.00	3	90.03	.02	.14
USA	.25	2	2457	-.19	.60	.27	.00	32.11			1	96.98	.10	.32
Arbeitsbelastung (Studienursprung)	-.22	6	3469	-.32	-.12	.00	.00	27.70			5	81.95	.01	.11
non-USA	-.22	2	874	-.35	-.07	.00	.09	2.80	6.57	.01	1	64.26	.01	.09
USA	-.22	4	2594	-.38	-.03	.02	.00	18.34			3	83.64	.03	.17
Interaktionale Gerechtigkeit (Studienursprung)	.44	6	1234	.32	.54	.00	.00	30.19			5	83.44	.02	.14
non-USA	.50	2	895	.41	.58	.00	.16	1.94	16.73	.00	1	48.42	.00	.06
USA	.38	4	1985	.22	.52	.00	.01	11.52			3	73.95	.02	.15
Organisat. Unterstützung (Studienursprung)	.46	5	5338	.37	.55	.00	.00	52.05			4	92.32	.01	.12
non-USA	.47	2	282	.41	.53	.00	.77	.09	4.32	.04	1	.00	.00	.00
USA	.45	3	3822	.31	.57	.00	.00	47.64			2	95.80	.02	.14
Unterstützung durch FK (Studienursprung)	.31	6	876	.14	.46	.00	.00	45.12			5	88.92	.04	.19
non-USA	.40	2	504	.16	.59	.00	.00	9.07	17.43	.00	1	88.98	.03	.18
USA	.25	4	371	.03	.45	.02	.00	18.62			3	83.89	.04	.20
Arbeitsplatzunsicherheit (Tätigkeitsart)	-.30	9	3966	-.42	-.16	.00	.00	166.64			8	95.20	.04	.21
Büroangestellte	-.41	4	1841	-.60	-.17	.00	.00	53.25	7.43	.01	3	94.37	.07	.26
Arbeiter	-.32	2	987	-.51	-.10	.01	.05	3.99			1	74.96	.02	.15
Arbeitsplatzunsicherheit (Studienursprung)	-.30	9	3966	-.42	-.16	.00	.00	166.64			8	95.20	.04	.21
non-USA	-.42	3	1306	-.74	.04	.07	.00	108.40	30.54	.00	2	98.16	.19	.43
USA	-.24	6	2659	-.34	-.13	.00	.00	27.70			5	81.95	.01	.12
Erlebte Stärke der Bedrohung (Studienursprung)	-.40	7	1677	-.55	-.23	.00	.00	94.83			6	93.67	.06	.25
non-USA	-.34	4	999	-.49	-.16	.00	.00	29.66	17.21	.00	3	89.88	.03	.18
USA	-.54	3	677	-.86	.07	.08	.00	47.96			2	95.83	.34	.58

Anmerkungen: $Q_{(within)}$ = Innerstudienvarianz (Heterogenität innerhalb der Gruppe)
 $Q_{(between)}$ = Zwischenstudienvarianz (Unterschiedseffekt zwischen den Gruppen)
 I^2 = Verhältnis wahrer Heterogenität zu beobachteter Variation
 T^2 = Zwischenstudienvarianz, T = Zwischenstudienabweichung (vgl. auch Tabelle 1)

Geistig seelische Verfassung

Aufgrund der in Kapitel 4.1.1 eindeutig nachgewiesenen Homogenität der Effektgrößen beim Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und geistig-seelischer Verfassung bzw. distributiver Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung werden für diese Zusammenhänge keine Moderatorenanalysen durchgeführt.

Hinsichtlich des Zusammenhangs von interaktionaler Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung zeigte sich Heterogenität hinsichtlich der integrierten Effektgrößen (vgl. Kap. 4.1.1). In der in Kapitel 4.3.2 durchgeführten Sensitivitätsanalyse ergab sich durch den Ausschluss der Studie von Armstrong-Stassen (1993b) Homogenität in den integrierten Effektgrößen. Zur Klärung dieser Befunde wird eine zusätzliche Moderatorenanalyse zum Einfluss des Studienursprungs durchgeführt. Diese zeigt einen signifikanten Unterschied zwischen den Subkategorien „USA“ und „nicht-USA“ auf ($p = .01$) (s. Tabelle 26). Die gewichtete mittlere Effektgröße von den aus den USA stammenden Studien ist mit $r = .27$ deutlich geringer ausgeprägt als jene der Studien, deren Daten nicht aus den USA stammen ($r = .36$). Aufgrund einer vorhandenen Heterogenität innerhalb der Gruppe der USA-Studien (Q_{within}) kann

nur für die Studien, die nicht aus den USA stammen, die Aussage getroffen werden, dass diese mit höheren Effekten hinsichtlich des Zusammenhangs von interaktionaler Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung assoziiert werden. In den Studien, die aus den USA stammen, ist die Effektgrößendifferenz nicht eindeutig auf formale Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zurückzuführen und die Kategorie „USA“ müsste noch weiter aufgeschlüsselt werden, um letztlich eine homogene Kategorie zu bilden (Hedges & Olkin, 1985). Dies ist aufgrund der geringen Studienanzahl nicht möglich. Die erzielten Ergebnisse aus Sensitivitäts- bzw. Moderatorenanalyse deuten auf eine zentrale Bedeutung der interaktionalen Gerechtigkeit für die geistig-seelische Verfassung von Survivors hin.

Tabelle 26: Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von geistig-seelischer Verfassung

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q(within)	$Q_{tot/betw}$	p	df (Q)	I^2	T^2	T
Interaktionale Gerechtigkeit (Studienursprung)	.31	5	1629	.23	.40	.00	.01	13.06			4	69.37	.01	.09
non-USA	.36	3	1157	.30	.41	.00	.86	.30	7.23	.01	2	.00	.00	.00
USA	.27	2	472	.09	.43	.00	.02	5.53			1	81.93	.02	.12

Organisationales Commitment

Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und organisationalem Commitment wurde hinsichtlich der möglichen Moderatoren „Tätigkeitsart“ und „Studienursprung“ untersucht (s. Tabelle 27). Es zeigt sich bei Büroangestellten ($r = -.42$) ein hochsignifikant höherer Zusammenhang als bei Arbeitern ($r = -.31$). Einschränkend muss dabei die vorhandene Innerstudienvarianz in der Kategorie der Büroangestellten erwähnt werden. Für die Gruppe der Arbeiter kann hingegen der berechnete mittlere Effekt generalisiert werden. Analog zeigt sich auch hinsichtlich des Studienursprungs ein hochsignifikanter Unterschied zwischen den beiden Kategorien: Während der Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und organisationalem Commitment in den Studien, die nicht aus den USA stammen, mit $r = -.23$ eher klein ausfällt, ist dieser in USA-Studien mit $r = -.37$ höher ausgeprägt. Wenngleich der Vergleich zwischen den beiden Subgruppen signifikant ausfällt, gilt dies gleichermaßen für den Heterogenitätsindikator Q_{within} der Kategorien „Non-USA“ und „USA“, so dass sich die Effektstärkendifferenzen nicht eindeutig auf formale Unterschiede zwischen den jeweiligen Kategorien zurückführen lassen. Damit gelingt eine gewisse Varianzaufklärung lediglich anhand der Tätigkeitsart „Arbeiter“, so dass es weitere Moderatorenanalysen bräuchte.

Welchen Einfluss Moderatoren auf den Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment haben, wird anhand der Moderatoren „Schwere des Downsizings“, „Tätigkeitsart“ und „Studienursprung“ untersucht. Es zeigt sich, dass die Schwere des Downsizings einen hochsignifikanten Einfluss auf die Beziehung hat, wobei diese bei Downsizing mit einer Personalreduktion von 10-25% stärker ausfällt ($r = .35$). Kritisch anzumerken ist hierbei die jeweils signifikante Heterogenität innerhalb der beiden Subgruppen, so dass das Ergebnis nur eingeschränkt interpretiert werden kann.

Die Tatsache, ob es sich beim Survivor um einen Büroangestellten oder einen Arbeiter handelt, scheint bei diesem Zusammenhang keine Rolle zu spielen, da sich keine signifikante Varianz zwischen den Subgruppen zeigt ($p = .53$).

Der Zusammenhang zwischen prozeduraler Gerechtigkeit und organisationalem Commitment fällt bei den Survivors signifikant höher aus, deren Daten nicht in den USA erhoben wurden ($r = .38$ im Vergleich zu $r = .32$). Die Kategorie „USA“ präsentiert sich nicht als homogene Subgruppe, was keine weiteren Ergebnisschlussfolgerungen zulässt. Für die Studien, die nicht aus den USA stammen, kann jedoch unter dem Vorbehalt einer geringen Studienanzahl von $n = 2$ von einem generalisierbaren mittleren Effekt hinsichtlich des Einflusses von prozeduraler Gerechtigkeit auf organisationales Commitment ausgegangen werden.

Der Zusammenhang von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und organisationalem Commitment ist signifikant höher ausgeprägt bei Studien aus den USA ($r = .40$), während dieser in Nicht-USA-Studien $r = .26$ beträgt. Heterogenität zeigt sich dabei innerhalb der Subgruppe „USA“, was keine weitere Varianzaufklärung ermöglicht. Der Moderator „Studienursprung“ klärt jedoch einen bedeutenden Anteil der vorhandenen Zwischenstudienvarianz innerhalb der Gruppe „Non-USA“ auf, so dass der ermittelte Zusammenhang von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und organisationalem Commitment für Survivors, die nicht aus den USA stammen, generalisiert werden kann.

Tabelle 27: Metaanalyse zu moderierenden Einflüssen (Schwere des Downsizings, Tätigkeitsart und Studienursprung) bei Antezedenzen von organisationalem Commitment

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q(within)	$Q_{10,betw}$	p	df(Q)	I^2	T^2	T
Arbeitsplatzunsicherheit (Tätigkeitsart)	-.33	11	3054	-.42	-.23	.00	.00	81.90			10	87.79	.03	.16
Büroangestellte	-.42	4	614	-.59	-.22	.00	.00	29.35	11.26	.00	3	89.78	.05	.22
Arbeiter	-.31	2	984	-.39	-.22	.00	.27	1.24			1	19.14	.00	.04
Arbeitsplatzunsicherheit (Studienursprung)	-.33	11	3054	-.42	-.23	.00	.00	81.90			10	87.79	.03	.16
non-USA	-.23	3	525	-.45	.02	.07	.00	14.88	16.49	.00	2	86.56	.04	.21
USA	-.37	8	2423	-.46	-.27	.00	.00	50.53			7	86.15	.02	.14
Prozedurale Gerechtigkeit (Schwere des Downsizings)	.33	13	4909	.23	.43	.00	.00	201.21			12	94.04	.04	.19
25-50% Downsizing	.21	3	3047	.02	.40	.04	.00	40.67	29.66	.00	2	95.08	.03	.17
10-25% Downsizing	.35	4	1471	.13	.53	.00	.00	47.54			3	93.67	.05	.23
Prozedurale Gerechtigkeit (Tätigkeitsart)	.33	13	4909	.23	.43	.00	.00	201.21			12	94.04	.04	.19
Büroangestellte	.31	3	284	.20	.41	.00	.41	1.79	.40	.53	2	.00	.00	.00
Arbeiter	.31	3	1503	.05	.54	.02	.00	43.98			2	95.45	.05	.23
Prozedurale Gerechtigkeit (Studienursprung)	.33	13	4909	.23	.43	.00	.00	201.21			12	94.04	.04	.19
non-USA	.38	2	131	.22	.52	.00	.95	.00	5.63	.02	1	.00	.00	.00
USA	.32	11	3202	.21	.43	.00	.00	195.58			10	94.89	.04	.20
Unterstützung durch FK (Studienursprung)	.36	8	3522	.22	.48	.00	.00	86.06			7	91.87	.04	.19
non-USA	.26	2	419	.19	.32	.00	.86	.03	56.75	.00	1	.00	.00	.00
USA	.40	6	3785	.28	.51	.00	.00	29.28			5	82.91	.02	.15

Affektives Commitment

Die Zusammenhänge von affektivem Commitment und seinen Antezedenzien werden hinsichtlich des Moderators „Studienursprung“ untersucht (s. Tabelle 28). Dabei zeigt sich beim Zusammenhang mit der unabhängigen Variable „Organisationale Unterstützung“ kein signifikanter Unterschied ($p = .18$) hinsichtlich des Studienursprungs ($r = .51$ vs. $r = .49$).

Der Zusammenhang von distributiver Gerechtigkeit und affektivem Commitment wurde bereits einer Sensitivitätsanalyse unterzogen (s. Kap. 4.3.2). Dabei konnte durch den Ausschluss der Studien von Mansour-Cole und Scott (1998) sowie J. Lee und Corbett (2006) Homogenität in den integrierten Effektgrößen erzielt werden. Dieses Ergebnis sollte durch zusätzliche Moderatorenanalysen möglichst untermauert werden. Allerdings zeigt sich, dass der Moderator „Studienursprung“ mit $p = .61$ nicht dazu beiträgt, die berechnete Heterogenität innerhalb der Studien weiter aufzuklären (vgl. Tabelle 4). Es bleibt also bei dem Befund der Sensitivitätsanalyse, der das Erleben distributiver Gerechtigkeit als verlässlichen Prädiktor affektiven Commitments, zumindest unter Ausschluss der genannten Studien, belegt.

Ob es sich um Studien aus den USA oder nicht handelt, hat hingegen auf den Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und affektivem Commitment einen erheblichen Einfluss: So ist der Zusammenhang bei aus den USA stammenden Stichproben mit $r = .50$ hochsignifikant höher ausgeprägt als bei Stichproben, die nicht aus den USA stammen ($r = .39$). Interpretationseinschränkend wirkt dabei die als signifikant ausgewiesene Heterogenität innerhalb der beiden Subgruppen. Damit kann die vorhandene Zwischenstudienvarianz durch die durchgeführte Moderatorenanalyse nicht reduziert werden und die beiden Kategorien müssten noch weiter unterteilt werden, um Homogenität und damit generalisierbare Befunde zu erzielen.

Hinsichtlich des Zusammenhangs von interaktionaler Gerechtigkeit und affektivem Commitment zeigt sich der Studienursprung nicht als varianzaufklärender Moderator ($p = .43$). Vielmehr scheint es unerheblich zu sein, woher die einzelnen Stichproben und Studien stammen. Angesichts der in Kapitel 4.1.2 nachgewiesenen Zwischenstudienvarianz ist von anderen Moderatoren auszugehen, die auf diesen Zusammenhang wirken. Dies kann allerdings aufgrund einer nicht ausreichenden Studienanzahl nicht weiter untersucht werden.

Tabelle 28: Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von affektivem Commitment

	r _{kor.}	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q (within)	Q _{tot} betw	p	df (Q)	I ²	T ²	T
Organisat. Unterstützung (Studienursprung)	.48	5	684	.38	.56	.00	.01	12.44			4	67.85	.01	.11
non-USA	.49	3	483	.41	.55	.00	.18	3.42	1.81	.18	2	41.46	.00	.05
USA	.51	2	201	.07	.78	.02	.01	7.22			1	86.15	.11	.33
Distributive Gerechtigkeit (Studienursprung)	.39	5	2016	.30	.46	.00	.00	20.65			4	80.63	.01	.09
non-USA	.39	2	1326	.36	.42	.00	.80	.06	.26	.61	1	.00	.00	.00
USA	.39	3	690	.19	.56	.00	.00	20.33			2	90.16	.03	.18
Prozedurale Gerechtigkeit (Studienursprung)	.47	7	2462	.36	.57	.00	.00	74.74			6	91.97	.03	.18
non-USA	.39	3	1606	.23	.53	.00	.00	22.89	16.03	.00	2	91.26	.02	.15
USA	.50	3	690	.31	.66	.00	.00	24.23			2	91.75	.04	.20
Interaktionale Gerechtigkeit (Studienursprung)	.34	5	1871	.22	.45	.00	.00	28.29			4	85.86	.02	.14
non-USA	.34	2	1008	.24	.43	.00	.23	1.43	.62	.43	1	30.06	.00	.05
USA	.36	3	863	.13	.56	.00	.00	26.24			2	92.38	.05	.21

Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

Durchgeführte Homogenitätsanalysen hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit (vgl. Tabelle 5) wiesen keine Zwischenstudienvarianz auf, so dass keine Moderatoreinflüsse untersucht werden. Der Zusammenhang wiederum von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischer Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit kann aufgrund einer zu geringen Studienmenge nicht auf den Einfluss von Moderatoren hin analysiert werden.

Kündigungsabsichten

Der untersuchte Zusammenhang von Autonomie am Arbeitsplatz und Kündigungsabsichten wies in den ursprünglichen metaanalytischen Berechnungen (vgl. Kap. 4.1.3) Heterogenität auf, kann jedoch aufgrund einer zu geringen Studienanzahl keinen Moderatorenanalysen unterzogen werden.

Hinsichtlich der Beziehung von erlebter Arbeitsbelastung und Kündigungsabsichten sind ebenfalls aufgrund einer zu geringen Studienanzahl keine Moderatorenanalysen möglich. Die bereits durchgeführte Sensitivitätsanalyse (vgl. Kap. 4.3.2) ergibt jedoch durch den Ausschluss der Studie von Allen et al. (1995) Homogenität in den integrierten Effektgrößen, so dass der ermittelte Zusammenhang von $r = .26$ (s. Tabelle 19) auf eine Gesamtpopulation generalisiert werden kann.

Der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Kündigungsabsichten wird insofern keinen Moderatorenanalysen unterzogen, als dass der berechnete Zusammenhang bereits in den Ursprungsanalysen Homogenität aufwies und somit auf die Survivor-Population hin verallgemeinert werden kann.

Hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten wurde die Wirkung des möglichen Moderators „Schwere des Downsizings“ untersucht. Dieser fungiert mit $p = .08$ nicht als varianzaufklärender Moderator (s. Tabelle 29). Damit gelingt keine

weitere Varianzaufklärung und die bislang erzielten Ergebnisse zum Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten können nur mit Vorsicht interpretiert werden.

Darüber hinaus wird der Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten auf einen möglichen Einfluss der Moderatoren „Schwere des Downsizings“ und „Studienursprung“ hin untersucht. Die Schwere des Downsizings hat dabei einen maßgeblichen Einfluss auf die Stärke des Zusammenhangs ($p = .00$): Bei einer geringen Personalabbauquote (0-10%) ist der Zusammenhang mit $r = -.41$ stärker ausgeprägt als bei einer mittleren Personalreduktion ($r = -.27$). Wenngleich sich die Subgruppe des „0-10% Downsizing“ als homogen darstellt, ist innerhalb der Subgruppe „10-25% Downsizing“ Heterogenität festzustellen, was die Interpretation dieses Befunds einschränkt. Für Downsizing-Maßnahmen mit geringer Personalabbauquote kann jedoch von einem mittleren Einfluss der prozeduralen Gerechtigkeit auf die Kündigungsabsichten der Survivors ausgegangen werden. Der Studienursprung klärt als Moderator ebenfalls Heterogenität auf ($p = .02$), indem sich der Zusammenhang bei Stichproben, die nicht aus den USA stammen, stärker gestaltet ($r = -.36$), als bei Stichproben, die aus den USA stammen ($r = -.29$). Allerdings muss auf eine in der Subgruppe „USA“ vorhandene Heterogenität hingewiesen werden. Für die Survivors, die nicht in den USA beschäftigt sind, kann das Erleben von prozeduraler Gerechtigkeit als verlässlicher Prädiktor ihrer Kündigungsabsichten gelten.

Hinsichtlich des Zusammenhangs von interaktionaler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten erweist sich der vermeintliche Moderator „Studienursprung“ als nicht signifikant ($r = .14$). Damit gelingt für diesen Zusammenhang keine weitere Varianzaufklärung zur Ableitung allgemein gültiger Aussagen.

Tabelle 29: Metaanalyse zum moderierenden Einfluss der Schwere des Downsizings und des Studienursprungs bei Antezedenzen von Kündigungsabsichten

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q (within)	$Q_{tot/betw}$	p	df (Q)	I^2	T^2	T
Arbeitsplatzunsicherheit (Schwere des Downsizing)	.28	9	2570	.17	.37	.00	.00	60.81	3.16	.08	8	86.84	.02	.02
25-50% Downsizing	.37	4	1709	.21	.52	.00	.00	40.44			3	92.58	.03	.18
10-25% Downsizing	.25	2	566	.12	.37	.00	.10	2.69			1	62.82	.01	.08
Prozedurale Gerechtigkeit (Schwere des Downsizing)	-.28	11	3558	-.37	-.18	.00	.00	83.81	17.42	.00	10	88.07	.02	.16
10-25% Downsizing	-.27	4	1678	-.46	-.06	.01	.00	55.40			3	94.58	.05	.22
0-10% Downsizing	-.41	2	359	-.49	-.32	.00	.50	.46			1	.00	.00	.00
Prozedurale Gerechtigkeit (Studienursprung)	-.28	11	3558	-.37	-.18	.00	.00	83.81	5.84	.02	10	88.07	.02	.16
non-USA	-.36	2	445	-.44	-.28	.00	.56	.33			1	.00	.00	.00
USA	-.29	8	2278	-.38	-.20	.00	.00	33.59			7	79.16	.01	.12
Interaktionale Gerechtigkeit (Studienursprung)	-.34	9	2420	-.47	-.20	.00	.00	99.97	2.15	.14	8	92.00	.05	.22
non-USA	-.26	3	654	-.34	-.16	.00	.24	2.84			2	29.64	.00	.05
USA	-.39	6	1762	-.57	-.17	.00	.00	94.97			5	94.74	.08	.28

Arbeitseinsatz

Der Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Arbeitseinsatz wird auf den Einfluss des Studienursprungs hin untersucht, welcher sich als signifikanter Moderator erweist ($p = .03$) (s. Tabelle 30). Signifikante p-Werte der Subgruppen und weiterhin hohe Zwischenstudienvarianzen zeigen

jedoch auch eine Heterogenität innerhalb der Subgruppen auf, was interpretationseinschränkend wirkt und eine weitere Differenzierung in Subkategorien erforderlich machen würde (Rustenbach, 2003).

Ein analoges Bild zeigt sich bezüglich des Zusammenhangs von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitseinsatz: Wenngleich der Moderator „Studienursprung“ einen signifikanten Unterschied zwischen den Subgruppen „USA“ und „non-USA“ ($r = -.10$ vs. $r = -.18$) bewirkt, zeigt sich keine Homogenität innerhalb der beiden Faktorstufen ($p = .00$ bzw. $p = .03$). Damit kann der ermittelte Befund auch nach Durchführung dieser Moderatorenanalyse nicht generalisiert werden.

Was den Zusammenhang vom erlebtem Gefühl der Machtlosigkeit und Arbeitseinsatz angeht, wird der Einfluss des Moderators „Studienursprung“ erforscht, wobei sich dieser mit $p = .00$ als hoch signifikant erweist: Der Zusammenhang zeigt sich in den Studien, die nicht aus den USA stammen, wesentlich geringer ($r = -.06$) als in Studien aus den USA ($r = -.20$). Die beiden Subgruppen „non-USA“ und „USA“ erweisen sich jeweils als homogen, so dass die ursprünglich gefundene Heterogenität anhand des Moderators erklärt werden kann, was die Durchführung weiterer Modelltests obsolet macht. Gleichzeitig zeigt sich eine deutliche Reduktion der Zwischenstudienvarianz, so dass beide ermittelten Effektgrößen auf eine zugrunde liegende Population generalisierbar sind. Damit ist der Zusammenhang von Effektgröße und Studienursprung wesentlich höher ausgeprägt, als dieser per Zufall erwartet werden könnte. Zusammenfassend scheint das erlebte Gefühl der Machtlosigkeit vor allem bei Survivors in den USA einen kleinen verlässlichen Einfluss auf deren Arbeitseinsatz zu nehmen. Bei Survivors, die nicht aus den USA stammen, scheint hingegen das Gefühl der Machtlosigkeit einen verallgemeinerbaren, wenngleich vernachlässigbaren Einfluss auf deren Arbeitseinsatz zu nehmen.

Tabelle 30: Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von Arbeitseinsatz

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q (within)	$Q_{tot/betw}$	p	df (Q)	I^2	T^2	T
Organisat. Unterstützung (Studienursprung)	.34	6	706	.15	.51	.00	.00	49.54	4.75	.03	5	89.91	.06	.25
non-USA	.28	3	512	-.04	.55	.09	.00	36.88						
USA	.42	3	302	.19	.61	.00	.02	7.92						
Erlebte Stärke der Bedrohung (Studienursprung)	-.14	6	1558	-.32	.06	.18	.00	86.37	16.26	.00	5	94.21	.06	.24
non-USA	-.18	3	603	-.52	.22	.39	.00	63.18						
USA	-.10	3	955	-.23	.03	.14	.03	6.93						
Gefühl der Machtlosigkeit (Studienursprung)	-.11	5	1431	-.20	-.03	.01	.01	13.22	11.79	.00	4	69.74	.01	.08
non-USA	-.06	3	603	-.12	.01	.11	.85	.34						
USA	-.20	2	827	-.26	-.14	.00	.29	1.10						

Arbeitsleistung

Die in Kapitel 4.1.3 untersuchten Zusammenhänge von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und Arbeitsleistung bzw. Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung wiesen jeweils homogene Effektgrößen auf, so dass diese Zusammenhänge keinen Moderatorenanalysen zu unterziehen sind (vgl. auch Tabelle 8).

Der Zusammenhang von „Gefühl der Machtlosigkeit“ und Arbeitsleistung wurde in der entsprechenden Sensitivitätsanalyse ohne die Studien von Armstrong-Stassen (1998b, 2005) berechnet (vgl. Kap. 4.3.2). Durch den Studienausschluss konnte Homogenität erzielt werden. Eine, diesen Befund möglicherweise absichernde Moderatorenanalyse, war aufgrund einer zu geringen Studienanzahl nicht möglich.

Auch der Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitsleistung wurde bereits in einer Sensitivitätsanalyse ohne die Studien von Armstrong-Stassen (1998b, 2005) neu kalkuliert und erzielte Homogenität der integrierten Effektgrößen. Zur Absicherung wird dieser Zusammenhang hinsichtlich des Moderators „Studienursprung“ untersucht. Es zeigt sich ein hochsignifikanter Unterschied hinsichtlich der Effektgröße dahingehend, dass die Stärke des Zusammenhangs in Studien aus USA ($r = -.26$) wesentlich geringer ausfällt, als in Studien, die nicht aus den USA stammen ($r = -.42$) (s. Tabelle 31). Für die Studien, die nicht aus den USA stammen, ergibt sich zudem eine signifikante Heterogenität, so dass hierbei die Effektstärkendifferenz nicht eindeutig auf den Studienursprung zurückzuführen ist. Damit ist lediglich für die aus den USA stammenden Studien der ermittelte kleine Zusammenhang zwischen erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitsleistung generalisierbar.

Tabelle 31: Metaanalyse zum moderierenden Einfluss des Studienursprungs bei Antezedenzen von Arbeitsleistung

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q(within)	$Q_{tot,betw}$	p	df (Q)	I^2	T^2	T
Erlebte Stärke der Bedrohung (Studienursprung)	-.36	5	418	-.55	-.13	.00	.00	59.26			4	93.25	.07	.26
non-USA	-.42	3	484	-.65	-.12	.01	.00	40.92	17.91	.00	2	95.11	.08	.28
USA	-.26	2	248	-.37	-.14	.00	.51	.43			1	.00	.00	.00

Psychologischer Burnout

Die Zusammenhänge von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischem Burnout sowie organisationaler Unterstützung und psychologischem Burnout deuteten in den Ursprungsanalysen (vgl. Kap. 4.1.4) auf eine heterogene Grundgesamtheit hin. Varianzaufklärende Moderatorenanalysen wären dabei jeweils wünschenswert gewesen, konnten jedoch aufgrund zu geringer Studienanzahlen nicht unternommen werden.

Da sich in den Heterogenitätsanalysen beim Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout ein heterogenes Ergebnis dahingehend zeigte, dass ein signifikanter Q-Wert bei gleichzeitig nicht vorhandener Zwischenstudienvarianz auftrat (s. Tabelle 9), wird dieser Zusammenhang zur Absicherung Moderatorenanalysen unterzogen. Die verwendeten Moderatoren „Wiederholtes Downsizing“, „Schwere des Downsizings“ und „Studienursprung“ können dabei keine weitere Varianz aufklären, da sie keinen signifikanten Unterschied zwischen den jeweiligen Subgruppen bewirken. Dies untermauert die nicht vorhandene Zwischenstudienvarianz aus den Ursprungsanalysen und spricht für eine Homogenität der eingeflossenen Studien. Damit können die

bereits ermittelten metaanalytischen Befunde mit Vorsicht generalisiert werden. Das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit gilt somit als verlässlicher Prädiktor von psychologischem Burnout bei Survivors.

Tabelle 32: Metaanalyse zu moderierenden Einflüssen (wiederholtes Downsizing, Schwere des Downsizings und Studienursprung) bei Antezedenzen von psychologischem Burnout

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q(within)	$Q_{tot/betw}$	p	df (Q)	I^2	T^2	T
Arbeitsplatzunsicherheit (Wiederholtes Downsizing)	.24	11	7609	.19	.28	.00	.00	33.22			10	69.90	.00	.06
wiederholtes Downsizing	.22	4	4194	.15	.28	.00	.01	10.68	.40	.53	3	71.91	.00	.05
erstes Downsizing	.22	2	398	-.01	.43	.06	.03	4.64			1	78.44	.02	.15
Arbeitsplatzunsicherheit (Schwere des Downsizing)	.24	11	7609	.19	.28	.00	.00	33.22			10	69.90	.00	.06
25-50% Downsizing	.28	4	3339	.20	.36	.00	.01	10.81	1.21	.27	3	72.24	.01	.07
10-25% Downsizing	.31	2	438	.23	.40	.00	.83	.05			1	.00	.00	.00
Arbeitsplatzunsicherheit (Studienursprung)	.24	11	7609	.19	.28	.00	.00	33.22			10	69.90	.00	.06
non-USA	.27	5	2840	.17	.37	.00	.00	24.63	3.30	.07	4	83.76	.01	.11
USA	.25	6	5993	.22	.28	.00	.38	5.29			5	5.44	.00	.00

Psychosomatische Symptome

Der in Kapitel 4.1.4 untersuchte Zusammenhang von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und psychosomatischen Symptomen ergab Heterogenität hinsichtlich der integrierten Effektgrößen (s. Tabelle 10). Aufgrund einer zu geringen Studienanzahl kann dieser Zusammenhang in keinen Moderatorenanalysen weiter untersucht werden, was die Interpretation des erzielten Befunds einschränkt.

Analog zum Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout zeigten sich auch in den Ursprungsanalysen von Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatischen Symptomen uneinheitliche Heterogenitätsstatistiken (vgl. Tabelle 10). Konkret fiel ein signifikanter Q-Wert bei nicht vorhandener Zwischenstudienvarianz auf. Zur Absicherung des erzielten Ergebnisses werden Moderatorenanalysen mit den Moderatoren „Wiederholtes Downsizing“ ($p = .94$) und „Studienursprung“ ($p = .39$) durchgeführt, die jedoch keinen signifikanten Unterschied zwischen den jeweiligen Subgruppen ermitteln (s. Tabelle 33). Damit können die beiden Moderatoren keine weitere Varianz aufklären. Es zeigen sich jedoch weiterhin sehr geringe Zwischenstudienvarianzen, so dass die ursprünglich ermittelten Effektgrößen, wie bereits in Kapitel 4.1.4 angenommen, mit Vorsicht generalisiert werden können.

Auch der Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und psychosomatischen Symptomen wies signifikante Heterogenitätsstatistiken auf (vgl. Kap. 4.1.4). In den daraufhin durchgeführten Moderatorenanalysen zeigt sich hinsichtlich des Studienursprungs ein signifikanter Unterschied im Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und psychosomatischen Symptomen. So ist die gewichtete mittlere Effektgröße von Untersuchungen aus den USA mit $r = -.52$ deutlich höher ausgeprägt als in Stichproben, die nicht aus den USA stammen ($r = -.24$). Der „Studienursprung“ klärt damit als Moderator weitere Varianz auf, wenngleich sich innerhalb der Subgruppe „USA“

Heterogenität zeigt, was den Effektstärkenunterschied weniger deutlich auf formale Unterschiede zwischen den beiden Subgruppen zurückführen lässt. Für die Kategorie der nicht aus den USA stammenden Studien kann die ermittelte Effektgröße von $r = -.24$ generalisiert werden, so dass das Erleben von prozeduraler Gerechtigkeit als verlässlicher Prädiktor psychosomatischer Symptome der Survivors angenommen werden kann.

Tabelle 33: Metaanalyse zum moderierenden Einfluss von wiederholtem Downsizing und Studienursprung bei Antezedenzen psychosomatischer Symptome

	$r_{kor.}$	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q(within)	$Q_{tot,betw}$	p	df(Q)	I^2	T^2	T
Arbeitsplatzunsicherheit (Wiederholtes Downsizing)	.20	9	6258	.15	.25	.00	.00	25.48			8	68.61	.00	.06
wiederholtes Downsizing	.07	2	2368	-.19	.32	.60	.02	5.10	.01	.94	1	80.41	.03	.17
erstes Downsizing	.17	3	1063	.07	.28	.00	.10	4.60			2	56.48	.01	.07
Arbeitsplatzunsicherheit (Studienursprung)	.20	9	6258	.15	.25	.00	.00	25.48			8	68.61	.00	.06
non-USA	.23	6	2485	.13	.32	.00	.00	23.87	.73	.39	5	79.05	.01	.11
USA	.18	3	3773	.15	.21	.00	.64	.88			2	.00	.00	.00
Prozedurale Gerechtigkeit (Studienursprung)	-.38	5	3610	-.57	-.14	.00	.00	181.69			4	97.80	.08	.28
non-USA	-.24	3	1094	-.32	-.16	.00	.21	3.10	169.48	.00	2	35.39	.00	.05
USA	-.52	2	2516	-.65	-.36	.00	.00	9.12			1	89.03	.02	.14

Zusammenfassung

Insgesamt zeigen sich zahlreiche signifikante Unterschiedseffekte in den untersuchten Moderatorengruppen. Häufig wurden jedoch auch innerhalb der Subkategorien signifikante Varianzen festgestellt, so dass die Kategorien selbst als heterogen gelten müssen. Eine vertiefende Analyse im Sinne einer Aufschlüsselung nach weiteren Dimensionen wäre ein logischer nächster Schritt, um homogene Kategorien zu generieren, die sich bestenfalls dann signifikant voneinander unterscheiden (Hedges & Olkin, 1985). Für diesen Schritt reichen jedoch die vorhandenen und entsprechend kodierten Daten nicht aus.

Die durchgeführten Moderatorenanalysen können vor allem dann als Erfolg gewertet werden, wenn diese die vorhandene Zwischenstudienvarianz reduzieren und damit generalisierbare Ergebnisse ermöglichen. Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass Moderatorenanalysen, wie Metaanalysen generell, auf relativ große Stichproben angewiesen sind, um nicht selbst statistische Fehler zu produzieren (Stamm & Schwarb, 1995, S. 24). So bezeichnen Cafri et al. (2010) die Power, Moderatoreffekte zu entdecken, aufgrund von Messfehlern als eingeschränkt, und weisen auf die Gefahr hin, dass dadurch der Einfluss zentraler Variablen fälschlicherweise als unerheblich gefolgert werden könnte (S. 261). Auch Borenstein et al. (2009) warnen gerade bei einer geringen Studienanzahl und einer hohen Anzahl integrierter Moderatoren, vor der Anwendung von Moderatorenanalysen. Sie empfehlen, analog zur Stichprobengröße in Primärstudien, mindestens zehn vorhandene Studien pro untersuchtem Moderator, gestehen jedoch ein: „In fact, though, there are no hard and fast rules in either case.“ (Borenstein et al., 2009, S. 188).

Die genannten Einschränkungen waren der Autorin bereits im Vorfeld der durchgeführten Moderatorenanalysen bewusst, überwogen jedoch in ihrem Vorteil einer möglichen weiteren Varianzaufklärung. Zudem wurde, auf Basis der durchgeführten methodischen Literaturrecherche und analog zu den ursprünglichen metaanalytischen Berechnungen, eine Anzahl von mindestens drei Studien als ausreichend erachtet (vgl. auch Kap. 3.5 und Kap. 5.2).

Zusammenfassend konnte durch die Durchführung der berichteten Moderatorenanalysen in zehn untersuchten Zusammenhängen weitere Varianz aufgeklärt werden, was die Ableitung weiterer allgemein gültiger Aussagen für Survivor-Reaktionen ermöglicht (vgl. auch Kap. 5.3).

4.6 Subgruppenanalysen

It is quite unlikely that study characteristics will be randomly and independently distributed over the studies in a given research literature.

(Lipsey, 1994, S. 117)

Ähnlich wie Moderatorenanalysen (vgl. Kap. 4.5) ermöglichen Subgruppenanalysen eine genauere Betrachtung des Einflusses kategorialer Variablen auf relevante Beziehungen von Survivor-Evaluationen und -Reaktionen (Lipsey, 1994). Es handelt sich dabei meist um abhängige Daten, da dieselben Daten einer Studie, z.B. verschiedener Zeitpunkte oder verschiedener Zielgruppen, zueinander in Verbindung gesetzt werden. Diese Abhängigkeit metaanalytischer Daten wird berücksichtigt durch die Berechnung einer gewichteten Regressionsanalyse und die Anwendung eines mixed effects-Modells, das die Varianz der Effektgrößen auf systematische Unterschiede zwischen den Studien, eine Zufallskomponente und den Stichprobenfehler zurückführt (Hedges, 1982; Hedges & Olkin, 1985) (vgl. auch Kap. 4.5). Konkret wird im mixed effects-Modell das random effects-Modell für die Kombination innerhalb jeder Subgruppe verwendet, während das fixed effect-Modell zur Kombination der Subgruppen und für die Ermittlung eines Gesamteffekts zugrunde gelegt wird (vgl. Borenstein et al., 2009). Kritisch angemerkt werden müssen an dieser Stelle die Erhöhung des Stichprobenfehlers und damit eine Verbreiterung des Konfidenzintervalls durch die Spaltung der Stichprobe in mehrere Subgruppen (vgl. Hunter et al., 1982; Hunter & Schmidt, 1990).

Je nach Datenlage konnten nur wenige Subgruppenanalysen durchgeführt werden, da dafür Studien nötig waren, die jeweils analoge Subgruppen bilden. Nur so können die gleichen Zusammenhänge von Evaluations- und Reaktionsvariablen von Survivors untersucht werden. Evaluiert wird dabei die Beziehung von Subgruppenzugehörigkeit und Effektgröße, indem der mittlere Effekt für verschiedene Subgruppen von Studien verglichen wird (Borenstein et al., 2009). Im Vergleich dazu wird in einer Metaregression die Beziehung von ein oder mehreren Kovariaten und einer abhängigen Variable untersucht (Borenstein, 2005) (vgl. Kap. 4.5). Analog zu den durchgeführten Moderatorenanalysen werden die entsprechenden Subgruppen wie einzelne Studien behandelt und z.B. auch

Heterogenitätstests durchgeführt. Der Vorteil einer Subgruppenanalyse liegt darin, dass die zu vergleichenden Studien inhaltlich ähnlicher sind, da sie gleiche Subgruppen und gleiche Zusammenhänge untersuchen.

Da die Langzeitwirkung von Downsizing auf Survivor-Reaktionen vielfach diskutiert wird (Allen et al., 1995; Armstrong-Stassen, 2003; S. Moore et al., 2006; Susskind, 2007), werden Subgruppenanalysen zum Einfluss der Variable „Messzeitpunkt“ mit den beiden Kategorien „direkt nach Downsizing“ und „1-3 Jahre nach Downsizing“ durchgeführt und im Folgenden dargestellt und erläutert. Dabei wird zunächst ein mittlerer Effekt und die entsprechende Varianz für jede Subgruppe berechnet und anschließend der mittlere Effekt über die Subgruppen hinweg verglichen (Borenstein et al., 2009).

Arbeitszufriedenheit

Der Zusammenhang von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit wurde bereits einer Sensitivitätsanalyse unterzogen (s. Kap. 4.3.2). Dabei konnte durch den Ausschluss der Studien von Grunberg et al. (2000) bzw. Wang-Bae (2003) Homogenität hinsichtlich der integrierten Effektgrößen erzielt werden. Zur Absicherung der erhaltenen Ergebnisse wurde dieser Zusammenhang einer zusätzlichen Moderatorenanalyse unterzogen (s. Kap. 4.5), die jedoch keine weitere Varianzaufklärung bewirken konnte (s. Tabelle 25). Die darüber hinaus durchgeführte Subgruppenanalyse ergibt einen signifikanten Unterschied dahingehend ($p = .04$), dass der Zusammenhang ein bis drei Jahre nach dem Downsizing deutlich geringer ausfällt ($r = .35$) als unmittelbar nach dem Downsizing ($r = .49$) (s. Tabelle 34). Erfreulicherweise reduziert sich durch die Unterscheidung nach dem Messzeitpunkt die vorhandene Zwischenstudienvarianz deutlich und der ermittelte Befund kann für beide Subgruppen generalisiert werden. Damit gilt die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz als stabiler und verlässlicher Prädiktor der Arbeitszufriedenheit von Survivors, wobei die Höhe dieses Zusammenhangs vom Messzeitpunkt abhängig ist. Interpretationseinschränkend wirkt die geringe Studienanzahl von $n = 2$.

Der Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit wies in den Ursprungsanalysen ebenfalls signifikante Heterogenitätsstatistiken auf (vgl. Kap. 4.1.1). In der daraufhin durchgeführten Subgruppenanalyse zeigt sich eine ähnliche Datenlage wie beim Zusammenhang von Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit: Der Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit fällt ein bis drei Jahre nach dem Downsizing ($r = .48$) signifikant niedriger ($p = .02$) aus als direkt nach dem Downsizing ($r = .55$). Dieser Befund kann jedoch aufgrund einer vorhandenen Innerstudienvarianz nur für die Studien verallgemeinert werden, die diesen Zusammenhang direkt nach dem Downsizing gemessen hatten. Damit kann das Erleben von interaktionaler Gerechtigkeit als bedeutender und verlässlicher Prädiktor der Arbeitszufriedenheit, zumindest direkt nach einer Downsizing-Maßnahme, gelten.

Tabelle 34: Subgruppenanalyse zum moderierenden Einfluss des Messzeitpunkts bei Antezedenzen von Arbeitszufriedenheit

	r _{kor.}	k	N	95% CI		p	p(Het.)	Q	Q _{tot} within (p)	Q _{tot} betw (p)	df (Q)	I ²	T ²	T
Autonomie am Arbeitsplatz									1.12 (.57)	3.34 (.04)				
direkt nach Downsizing	.49	2	269	.39	.58	.00	.29	1.12			1	10.70	.00	.03
1-3 Jahre nach Downsizing	.35	2	205	.22	.47	.00	1.0	.00			1	.00	.00	.00
Interaktionale Gerechtigkeit									5.84 (.05)	3.64 (.02)				
direkt nach Downsizing	.55	2	619	.50	.61	.00	.65	.21			1	.00	.00	.00
1-3 Jahre nach Downsizing	.48	2	241	.20	.69	.00	.02	5.63			1	82.24	.04	.21

Kündigungsabsichten

Der Zusammenhang von Autonomie am Arbeitsplatz und Kündigungsabsichten wies in den ursprünglichen metaanalytischen Berechnungen signifikante Heterogenitätsstatistiken auf (vgl. Kap. 4.1.2), konnte jedoch aufgrund einer zu geringen Studienanzahl keinen Moderatorenanalysen unterzogen werden (vgl. Kap. 4.5). Die daraufhin durchgeführte Subgruppenanalyse ergibt signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen unterschiedlichen Messzeitpunkts (s. Tabelle 35). So ist der Zusammenhang zwischen Autonomie am Arbeitsplatz und Kündigungsabsichten ein bis drei Jahre nach einem Personalabbau ($r = -.50$) signifikant höher ($p = .03$) als direkt danach ($r = -.46$). Einschränkend ist bei diesem Ergebnis jedoch die jeweils vorhandene Innerstudienvarianz anzumerken.

Ein anderes Bild ergibt sich hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten, der hinsichtlich der beiden Messzeitpunkte nicht signifikant unterschiedlich ausgeprägt ist. Damit kann der Messzeitpunkt für den Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten keine weitere Varianz aufklären. Angesichts der bestehenden Heterogenität in den integrierten Effektgrößen und der Tatsache, dass sich auch der untersuchte Moderator „Schwere des Downsizings“ als nicht signifikant herausstellte (vgl. Kap. 4.5 bzw. Tabelle 29), können für den Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten der Survivors keine verlässlichen Aussagen abgeleitet werden.

Im Vergleich dazu werden für den Zusammenhang zwischen interaktionaler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten durch den Messzeitpunkt bedingte signifikante Unterschiede ($p = .02$) festgestellt. Auch hier muss auf die jeweils vorhandene Innerstudienvarianz hingewiesen werden, die weitere Analysen erforderlich machen würde und zunächst keine Generalisierung des Befunds zulässt. Zusätzlich einschränkend wirkt die geringe Anzahl von jeweils zwei einfließenden Studien, so dass diese Subgruppenanalyse nur eingeschränkten Aussagewert hat (vgl. Hedges & Olkin, 1985).

Tabelle 35: Subgruppenanalyse zum moderierenden Einfluss des Messzeitpunkts bei Antezedenzen von Kündigungsabsichten

	r _{kor.}	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	Q _{tot} within (p)	Q _{tot} betw (p)	df (Q)	I ²	T ²	T
Autonomie am Arbeitsplatz									74.74 (.00)	4.51 (.03)				
direkt nach Downsizing	-.46	3	490	-.69	-.15	.01	.00	40.44			2	95.06	.09	.30
1-3 Jahre nach Downsizing	-.50	3	377	-.73	-.18	.00	.00	34.30			2	94.17	.10	.31
Arbeitsplatzunsicherheit									53.41 (.00)	.16 (.69)				
direkt nach Downsizing	.40	3	486	.13	.62	.01	.00	34.29			2	94.17	.07	.26
1-3 Jahre nach Downsizing	.44	3	455	.25	.61	.00	.00	19.12			2	89.54	.03	.19
Interaktionale Gerechtigkeit									69.79 (.00)	5.14 (.02)				
direkt nach Downsizing	-.61	2	333	-.91	.13	.10	.00	59.06			1	98.31	.36	.60
1-3 Jahre nach Downsizing	-.42	2	421	-.71	-.01	.05	.00	10.73			1	90.68	.09	.30

Arbeitsleistung

Der Zusammenhang von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und der Arbeitsleistung des Survivors wies in den ursprünglichen Berechnungen Homogenität auf (vgl. Kap. 4.1.3 bzw. Tabelle 8) und ermöglicht damit eine verlässliche Wirkvorhersage. Für einen möglichen weiteren Informationsgewinn wird der Zusammenhang zusätzlich einer Subgruppenanalyse zum Messzeitpunkt unterzogen. Dabei zeigt sich kein signifikanter Unterschied ($p = .60$) zwischen den beiden Gruppen „direkt nach Downsizing“ und „1-3 Jahre nach Downsizing“ (s. Tabelle 36). Damit kann die erlebte Unterstützung der Führungskraft als verlässlicher Prädiktor der Arbeitsleistung von Survivors gelten und zwar unabhängig vom Messzeitpunkt.

Tabelle 36: Subgruppenanalyse zum moderierenden Einfluss des Messzeitpunkts bei Antezedenzen von Arbeitsleistung

	r _{kor.}	k	N	95% CI		p	p (Het.)	Q	Q _{tot} within (p)	Q _{tot} betw (p)	df (Q)	I ²	T ²	T
Unterstützung durch Führungskraft									3.93 (.14)	.27 (.60)				
direkt nach Downsizing	.14	2	272	-.02	.29	.08	.22	1.51			1	33.64	.01	.07
1-3 Jahre nach Downsizing	.19	2	614	.05	.32	.01	.12	2.42			1	58.74	.01	.08

Zusammenfassung

Durch die Durchführung der berichteten Subgruppenanalysen gelingt zum Teil eine weitere Varianzreduktion, die eine homogene Grundgesamtheit der integrierten Effektgrößen bewirkt und generalisierbare Aussagen ermöglicht. In diesen Fällen unterscheidet sich die Stärke der untersuchten Zusammenhänge je nach Messzeitpunkt, wobei keine generellen Aussagen über die Richtung der Veränderung getroffen werden können. Angesichts der teilweise geringen Anzahl einfließender Studien pro auszuwertende Gruppe (vgl. Hedges & Olkin, 1985) können die berichteten Subgruppenanalysen nur Anhaltspunkte für weitere Untersuchungen bieten (vgl. auch Kap. 5.3.1).

In Kombination mit den in Kapitel 4.1, Kapitel 4.2, Kapitel 4.3 und Kapitel 4.5 berichteten Befunden zeigen sich stabile und aussagekräftige Ergebnisse, die in vielen Fällen auf die zugrunde liegende Gesamtpopulation generalisierbar sind. In Abbildung 51 findet sich ein Gesamtüberblick aller erzielten Ergebnisse aus Kapitel 4.

Generalisierbare Zusammenhänge aus							
	Ursprungs-analyse	Sensitivitäts-analyse I	Sensitivitäts-analyse II	Moderatorenanalyse	Subgruppenanalyse		
Survivor-Reaktion	Survivor-Evaluation						
	$f_{kor.}$	$f_{kor.}$	$f_{kor.}$	$f_{kor.}$	$f_{kor.}$		
Arbeits-zufriedenheit	Kein Informationsgewinn	Kein Informationsgewinn	Autonomie am Arbeitsplatz Organisatorische Unterstützung Unterstützung durch FK	Arbeitsbelastung Interaktionale Gerechtigkeit Organisatorische Unterstützung Arbeitsplatzunsicherheit	Non USA Non USA Non USA Arbeiter	Autonomie am Arbeitsplatz 1-3 J. nach Downsizing Interaktionale Gerechtigkeit	-.49 .35 .55
Geistig-seelische Verfassung	Arbeitsplatzunsicherheit Distributive Gerechtigkeit	-.28 --- .23	Distributive Gerechtigkeit Interaktionale Gerechtigkeit	.20 .36	Non USA	Interaktionale Gerechtigkeit	--- .36
Organisationales Commitment	Bindung an die Gekündigten Distributive Gerechtigkeit	-.14 --- .25	Arbeitsbelastung Interaktionale Gerechtigkeit	-.23 .30	Arbeiter Non USA Non USA	Arbeitsplatzunsicherheit Prozedurale Gerechtigkeit Unterstützung durch FK	-.31 .38 .26
Affektives Commitment	Führungstätigkeit	.15 ---	Distributive Gerechtigkeit	.44	Kein Informationsgewinn	Kein Informationsgewinn	--- ---
Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit	Autonomie am Arbeitsplatz	.12 ---	Autonomie am Arbeitsplatz	.15	---	---	---
Kündigungsabsichten	Organisationale Unterstützung Alter	-.19 -.17	Kein Informationsgewinn	.26	Prozedurale Gerechtigkeit	0-10% Non USA	Kein Informationsgewinn -.41 -.36
Arbeitseinsatz	Prozedurale Gerechtigkeit Distributive Gerechtigkeit	.19 -.13	Kein Informationsgewinn	Kein Informationsgewinn	Gefühl der Machtlosigkeit	Non USA USA	--- -.06 -.20
Arbeitsleistung	Unterstützung durch FK Arbeitsplatzunsicherheit	.19 -.19	Erlebte Stärke der Bedrohung Gefühl der Machtlosigkeit	-.25 -.26	USA	USA	Kein Informationsgewinn -.26 Kein Informationsgewinn
Psychologischer Burnout	Alter	-.07 ---	---	Kein Informationsgewinn	Kein Informationsgewinn	---	---
Psychosomatische Symptome	Arbeitsplatzunsicherheit	.20 ---	---	Prozedurale Gerechtigkeit	Non USA	Prozedurale Gerechtigkeit	-.24 ---

Abbildung 51: Summarische Darstellung erzielter Ergebnisse

5 Diskussion

The shortcomings of meta-analysis are often the shortcomings of primary studies or of science in general that have been highlighted by the meta-analytic context.

Laird & Mosteller (1990) zit. n. Halvorsen (1994, S. 435)

Die anschließende Diskussion beinhaltet zum einen eine Zusammenfassung und Interpretation der dargestellten Ergebnisse (s. Kap. 5.1). Zum anderen schließt sich eine Auseinandersetzung mit möglichen Einschränkungen der durchgeführten Metaanalyse an (s. Kap. 5.2). In diesem Zusammenhang finden eine Diskussion über die Heterogenität der integrierten Konstrukte (s. Kap. 5.2.1) sowie eine Einschätzung über eine potenzielle Verzerrung bei der Literatursuche (s. Kap. 5.2.2) statt. Mögliche Einflüsse nicht berücksichtigter Drittvariablen (s. Kap. 5.2.3) und getroffene metaanalytische Entscheidungen und deren Auswirkungen (s. Kap. 5.2.4) werden ebenfalls thematisiert. Auf Basis der erzielten Ergebnisse werden anschließend Schlussfolgerungen für die Survivor-Forschung gezogen. Dabei werden sowohl theoretische Ansätze für die deutsche Forschung (s. Kap. 5.3.1) als auch praktische Empfehlungen für Manager und Personal im Rahmen einer Downsizing-Maßnahme behandelt (s. Kap. 5.3.2).

5.1 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse

Dass Downsizing nicht automatisch einer Effizienzsteigerung entspricht und den Gewinn eines Unternehmens am Jahresende steigert, wurde mehrfach untersucht. Die entsprechenden Ergebnisse wurden dezidiert in Kapitel 2.1.2 dargestellt. Auch bekannt ist inzwischen die Tatsache, dass die Reaktionen der Survivors die weitere ökonomische Entwicklung eines Unternehmens maßgeblich beeinflussen (vgl. Kap. 2.2). Dabei sind die Reaktionen der Survivors von verschiedenen Faktoren abhängig, so dass sie sehr unterschiedlich ausfallen können (vgl. Kap. 2.3). Einen wesentlichen Einfluss auf die Survivor-Reaktionen hat die Bewertung verschiedener Aspekte (vgl. Kap. 2.3.1 und Kap. 2.3.2). Die Zusammenhänge von Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen wurden in ihrer Stärke und Richtung in Kapitel 4 untersucht. Die dabei dezidiert berichteten Ergebnisse werden im Folgenden entsprechend der erfolgten Analyseschritte zusammengefasst dargestellt.

5.1.1 Zentrale Antezedenzen der Survivor-Reaktionen

Zusammenfassend beleuchtet werden in diesem Kapitel vor allem die Prädiktoren, die sich als am stärksten ($r \geq \pm .25$) herauskristallisiert haben. Außerdem werden die Zusammenhänge gesondert herausgestellt, die auf eine Gesamtpopulation hin generalisiert werden können. Beibehalten wird die Reihenfolge der Unterteilung in emotionale, einstellungs- und verhaltensbezogene sowie gesundheitliche Reaktionen der Survivors (vgl. Kap. 2.3 und Kap. 4.1).

Arbeitszufriedenheit

Als stärkste Prädiktoren der Survivor-Reaktion „Arbeitszufriedenheit“ erweisen sich die Variablen „Autonomie am Arbeitsplatz“ ($r = .38$), „Prozedurale Gerechtigkeit“ ($r = .39$), „Interaktionale Gerechtigkeit“ ($r = .44$), „Organisationale Unterstützung“ ($r = .46$), „Unterstützung durch die Führungskraft“ ($r = .31$) sowie „Arbeitsplatzunsicherheit“ ($r = -.30$) und „Erlebte Stärke der Bedrohung“ ($r = -.40$). Alle genannten Variablen fallen hochsignifikant aus, können jedoch aufgrund möglicher Moderatoreinflüsse zunächst nicht auf eine Gesamtpopulation hin generalisiert werden.

Geistig-seelische Verfassung

Die Variablen „Interaktionale Gerechtigkeit“ ($r = .31$) und „Arbeitsplatzunsicherheit“ ($r = -.28$) kristallisieren sich als die stärksten Prädiktoren geistig-seelischer Verfassung heraus. Während auf den Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung Moderatoren Einfluss zu nehmen scheinen, kann der Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und geistig-seelischer Verfassung auf eine Gesamtpopulation übertragen werden und als allgemein gültig gelten. Auch der Einfluss von distributiver Gerechtigkeit auf die geistig-seelische Verfassung ist mit $r = .23$ als allgemein gültig zu betrachten.

Organisationales Commitment

Die deutlichsten Vorhersagen hinsichtlich des organisationalen Commitments von Survivors lassen sich anhand der Variablen „Arbeitsbelastung“ ($r = -.26$), „Prozedurale Gerechtigkeit“ ($r = .33$), „Interaktionale Gerechtigkeit“ ($r = .35$) und „Unterstützung durch die Führungskraft“ ($r = .36$) sowie „Arbeitsplatzunsicherheit“ ($r = -.33$) und „Erlebte Stärke der Bedrohung“ ($r = -.48$) treffen. Alle genannten Variablen weisen heterogene Grundgesamtheiten auf, so dass diese Zusammenhänge zunächst nicht verallgemeinert werden können. Nachfolgende Sensitivitäts- (s. Kap. 4.3), Moderatoren- (s. Kap. 4.5) und Subgruppenanalysen (s. Kap. 4.6) sollen eine weitere Varianzaufklärung bewirken und so allgemein gültige Aussagen ermöglichen. Durchaus verallgemeinert werden können der Einfluss der distributiven Gerechtigkeit ($r = .25$) und der Bindung ($r = -.14$) an die Gekündigten auf das organisationale Commitment der Survivors.

Affektives Commitment

Bedeutenden Einfluss auf das affektive Commitment von Survivors nehmen die Variablen „Autonomie am Arbeitsplatz“ ($r = .37$), „Prozedurale Gerechtigkeit“ ($r = .47$), „Interaktionale Gerechtigkeit“ ($r = .34$), „Distributive Gerechtigkeit“ ($r = .39$) und „Organisationale Unterstützung“ ($r = .48$). Die genannten Zusammenhänge müssen aufgrund signifikanter Heterogenitätsstatistiken noch auf Moderatoreinflüsse hin untersucht werden. Generalisiert werden kann hingegen der Zusammenhang von Führungstätigkeit und affektivem Commitment mit $r = .15$.

Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

Bester Prädiktor der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit ist die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, die eine negative Korrelation von $r = -.33$ aufweist und aufgrund vorhandener Zwischenstudienvarianz Moderatorenuntersuchungen erforderlich macht. Generalisiert werden kann der als eher gering zu bezeichnende Einfluss der erlebten Autonomie am Arbeitsplatz auf die psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit der Survivors ($r = .12$).

Kündigungsabsichten

Die Variablen „Autonomie am Arbeitsplatz“ ($r = -.40$), „Prozedurale Gerechtigkeit“ ($r = -.28$), „Interaktionale Gerechtigkeit“ ($r = -.34$) sowie „Arbeitsbelastung“ ($r = .32$) und „Arbeitsplatzunsicherheit“ ($r = .28$) kristallisieren sich als die stärksten Prädiktoren der Kündigungsabsichten von Survivors heraus. Auch bei diesen Zusammenhängen fließen zu heterogene Effektgrößen ein, die zunächst keine gemeinsame Gesamtpopulation vermuten lassen. Die Ergebnisse entsprechend benötigter Moderatorenanalysen werden zeigen, welche Faktoren die vorhandene Zwischenstudienvarianz weiter aufklären können und wie diese Zusammenhänge konkret beeinflusst werden. Keine weiteren Analysen hingegen benötigen die Zusammenhänge mit organisationaler Unterstützung ($r = -.19$) und Alter ($r = -.17$), die beide als allgemein gültig gelten können.

Arbeitseinsatz

Die durchgeführten metaanalytischen Berechnungen zeigen, dass die Variable „Organisationale Unterstützung“ mit $r = .34$ den stärksten Einfluss auf den Arbeitseinsatz von Survivors ausübt. Wegen der Heterogenität eingeflossener Grundgesamtheiten sind jedoch Moderatorenanalysen bzw. weitere varianzaufklärende Maßnahmen notwendig. Verlässlich abgesichert ist hingegen der Einfluss von prozeduraler Gerechtigkeit ($r = .19$) und distributiver Gerechtigkeit ($r = .13$) auf den Arbeitseinsatz von Survivors.

Arbeitsleistung

Den vermeintlich stärksten Einfluss auf die Arbeitsleistung der Survivors übt deren erlebte Stärke der Bedrohung ($r = -.36$) aus, die jedoch weitergehende Analysen zur Varianzaufklärung benötigt. Generalisierbar sind indessen die Zusammenhänge von „Unterstützung durch die Führungskraft“ ($r = .19$) und „Arbeitsplatzunsicherheit“ ($r = -.19$) mit der Arbeitsleistung der Survivors.

Psychologischer Burnout

Die deutlichsten Vorhersagen hinsichtlich psychologischen Burnouts lassen sich treffen anhand der Variablen „Autonomie am Arbeitsplatz“ ($r = -.51$) und „Organisationale Unterstützung“ ($r = -.28$), die allerdings wegen signifikanter Heterogenitätsstatistiken noch weiterer Analysen bedürfen und zunächst nicht generalisiert werden können. Der berechnete Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout mit $r = .24$ weist uneinheitliche

Heterogenitätsstatistiken auf, die den Befund zunächst nur mit Vorsicht auf die Gesamtpopulation der Survivors generalisieren lassen. Die Korrelation von psychologischem Burnout und Alter mit $r = -.07$ kann hingegen wegen ihrer homogenen Q-Statistik generalisiert werden.

Psychosomatische Symptome

Bedeutenden Einfluss auf die psychosomatischen Symptome von Survivors nehmen die Variablen „Autonomie am Arbeitsplatz“ ($r = -.39$), „Prozedurale Gerechtigkeit“ ($r = -.37$) und „Arbeitsbelastung“ ($r = .44$). Alle drei Korrelationen benötigen aufgrund vorhandener Zwischenstudienvarianzen weitere Analysen zur Varianzaufklärung. Der Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatischen Symptomen ist mit $r = .20$ als allgemein gültig anzusehen.

5.1.2 Zentrale Erkenntnisse der Sensitivitätsanalysen

Die in Kapitel 4.1 dargestellten und in Kapitel 5.1.1 zusammengefassten Ergebnisse zu Antezedenzen von Survivor-Reaktionen wurden bei Bedarf Sensitivitätsanalysen unterzogen (vgl. Kap. 4.3). Diese beinhalten zum einen den Ausschluss von Extremwerten und zum anderen den Ausschluss von Studien, deren Effektgrößen auf Basis von Mittelwerten geschätzt wurden. Im Folgenden wird vor allem auf die Zusammenhänge eingegangen, bei denen auf Basis dieser Korrekturen Homogenität in den integrierten Effektgrößen erzielt werden konnte und somit allgemein gültige Aussagen getroffen werden können.

Arbeitszufriedenheit

Hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit zeigt die Entfernung der Studie von Grunberg et al. (2000), die wegen ihrer Extremwerte ausgeschlossen wurde, mit $r = .45$ einen ähnlichen Korrelationskoeffizienten wie die Ursprungsanalyse ($r = .38$). Es bleibt jedoch zunächst eine signifikante Zwischenstudienvarianz bestehen. Der in einem nächsten Schritt durchgeführte Ausschluss zweier Studien mit Mittelwertsunterschieden liefert mit $r = .49$ eine signifikant höhere Korrelation, die zudem auf einer homogenen Grundgesamtheit basiert und damit generalisiert werden kann. So kann die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz als bedeutender Prädiktor von Arbeitszufriedenheit gelten.

Ähnlich verhält es sich mit der Korrelation von erlebter Unterstützung durch die Führungskraft und Arbeitszufriedenheit, die sich ebenfalls durch den Ausschluss dreier Studien, deren Effektgrößen anhand von Mittelwerten geschätzt wurden, von $r = .31$ auf $r = .50$ deutlich erhöht. Auch dabei zeigen sich nicht signifikante Q-Werte, die eine Generalisierbarkeit des Ergebnisses ermöglichen. Damit kann die Variable „Unterstützung durch die Führungskraft“ als wesentlicher und allgemein gültiger Prädiktor der Arbeitszufriedenheit von Survivors gelten.

Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit mit der Antezedenzie „Organisationale Unterstützung“ wurde in einer Sensitivitätsanalyse um drei Studien reduziert, was eine ebenfalls hochsignifikante Korrelation von $r = .39$ ergibt, die zudem auf eine homogene Grundgesamtheit schließen lässt und verallgemeinert werden kann. Einschränkend muss dabei auf die geringe Studienanzahl von $n = 2$ hingewiesen werden.

Hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitszufriedenheit mit „Arbeitsplatzunsicherheit“ ergibt sich bei der Eliminierung der Studie von Wang-Bae (2003) mit $r = -.33$ eine ähnliche Korrelation wie in der Ursprungsanalyse ($r = -.30$), die jedoch weiterhin eine signifikante Zwischenstudienvarianz aufweist und damit weitere Varianzaufklärung im Rahmen von Moderatorenanalysen erforderlich macht.

Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Zusammenhang mit „Erlebter Stärke der Bedrohung“, der um drei Studien reduziert wurde, wobei auch die errechnete Korrelation von $r = -.45$ (im Vergleich zu $r = -.40$) heterogene Q-Werte aufweist und weitere Analysen erforderlich macht. Damit können zunächst trotz des Ausschlusses von mittelwertsbasierten Studien keine allgemein gültigen Schlüsse zum Einfluss der erlebten Stärke der Bedrohung auf die Arbeitszufriedenheit gezogen werden.

Die Reduktion um die Studie von Grunberg et al. (2000) führt beim Zusammenhang mit prozeduraler Gerechtigkeit zu einem ähnlichen Korrelationskoeffizienten ($r = .39$ aus der Ursprungsanalyse im Vergleich zu $r = .36$), wobei sich dadurch die gefundene Heterogenität stark reduziert. Letztere ist jedoch noch zu hoch, um die Befunde generalisieren zu können. Es werden noch weitere Analysen benötigt.

Geistig-seelische Verfassung

Hinsichtlich des Zusammenhangs von geistig-seelischer Verfassung mit interaktionaler bzw. distributiver Gerechtigkeit reduziert sich die Studienanzahl um jeweils eine Studie. Dabei zeigt sich der Zusammenhang von distributiver Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung ohne die auf Mittelwerten basierende Studie von J. Lee und Corbett (2006) mit einem neu berechneten $r = .20$ im Vergleich zum ursprünglichen Korrelationskoeffizienten mit $r = .23$ als sehr stabil und auch die Homogenitätsstatistik bleibt erhalten. Damit kann die Variable „Distributive Gerechtigkeit“ als bedeutender und gut abgesicherter Prädiktor der geistig-seelischen Verfassung von Survivors gelten.

Im Zusammenhang mit der Antezedenzie „Interaktionale Gerechtigkeit“ zeigt sich nach Ausschluss der Studie von Armstrong-Stassen (1993b) eine hoch signifikante Korrelation von $r = .36$, die sich im Vergleich zur ursprünglichen Effektgröße leicht erhöht ($r = .31$) und zudem eine nicht signifikante Heterogenitätsstatistik aufweist. Anders als die ursprünglich berechnete heterogene Effektgröße kann dieser Zusammenhang ohne die Studie von Armstrong-Stassen (1993b) als stabil und verallgemeinerbar gelten und das Erleben von interaktionaler Gerechtigkeit als verlässlicher Prädiktor der geistig-seelischen Verfassung von Survivors angesehen werden.

Organisationales Commitment

Auch der Zusammenhang von Arbeitsbelastung und organisationalem Commitment wurde einer Sensitivitätsanalyse unterzogen, indem drei Studien, deren Effektgrößen aus Mittelwerten bestanden, eliminiert wurden. Dabei ergibt sich mit $r = -.23$ ein stabiler Koeffizient im Vergleich zum ursprünglichen Koeffizienten mit $r = -.26$, der zudem aus einer homogenen Grundgesamtheit zu stammen scheint. Damit kann die Variable „Arbeitsbelastung“ als verlässlicher Prädiktor von organisationalem Commitment gelten, wobei nur zwei Studien zur Berechnung der neuen Korrelation verwendet werden konnten.

Der Zusammenhang von organisationalem Commitment mit prozeduraler Gerechtigkeit bleibt auch nach dem Ausschluss der Studie von Grunberg et al. (2000) mit $r = .35$ (im Vergleich zu $r = .33$) stabil. Allerdings bewirkt der Studienausschluss keine deutliche Heterogenitätsreduktion und es werden weitere varianzaufklärende Maßnahmen benötigt.

Hinsichtlich des Zusammenhangs von organisationalem Commitment und interaktionaler Gerechtigkeit ergibt sich nach dem Ausschluss einer Studie ebenfalls eine stabile Korrelation ($r = .30$), wobei sich die ursprünglich vorhandene Zwischenstudienvarianz auf Null reduziert. Damit kann das Erleben interaktionaler Gerechtigkeit als verlässlicher Prädiktor von organisationalem Commitment angesehen werden, was anhand einer verhältnismäßig hohen Studienanzahl von $n = 8$ noch untermauert wird.

Im Zusammenhang mit der erlebten Unterstützung durch die Führungskraft ergibt sich mit $r = .38$ ein ähnliches Bild wie in den Ursprungsanalysen ($r = .36$), wobei die ursprünglich vorhandene Heterogenität bestehen bleibt und damit weitere Analysen erforderlich sind.

Ähnlich verhält es sich auch bezüglich des Zusammenhangs von organisationalem Commitment und erlebter Arbeitsplatzunsicherheit mit einem neu berechneten Korrelationskoeffizient von $r = -.31$, der aufgrund weiterhin signifikanter Q-Werte zusätzlicher Aufklärung bedarf.

Der Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und organisationalem Commitment weist ebenso wie die ursprüngliche Analyse auf heterogene Grundgesamtheiten hin und muss weiter untersucht werden. Es zeigt sich nach Ausschluss der Studie von Armstrong-Stassen (1998b) eine deutliche Erhöhung der Korrelation von $r = -.48$ auf $r = -.61$.

Affektives Commitment

Hinsichtlich des Zusammenhangs mit erlebter Autonomie am Arbeitsplatz erhöht sich nach Ausschluss der Studie von Mansour-Cole und Scott (1998) der entsprechende Korrelationskoeffizient von $r = .37$ auf $r = .42$, zudem reduziert sich die vorliegende Heterogenität. Es wären jedoch noch weitere varianzaufklärende Analysen von Nöten, um diesen Zusammenhang eindeutig generalisieren zu können.

Die Variablen „Organisationale Unterstützung“ und „Prozedurale Gerechtigkeit“ erweisen sich mit neu kalkulierten Korrelationskoeffizienten von $r = .49$ bzw. $r = .45$ im Vergleich zu den Ursprungsanalysen als stabile Prädiktoren affektiven Commitments, wobei die Heterogenität der ursprünglichen Analysen bestehen bleibt und Moderatoren untersucht werden müssen.

Auch der Zusammenhang von distributiver Gerechtigkeit und affektivem Commitment wurde nach Ausschluss zweier Studien, deren Korrelationen auf Basis von Mittelwertsunterschieden geschätzt wurden, neu berechnet. Mit einem Korrelationskoeffizienten von $r = .44$ zeigt sich im Vergleich zur ursprünglichen Effektgröße von $r = .39$ eine leichte Erhöhung, die zudem keine Moderatoren mehr vermuten lässt. Damit kann die Wahrnehmung von distributiver Gerechtigkeit als stabiler und allgemein gültiger Prädiktor von affektivem Commitment gelten.

Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit

Hinsichtlich des Zusammenhangs von Autonomie am Arbeitsplatz und der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit wird das ursprüngliche Ergebnis eines kleinen signifikanten Zusammenhangs ($r = .12$) bei homogener Grundgesamtheit ohne die Studie von Allen et al. (1995) mit $r = .15$ bestätigt. Die erlebte Autonomie am Arbeitsplatz spielt damit eine verlässliche Rolle bei der psychologischen Identifikation des Survivors mit seiner eigenen beruflichen Tätigkeit.

Die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit wird ohne die Studie von Allen et al. (1995) als Prädiktor mittlerer Größe ($r = -.30$) bestätigt, allerdings konnte durch den Studienausschluss keine Varianz reduziert werden. Stattdessen bedarf es weiterer Analysen zur Aufklärung der vorliegenden Heterogenität.

Kündigungsabsichten

Der Zusammenhang von interaktionaler Gerechtigkeit mit Kündigungsabsichten wurde um die Extremwerte der beiden Studien von J. R. Johnson et al. (1996) bereinigt, was mit $r = -.34$ zu einem sehr ähnlichen Korrelationskoeffizienten führt wie die ursprüngliche Analyse ($r = -.32$). Der alternative Ausschluss der Studie von Susskind (2007) zeigt hingegen eine deutlich verringerte Korrelation von $r = -.23$, so dass der ursprünglich berechnete Zusammenhang tendenziell überschätzt wurde (vgl. Tabelle 12).

Hinsichtlich des Zusammenhangs mit erlebter Autonomie am Arbeitsplatz zeigt sich nach Ausschluss der Studie von Allen et al. (1995) mit $r = -.28$ eine deutlich reduzierte Korrelation im Vergleich zur ursprünglichen Berechnung ($r = -.40$). Da sich im Rahmen der Sensitivitätsanalyse durch den Ausschluss der Studie die ermittelte Heterogenität reduziert, muss davon ausgegangen werden, dass dieser Zusammenhang überschätzt wurde.

Der Prädiktor „Arbeitsbelastung“ reduziert sich durch den Ausschluss der Studie von Allen et al. (1995) von $r = .32$ auf $r = .26$, wobei dadurch die ursprünglich vorhandene Zwischenstudienvarianz

verschwindet. So kann die erlebte Arbeitsbelastung als stabiler und allgemein gültiger Prädiktor von Kündigungsabsichten der Survivors gelten.

Der Zusammenhang von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten wird in einer ersten Sensitivitätsanalyse ohne die Studien von Greenhalgh und Jick (1989) und Armstrong-Stassen (2004) berechnet, wobei sich mit $r = .33$ ein ähnlicher Korrelationskoeffizient ergibt wie in der ursprünglichen Berechnung mit $r = .28$. Durch den Ausschluss der beiden Studien kann jedoch zunächst keine Heterogenität reduziert werden. Auch unter Ausschluss der Studie von Allen et al. (1995), deren Effektgröße anhand von Mittelwertsdifferenzen geschätzt wurde, zeigt sich mit $r = .27$ eine stabile Korrelation bei allerdings gleichbleibender Heterogenität. Damit kann die Höhe dieses Zusammenhangs als stabil angesehen werden, muss jedoch noch weiteren Analysen zur Varianzaufklärung unterzogen werden.

Arbeitseinsatz

Auch der Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und Arbeitseinsatz wurde um Extremwerte bereinigt und ohne die Studie von Brockner, Tyler, et al. (1992) berechnet. Dabei zeigt sich mit $r = .20$ ein sehr ähnlicher Wert wie in der ursprünglichen Berechnung ($r = .19$), so dass auch dieses Ergebnis, vor allem wegen seiner bestätigten homogenen Grundgesamtheit, als stabil gelten kann. Das Erleben prozeduraler Gerechtigkeit wird damit als ein verlässlicher Prädiktor des Arbeitseinsatzes von Survivors gewertet.

Hinsichtlich des Zusammenhangs mit organisationaler Unterstützung wurde die gemittelte Korrelation ohne die extreme Effektgröße von Armstrong-Stassen (1997) berechnet, wobei sich auch hier mit einer korrigierten Korrelation von $r = .38$ ein ähnliches Ergebnis zeigt wie ursprünglich ermittelt ($r = .34$). Dabei zeigt sich zunächst keine Heterogenitätsreduktion. Durch den Ausschluss zweier Studien, die keine Korrelationen aufwiesen, verringert sich der berechnete Korrelationskoeffizient auf $r = .23$ bei weiterhin vorhandener Zwischenstudienvarianz. Auf Basis dieser Ergebnislage sollten die Effektgröße eher konservativ eingeschätzt werden und weitere Analysen zur Varianzaufklärung herangezogen werden.

Was die Beziehung von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitseinsatz angeht, konnte die durchgeführte Sensitivitätsanalyse durch den Ausschluss der Studie von Armstrong-Stassen (2005) keine weitere Aufklärung bewirken: Bei weiterhin vorhandener Zwischenstudienvarianz reduziert sich die neu kalkulierte Effektgröße von $r = -.14$ auf $r = -.06$, so dass zu dieser Beziehung zunächst keine generellen Aussagen getroffen werden konnten.

Arbeitsleistung

Der Zusammenhang von erlebter Stärke der Bedrohung und Arbeitsleistung wurde ohne zwei Studien von Armstrong-Stassen (1998b, 2005) erneut berechnet. Dadurch reduziert sich der ursprünglich

berechnete Zusammenhang von $r = -.36$ auf $r = -.25$. Durch diesen Schritt wird jedoch die ursprünglich vorhandene Zwischenstudienvarianz eliminiert, so dass die erlebte Stärke der Bedrohung als verlässlicher Prädiktor der Arbeitsleistung gelten kann.

Der Zusammenhang mit dem zweiten Subkonstrukt der Arbeitsplatzunsicherheit, dem Gefühl der Machtlosigkeit, wurde ebenfalls einer Sensitivitätsanalyse unterzogen. Dabei zeigt sich mit $r = -.26$ eine im Vergleich zur ursprünglichen Analyse ($r = -.14$) erhöhte Korrelation, die zudem durch die Eliminierung zweier Studien auf eine homogene Grundgesamtheit hindeutet. Damit kann, vor dem Hintergrund einer sehr geringen Studienanzahl, auch diese Komponente als verlässlicher Prädiktor gelten, dessen Einfluss in der ursprünglichen Analyse unterschätzt wurde.

Psychologischer Burnout

Der Zusammenhang von Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischem Burnout wurde ebenfalls einer Sensitivitätsanalyse unterzogen, indem die Studie von Armstrong-Stassen und Cameron (2003) ausgeschlossen wurde. Dabei zeigt sich eine Reduktion der Effektgröße von $r = -.51$ auf $r = -.46$, die zudem, anders als die Ursprungsanalyse, durch den Einschluss der Null nicht signifikant ausfällt. Damit können zunächst keine verlässlichen Aussagen hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischem Burnout getroffen werden.

Der Zusammenhang mit der Variable „Organisationale Unterstützung“ erhöht sich durch den Ausschluss der Studie von Armstrong-Stassen und Cameron (2003) von $r = -.28$ auf $r = -.35$ bei gleichermaßen vorhandener Zwischenstudienvarianz. Damit bestätigt sich der angenommene negative Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und psychologischem Burnout, der jedoch noch über weitere Analysen aufgeklärt werden muss, um generelle Aussagen treffen zu können.

Psychosomatische Symptome

Hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Autonomie am Arbeitsplatz und psychosomatischen Symptomen verringert sich die neu berechnete Effektgröße deutlich von $r = -.39$ auf $r = -.28$ bei zugleich reduzierter Heterogenität. Damit scheint die Variable „Autonomie am Arbeitsplatz“ in ihrer Bedeutung als Prädiktor überschätzt worden zu sein, wobei das Ergebnis durch eine geringe Zwischenstudienvarianz eine gute Stabilität zeigt, die noch durch weitere Analysen untermauert werden sollte.

Der Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und psychosomatischen Symptomen wird durch den Ausschluss der Studie von Grunberg et al. (2000) ebenfalls reduziert. Darüber hinaus weist die neu kalkulierte Effektgröße von $r = .39$ weiterhin eine vorhandene Zwischenstudienvarianz auf, die in Moderatorenanalysen aufgeklärt werden sollte.

Analog verhält es sich mit dem Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und psychosomatischen Symptomen, der sich nach Ausschluss der Studie von Grunberg et al. (2000) von r

= -.37 auf $r = -.30$ reduziert. Dadurch wird die ursprünglich vorhandene Zwischenstudienvarianz zwar deutlich reduziert, bleibt jedoch in einer Höhe bestehen, die weitere varianzaufklärende Maßnahmen erforderlich macht.

5.1.3 Zentrale Erkenntnisse der Moderatoren- und Subgruppenanalysen

Um die bereits getroffenen Aussagen noch weiter generalisieren zu können und zur Bestimmung des Ausmaßes der Befundrobustheit (Rustenbach, 2003) wurden, wie bereits in Kapitel 3.5 und Kapitel 4.5 ausgeführt, Moderatoren- und Subgruppenanalysen durchgeführt. Diese werden im Folgenden zusammengefasst dargestellt. Es wird dabei nur auf die Erkenntnisse eingegangen, die eine Erweiterung bzw. Entwicklung der Erkenntnisse aus Kapitel 5.1.1 und 5.1.2 bedeuten.

Arbeitszufriedenheit

Die durchgeführte Subgruppenanalyse ergibt, dass das Erleben von Autonomie am Arbeitsplatz vor allem direkt nach einer Downsizing-Maßnahme als bedeutender und verallgemeinerbarer Prädiktor ($r = .49$) der Arbeitszufriedenheit von Survivors angesehen werden kann. Auch ein bis drei Jahre nach der Downsizing-Maßnahme handelt es sich dabei um einen verlässlichen Prädiktor mit einem Zusammenhang von $r = .35$ bei homogener Grundgesamtheit.

Der untersuchte Zusammenhang von erlebter Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit zeigt nach der Durchführung von Moderatorenanalysen folgendes Bild: Für die Stichprobe der Survivors, die nicht aus den USA stammen, scheint die erlebte Arbeitsbelastung ein signifikanter Prädiktor ($r = -.22$) ihrer Arbeitszufriedenheit zu sein. Für die Gruppe der USA-Studien kann diese Schlussfolgerung nicht getroffen werden, da eine ungeklärte Innergruppenheterogenität vorherrscht.

Auch das Erleben von interaktionaler Gerechtigkeit kann als bedeutender Prädiktor der Arbeitszufriedenheit ($r = .50$) von Survivors, die nicht aus den USA stammen, gelten. Für die Gruppe der aus den USA stammenden Survivors kann eine solche Aussage nicht getroffen werden, da weiterhin eine zu hohe Innerstudienvarianz vorherrscht. Darüber hinaus kann im Rahmen der Ergebnisse der durchgeführten Subgruppenanalyse davon ausgegangen werden, dass das Erleben von interaktionaler Gerechtigkeit zumindest direkt nach einer Downsizing-Maßnahme als wesentlicher und generalisierbarer Prädiktor ($r = .55$) fungiert.

Für den Zusammenhang von erlebter organisationaler Unterstützung und Arbeitszufriedenheit kann für die Survivors, die nicht in den USA beschäftigt sind, ein stabiler und generalisierbarer mittlerer Effekt von $r = .47$ angenommen werden.

Das Ausmaß erlebter Arbeitsplatzunsicherheit ist zudem für die Gruppe der Arbeiter (blue collar workers) ein guter Prädiktor ($r = -.32$) ihrer Arbeitszufriedenheit.

Geistig-seelische Verfassung

Auch die Beziehung von interaktionaler Gerechtigkeit und geistig-seelischer Verfassung der Survivors wurde aufgrund einer vorhandenen Zwischenstudienvarianz auf den Einfluss des Moderators „Studienursprung“ untersucht. Es zeigt sich, dass für Survivors, die nicht aus den USA stammen, das Erleben von interaktionaler Gerechtigkeit einen wesentlichen Prädiktor ($r = .36$) ihrer geistig-seelischen Verfassung darstellt.

Organisationales Commitment

Für die Gruppe der Arbeiter ist das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit ein hochsignifikanter Prädiktor ihres organisationalen Commitments ($r = -.31$). Dieser Zusammenhang kann aufgrund einer nicht mehr vorhandenen Zwischenstudienvarianz generalisiert werden.

Für die nicht in den USA beschäftigten Survivors gilt zudem, dass prozedurale Gerechtigkeit ($r = .38$) und die Unterstützung durch die eigene Führungskraft ($r = .26$) stabile Prädiktoren ihres organisationalen Commitments sind.

Kündigungsabsichten

Auch für die Kündigungsabsichten der Survivors zeigt sich prozedurale Gerechtigkeit bei den nicht in den USA erhobenen Stichproben als verlässlicher Prädiktor ($r = -.36$).

Moderiert wird der Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten zudem durch die Schwere des Downsizings, wobei sich prozedurale Gerechtigkeit nur in den Stichproben, die einen geringen Personalabbau angeben, als verlässlicher Prädiktor herausstellt ($r = -.41$).

Arbeitseinsatz

Das erlebte Gefühl von Machtlosigkeit scheint vor allem für die in den USA beschäftigten Survivors einen wesentlichen Beitrag ($r = -.20$) hinsichtlich ihres Arbeitseinsatzes zu leisten. Dieser Befund ist auf die zugrunde liegende Gesamtpopulation generalisierbar. Dies gilt auch für die nicht in den USA beschäftigte Gruppe von Survivors, wobei sich dabei der Einfluss des Gefühls der Machtlosigkeit auf den Arbeitseinsatz von Survivors als gering darstellt ($r = -.06$).

Arbeitsleistung

Auch die erlebte Stärke der Bedrohung ist unter Einfluss des Studienursprungs ein bedeutender und verlässlicher Prädiktor für die Arbeitsleistung der Survivors. Für die Survivors, die in den USA beschäftigt sind, kann von einem generalisierbaren Zusammenhang von $r = -.26$ ausgegangen werden. Für die Gruppe der nicht aus den USA stammenden Survivors kann aufgrund einer vorhandenen Innerstudienheterogenität keine Aussage getroffen werden.

Psychologischer Burnout

Hinsichtlich des Zusammenhangs von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Burnout bringt die durchgeführte Moderatorenanalyse Klarheit hinsichtlich ursprünglich schwer interpretierbarer Heterogenitätsstatistiken (vgl. Kap. 4.5 bzw. Tabelle 32): Die jeweils untersuchten Moderatoren „Wiederholtes Downsizing“, „Schwere des Downsizings“ und „Studienursprung“ klären keine weitere Varianz auf und sprechen für eine homogene Grundgesamtheit, so dass von einem verlässlichen direkten Einfluss der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit auf einen psychologischen Burnout der Survivors ausgegangen werden kann.

Psychosomatische Symptome

Der Zusammenhang von prozeduraler Gerechtigkeit und psychosomatischen Symptomen kann dann als verlässlich eingestuft werden, wenn es sich um Survivors handelt, die nicht in den USA beschäftigt sind. Dabei kann bei nicht vorhandener Zwischen- und Innerstudienvarianz mit $r = -.24$ von einem verlässlichen Zusammenhang für diese Gruppe ausgegangen werden.

5.2 Einschränkungen

Meta-analysis does have disadvantages including the amount of effort and expertise required as well as the error and biases that result from quantitatively mixing studies. These limitations, however, can generally be overcome by careful research, planning, and interpretation.

(Shelby & Vaske, 2008, S. 107)

Zentrale Vorteile und häufig diskutierte Kritikpunkte von Metaanalysen wurden bereits in Kapitel 3.1 dargelegt. Darüber hinaus wurden Ansätze zur Bewältigung dieser Kritikpunkte diskutiert, die im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse, sofern möglich, auch berücksichtigt wurden. Vor diesem Hintergrund sollen nun die Einschränkungen erörtert werden, die keine ausreichende Berücksichtigung erfuhren. Eingegangen wird dabei auf die vermeintliche Heterogenität integrierter Konstrukte (s. Kap. 5.2.1), die Auswahl und Verfügbarkeit integrierter Studien (s. Kap. 5.2.2), mögliche Einflüsse nicht berücksichtigter Drittvariablen (s. Kap. 5.2.3) sowie metaanalytische Besonderheiten (s. Kap. 5.2.4).

5.2.1 Heterogenität integrierter Konstrukte

Bei der Auswahl der zu integrierenden Studien wurde neben den methodischen und inhaltlichen Studienkriterien (vgl. Kap. 3.3) das Augenmerk auf die Operationalisierung der einzelnen Variablen gelegt. In Kapitel 2.2.2 und 2.3.1 wurden gängige und durch Gütekriterien abgesicherte Variablendefinitionen vorgestellt. Studien, die Variablen erhoben, die diesen Operationalisierungen nicht entsprachen, wurden nicht integriert (s.auch Anhang B). Die untersuchten Konstrukte sind zum

einen jedoch sehr breit definiert und verfügen zum anderen nicht immer über eine ausreichende Trennschärfe.

So beinhaltet die Survivor-Reaktion „Arbeitszufriedenheit“ die Zufriedenheit mit der erlebten Arbeitsbelastung, Karriereperspektiven und der erlebten Arbeitsplatzunsicherheit des Survivors. In nur wenigen Studien wird klar formuliert, welcher dieser Aspekte konkret erhoben wurde. Damit muss auch in der Interpretation der Ergebnisse eine gewisse Breite beibehalten werden. Hinsichtlich des organisationalen Commitments gibt es ebenfalls Unterschiede im Grad der Variablenspezifikation: Während einige Studien zwischen affektivem, normativem und Continuance Commitment unterscheiden (z.B. Armstrong-Stassen, 1997) (vgl. auch Meyer et al., 1993), erheben andere Studien global „Organisationales Commitment“ und subsumieren darunter sowohl die Bindung an, als auch die Identifikation mit einem Unternehmen (z.B. J. Lee & Corbett, 2006). Ähnlich verhält es sich mit der Variable „Arbeitsplatzunsicherheit“, die in einigen Studien als solche erhoben wurde (z.B. S. Moore et al., 2006) und in anderen Studien mit ihren beiden Komponenten „Erlebte Stärke der Bedrohung“ und „Gefühl der Machtlosigkeit“ (z.B. Armstrong-Stassen, 2005) differenziert analysiert wurde.

Studien, die vielfältige Informationen zur Operationalisierung lieferten, konnten von den Kodierern genau zugeordnet werden. Bei anderen Studien lagen nur wenige Informationen bzw. nur der Variablenname vor, so dass die Zuordnung mit einem gewissen Risiko geschah, was die Interpretation einschränkt.

Um eine ausreichend große Studienanzahl beizubehalten, wurden manche Variablen von der Autorin auch zusammengefasst. So beinhaltet die Evaluationsvariable „Interaktionale Gerechtigkeit“ die Komponente der informationalen Gerechtigkeit. Nach Brockner und Greenberg (1990) ist die Bekanntgabe relevanter Sachverhalte ein wesentlicher Aspekt interaktionaler Gerechtigkeit und kein unabhängiges Konstrukt, dennoch finden sich vereinzelt Studien, die informationale Gerechtigkeit separat erheben (vgl. z.B. Evans, 1999; Kim, 2009; Wiesenfeld et al., 2001). Ähnliches zeigt sich bei der Variable „Autonomie am Arbeitsplatz“, in die die Konstrukte „Empowerment“ und „Erlebte Kontrolle am Arbeitsplatz“ integriert wurden (vgl. z.B. Allen et al., 2001). Konkret beschrieben wird Empowerment als Selbstbestimmung und Kontrolle hinsichtlich des eigenen Arbeitsumfelds (Spreitzer & Mishra, 2002), was die Zusammenlegung rechtfertigt. Auch Loyalität wurde angesichts zu weniger Studien nicht separat erhoben, sondern mit affektivem Commitment gleichgesetzt. Während Niehoff et al. (2001) darauf hinweisen, dass eine Person einer Organisation gegenüber loyal sein könne ohne deren Ideen oder Werten ein entsprechendes Commitment entgegen zu bringen, entscheiden sich andere Autoren für eine synonyme Verwendung (z.B. Luthans & Sommer, 1999). Auch die Variable „direct action coping“ (vgl. z.B. Armstrong-Stassen, 2005, S. 125) wurde gemäß ihrer originären Definition im Sinne der investierten Energie und Zeit zur Ausübung der eigenen Tätigkeit mit der Variable „Arbeitseinsatz“ zusammengeführt.

Bei Aspekten wie der Abbaquote des Downsizings zeigen sich ebenfalls Unstimmigkeiten in der Darstellung der vorliegenden Primärstudien: In einigen Studien wurden Abbaquoten ohne Angaben zu deren Berechnung mitgeteilt, so dass Informationen wie diese eine Ausnahme bilden: „We defined the downsizing rate as the number downsized in a year divided by the total number of employees at the beginning of that year, and then averaged over the 7-year period.” (Pepper et al., 2003, S. 490). Damit musste sich die Autorin auf Angaben verlassen, ohne diese herleiten zu können.

Die angeführten Beispiele spiegeln die in den Primärstudien vorliegende Heterogenität hinsichtlich der untersuchten Variablen wider. Die Schwierigkeit bestand dabei darin, eine ausreichende Anzahl geeigneter Studien zu beschaffen und gleichzeitig eine akzeptable Homogenität der verwendeten Konstrukte zu gewährleisten. Für eine hohe externe Validität und damit die Generalisierung erhaltener Ergebnisse auf eine Grundgesamtheit ist zudem eine gewisse Heterogenität aller Studieneigenschaften von Nöten (Glass et al., 1981; Rustenbach, 2003) (vgl. auch Kap. 3.1.2).

Die Kritik, eine Metaanalyse kombiniere nicht vergleichbare Daten (Äpfel und Birnen) ist letztlich eine Kritik an der Konstruktbreite (vgl. Kap. 3.1.2) (Hedges, 1986, S. 357). Eine theoretisch fundierte Zusammenführung einzelner Variablenkonzepte sowie der Ausschluss unpassender Studien gewährleisten jedoch die Repräsentativität der erhaltenen Ergebnisse und entkräften die Kritik. Gleichzeitig wird eine gewisse, nicht vermeidbare Subjektivität in der Durchführung einer Metaanalyse deutlich (vgl. auch Shelby & Vaske, 2008; Stamm & Schwarb, 1995) (vgl. auch Kap. 3.4 und Kap. 3.5). Darüber hinaus ist der Metaanalytiker von anderen Forschungsarbeiten abhängig, die sich seiner Kontrolle entziehen (Hedges, 1986). Trotz methodischer Leitlinien bleibt die Metaanalyse ein Instrumentarium, das zu jedem Zeitpunkt der Durchführung ein entsprechendes Urteilsvermögen des Forschers verlangt (Kavale, 2001, S. 182).

Zusammenfassend sind im Rahmen einer Metaanalyse etliche Entscheidungen zu treffen, die stets dem kritischen Urteil anderer Metaanalytiker ausgesetzt sind (vgl. auch Kap. 5.2.4). Die Heterogenität integrierter Konstrukte ist dabei ein systemimmanenter Kritikpunkt. Dieser fand aus Sicht der Autorin durch fundierte theoretische Überlegungen und eine entsprechend erfolgte Dokumentation (vgl. Kap. 2.1.1, Kap. 2.2.2 und Kap. 3.1.2) eine ausreichende Beachtung im Rahmen der vorliegenden Dissertation.

5.2.2 Studienselektion

Careful sampling and identification of the fugitive literature are the best protection against a publication bias.

(Lipsey & Wilson, 2001, S. 166)

In Kapitel 3.1.2 wurden mögliche Probleme hinsichtlich des Auffindens und der Auswahl von Studien thematisiert und Lösungsstrategien für die vorliegende Metaanalyse dargestellt. Trotz dieser

vielfältigen Strategien können Risiken hinsichtlich einer verzerrten Studienauswahl nicht vollends ausgeschlossen werden und werden im Folgenden diskutiert.

Ausgewählt wurden die Studien, die den festgelegten inhaltlichen und methodischen Kriterien genügten (vgl. Kap. 3.3). Die Qualität der Studien wurde nicht separat bemessen, obgleich diese bisweilen als Ein- bzw. Ausschlusskriterium verwendet wird (J. A. Hall & Rosenthal, 1995). Es existieren allerdings keine absoluten Standards, die die Designqualität oder methodische Strenge von Studien beurteilen könnten (Durlak & Lipsey, 1991). Damit kann eine Verzerrung der Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Qualität der Primärstudien nicht komplett ausgeschlossen werden. Aufgrund der hohen Expertise der drei Kodierer (vgl. Kap. 3.4.1) kann jedoch davon ausgegangen werden, dass keine ungenügenden Studien in die Metaanalyse integriert wurden. Laborexperimente (z.B. Brockner & Greenberg, 1990) oder zu kleine Stichproben wurden zudem ausgeschlossen und die interne Validität der Variablen zur Beurteilung methodischer Qualität herangezogen (vgl. auch Durlak & Lipsey, 1991, S. 299). Das Konzept der proximalen Ähnlichkeit zu einer prototypischen Zielstudie (Rustenbach, 2003, S. 24) ist eine weitere Möglichkeit der Gewährleistung entsprechender Qualität und beinhaltet den Vergleich von kritischen Eigenschaften potenzieller Studien mit denen einer prototypischen Zielstudie. Für die durchgeführte Metaanalyse galten z.B. die Studien von Armstrong-Stassen (1998a) und Brockner et al. (1995) bzw. Brandes et al. (2008) als idealtypische Vergleichsstudien.

Neben der Qualität der integrierten Studien birgt auch deren Repräsentativität ein Risiko. Dabei muss sich jeder Metaanalytiker der Frage stellen, inwiefern alle relevanten und damit für die Gesamtpopulation repräsentativen Studien aufgefunden wurden. Ein Ziel ist, ähnlich viele publizierte wie nicht publizierte Studien aufzutun, um einer möglichen Publikationsverzerrung entgegenzuwirken (Begg, 1994; Fried & Ager, 1998) (vgl. auch Kap. 3.1.2). Trotz der Anwendung diverser Suchstrategien (vgl. Kap. 3.2) und einer 21 Monate dauernden Literatursuche wurden deutlich weniger nicht publizierte Studien als publizierte Studien aufgefunden und integriert. Erklärt werden kann dies zum Teil durch die mangelnde Güte nicht publizierter US-amerikanischer Masterarbeiten, die zwar identifiziert, jedoch nicht integriert wurden.

Zur besseren Beurteilung wurden verschiedene Kennwerte von Publikationsverzerrungen (vgl. Kap. 4.4) berechnet. Dabei zeigen sich Ergebnisse, die einen Publikationsbias nicht ausschließen, jedoch als unwahrscheinlich ergeben. Angesichts der vielfach kritisch diskutierten Verlässlichkeit dieser Kennwerte stellen die erzielten Ergebnisse allerdings keine wahre Indikation für die mögliche Existenz einer Publikationsverzerrung dar (vgl. Rustenbach, 2003). Damit kann eine Publikationsverzerrung letztlich nicht ausgeschlossen werden, wenngleich die äußerst ausführliche Literaturrecherche dagegenspricht (s. Kap. 3.2).

5.2.3 Einflüsse nicht berücksichtigter Drittvariablen

Im Folgenden werden Einflüsse von Drittvariablen diskutiert, die aufgrund einer zu geringen Studienanzahl nicht untersucht werden konnten. Diese tragen möglicherweise wesentlich zur weiteren Varianzaufklärung bei und sollten in zukünftigen Untersuchungen bedacht werden (vgl. auch Kap. 5.3).

Organisationsmerkmale

Keine ausreichende Berücksichtigung in der Metaanalyse erfuhren Merkmale von Organisationen. Diese finden sich zwar als Moderatoren im eigens entwickelten integrativen Modell der Survivor-Reaktionen (s. Kap. 2.3), konnten jedoch aufgrund einer zu geringen Anzahl an Primärstudien nicht überprüft werden. So scheint z.B. die Kultur eines Unternehmens eine wichtige Rolle bei der Ausbildung von Survivor-Reaktionen zu spielen. So reagieren Survivors umso negativer auf Downsizing, je weniger kongruent Downsizing und vorherrschende Unternehmenskultur auf diese wirken (Thornhill & Saunders, 1998). Zurückzuführen ist dies auf den jeweils geschlossenen psychologischen Vertrag: Wird Arbeitsplatzsicherheit von Seiten eines Unternehmens garantiert, so wird Downsizing als wesentlich stärkerer Bruch des psychologischen Vertrags erlebt (Brockner, 1988, 1992) (vgl. Kap. 2.2.1).

Gemäß den Modellen von Datta et al. (2010) bzw. Kammeyer-Mueller et al. (2001) (vgl. Kap. 2.2.3) sollten auch Organisationsmerkmale wie die Reputation eines Unternehmens, CEO-Charakteristika oder auch die Unternehmensstrategie Berücksichtigung finden. Diese können Einfluss auf die Survivor-Reaktionen nehmen, werden jedoch nur in wenigen Studien thematisiert. Einzig erhoben und untersucht werden konnten die Schwere und die Häufigkeit von Downsizing (vgl. Kap.2.3.2, Kap. 4.1 und Kap. 4.5). Erhoben wurde auch die jeweilige Unternehmensbranche, die vor allem dann eine Rolle zu spielen scheint, wenn es um die psychologischen Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern geht. Dabei scheinen die Verträge z.B. im Krankenhauskontext auf größerer gegenseitiger Verpflichtung zu beruhen als in anderen Branchen (Armstrong-Stassen et al., 1996, S. 25). Aufgrund einer zu geringen Primärstudienanzahl konnte dies nicht überprüft werden.

Ebenfalls unberücksichtigt blieb das jeweils vorherrschende Marktumfeld, das unter Umständen die Beziehung von erlebter Arbeitsplatzunsicherheit und relevanten Survivor-Reaktionen moderiert (vgl. Brockner, 1988).

Persönlichkeitsvariablen

Individuelle Charakteristika der Survivors spielen eine wesentliche Rolle bei deren Einschätzung der Downsizing-Situation (vgl. Krautgartner, 2011; Mishra & Spreitzer, 1998), werden jedoch nur selten untersucht (Armstrong-Stassen, 2001, S. 240).

So ist z.B. das Selbstwertgefühl des Survivors ein Moderator von Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen (Brockner, 1988; Brockner, Grover, et al., 1993). Auch „hardiness“ scheint die stresshaften Elemente von Downsizing abzufedern (Kets de Vries & Balazs, 1997). Persönlichkeitsvariablen wie Ambiguitätstoleranz, Veränderungsbereitschaft und eine optimistische Grundhaltung wurden z.B. von Armstrong-Stassen (1998b) sowie Brockner, Grover, et al. (1992) untersucht. Grundidee dabei ist, dass die Reaktionen der Survivors auf die veränderten Arbeitsbedingungen durchaus davon abhängen, ob sie letztere als Bedrohung oder Chance erleben (Brockner, 1994) (vgl. auch Brennan & Skarlicki, 2004). Ebenfalls relevant scheinen die entsprechenden Coping-Strategien des einzelnen Survivors zu sein (Armstrong-Stassen, 2003; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Das Geschlecht von Survivors sollte darüber hinaus als Moderator mitberücksichtigt werden (vgl. z.B. Begley & Czajka, 1993; Brockner et al., 2004; Erickson & Roloff, 2007). Auch Faktoren wie das ökonomische Bedürfnis eines Survivors, Geld zu verdienen, scheinen Einfluss auf Survivor-Reaktionen, wie z.B. auf deren geistig-seelische Verfassung, zu nehmen (Brockner, Grover, et al., 1992). Aufgrund einer zu geringen Primärstudienanzahl konnten die erwähnten Persönlichkeitsvariablen nicht berücksichtigt werden. Durch die Integration relevanter Evaluationsvariablen (s. Kap. 2.3) wird jedoch der Einschätzung der Downsizing-Situation durch den Survivor ausreichend Rechnung getragen und damit indirekt auch dessen Persönlichkeitseigenschaften.

Die erlebte Unterstützung durch die eigenen Arbeitskollegen konnte zudem, anders als bei Armstrong-Stassen (1994), aufgrund fehlenden Datenmaterials nicht untersucht werden. Auf Seiten der Survivor-Reaktionen konnte außerdem die für die Unternehmensleistung wichtige Variable des „Freiwilligen Zusatzengagements“ aus denselben Gründen nicht berücksichtigt werden (vgl. Brennan & Skarlicki, 2004). Beide Variablen sollten in nachfolgenden Metaanalysen, sofern eine ausreichend hohe Primärstudienanzahl vorhanden ist, berücksichtigt werden.

Es bleibt darauf hinzuweisen, dass die Testung einer Vielzahl von Moderatoren zwar im Sinne einer hohen Varianzaufklärung sinnvoll ist, jedoch zu einer Kumulation von Alpha-Fehlern führen kann (Viechtbauer, 2007). Deshalb wurde im Vorfeld ein Modell entwickelt (vgl. Kap. 2.3), das eine begrenzte Anzahl a priori festgelegter Moderatoren beinhaltet. Im Rahmen zukünftiger Primärstudien sollten die erwähnten Variablen jedoch weitere Beachtung finden und damit zu einer noch höheren Varianzaufklärung im Rahmen der Survivor-Reaktionen beitragen (vgl. auch Kap. 5.3.1).

5.2.4 Metaanalytische Entscheidungen

A single well-accepted definition or a single correct way to conduct a meta-analysis does not exist. What constitutes a “true” meta-analysis is debatable.

(Shelby & Vaske, 2008, S. 97)

Dass bestimmte metaanalytische Entscheidungen vom Metaanalytiker selbst abhängen und damit eine gewisse Subjektivität erhalten bleibt, wurde bereits in Kapitel 3.1.2 und Kapitel 5.2.1 diskutiert (vgl. auch Stamm & Schwarb, 1995). Die metaanalytischen Grundidee, „[...] ein von allen Einflüssen unabhängiges, jederzeit reproduzierbares Resultat zu liefern.“ (Stamm & Schwarb, 1995, S. 22), ist damit nur bedingt umsetzbar. Diese Einschränkung bezieht sich z.B. auf die Auswahl der einbezogenen Studien (Beelmann & Bliesener, 1994) (vgl. Kap. 3.3), den Kodierprozess (vgl. Kap. 3.4.1), aber auch auf die Qualität der Primärstudien, auf die der Metaanalytiker letztlich keinen Einfluss nehmen kann (vgl. auch Kap. 5.2.2).

Auch hinsichtlich der statistischen Durchführung einer Metaanalyse werden unterschiedliche Ansichten deutlich. So zeigt die Frage bezüglich gewichteter oder ungewichteter Analysen (vgl. Kap. 3.5) die Breite unterschiedlicher Expertenpositionen auf. Beispielsweise empfehlen Bangert-Drowns und Wells-Parker (2001) ungewichtete Analysen, wenngleich sich die Autorin aufgrund der in Kapitel 3.5 ausgeführten Gründe für eine Gewichtung entschieden hat (vgl. auch Osburn & Callender, 1992). Neben der Gewichtung von Studien finden sich zudem aktuelle Metaanalysen, die zur Untersuchung von Homogenität die von Hunter und Schmidt (1990) propagierte 75%-Regel heranziehen, obwohl diese nur in bestimmten Konstellationen sinnvolle Anwendung findet (Durlak & Lipsey, 1991, S. 316) und von der Autorin abgelehnt wird (vgl. Kap. 3.1.3).

Ebenfalls eindeutig entschieden wurde von der Autorin die Zugrundelegung von random effects-Modellen, da die Primärstudien in Aufbau und Durchführung zu unterschiedlich wirkten, um eine gemeinsame wahre Effektgröße zu vermuten (vgl. Kap. 3.5.2) (vgl. auch Cooper & Hedges, 1994). Dennoch würde auch diese Entscheidung in Expertenkreisen unterschiedlich diskutiert werden. Die getroffene Wahl wurde in Kapitel 3.5.2 sehr ausführlich dargestellt, um eine entsprechende Nachvollziehbarkeit für zukünftige Metaanalysen im Downsizing-Kontext zu ermöglichen. Dies ist insofern nicht selbstverständlich, als dass in vielen anderen Metaanalysen nur eine rudimentäre Dokumentation zugrunde gelegter Modelle offensichtlich wurde (vgl. auch Cafri et al., 2010).

Eine weitere metaanalytische Entscheidung bezieht sich auf die Interpretation erzielter Effektmaße unter Berücksichtigung vorhandener Zwischenstudienvarianzen (s. Kap. 4). Nach Van den Noortgate und Onghena (2003) wird die Zwischenstudienvarianz gerade bei der Berechnung nach Hedges und Olkin (1985) bei geringer Studienanzahl und Stichprobengröße überschätzt, so dass die erhaltenen Ergebnisse gegebenenfalls zu konservativ eingeschätzt wurden. Gegenteilige Aussagen finden sich dazu bei Marin-Martinez und Sanchez-Meca (2009). Auf Basis dieses breiten Spektrums galt es auch hier, eine entsprechende Entscheidung zu treffen und diese fundiert zu begründen (s. Kap. 3.1.3 und Kap. 3.5.1).

Ebenfalls Uneinheitlichkeit zeigt sich hinsichtlich der Anwendung von Moderatortests, die nach der Ansicht vieler Autoren nur nach signifikanten Heterogenitätstests zu erfolgen haben. J. A. Hall und

Rosenthal (1995) hingegen propagieren die grundsätzliche Durchführung von Moderatorentests unter Angabe von Konfidenzintervallen. In der vorliegenden Metaanalyse wurden Moderatorentests sowohl bei vorhandener Heterogenität als auch bei uneinheitlichen Heterogenitätsstatistiken durchgeführt (s. Kap. 4.5).

Zusammenfassend wurden etliche Entscheidungen getroffen, die auf Basis einer umfassenden Methodenrecherche erfolgten, dabei zugleich aber auch bestimmten Forscherpositionen widersprachen.

Neben diesen zu treffenden Entscheidungen muss die teilweise geringe Studienanzahl bei der Untersuchung relevanter Zusammenhänge von Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen insgesamt kritisch angemerkt werden. So weisen Durlak und Lipsey (1991) darauf hin, dass Subgruppenanalysen von weniger als 12 Studien nur eingeschränkt interpretiert werden sollten. Entsprechende Hinweise wurden von der Autorin in Kapitel 4 jeweils gegeben. Ähnliches gilt hinsichtlich der Entdeckung von Moderatoreffekten, die große Stichproben benötigen, um nicht selbst statistische Fehler zu produzieren (Cafri et al., 2010, S. 261; Stamm & Schwarb, 1995, S. 24) (vgl. auch Kap. 4.5).

Analog zur am Beginn des Kapitels zitierten Aussage von Shelby und Vaske (2008) gibt es damit keinen alleinig korrekten Weg, eine Metaanalyse durchzuführen. Vielmehr galt es, auf Basis eines umfassenden Literaturstudiums einen der Datenlage entsprechenden und passenden metaanalytischen Prozess zu konzipieren und dabei so simpel wie möglich und so umfassend wie nötig vorzugehen (vgl. J. A. Hall & Rosenthal, 1995).

5.3 Implikationen für Forschung und Praxis

Aus der durchgeführten Metaanalyse lassen sich zahlreiche Erkenntnisse und Ansätze für die zukünftige Forschung zu Survivor-Reaktionen ableiten (vgl. *Fragestellung 3* in Kap. 2.4). Angesprochen werden vor allem Implikationen für die deutsche Forschung, da diese, im internationalen Vergleich gesehen, im Forschungsfeld des Downsizings deutlichen Nachholbedarf hat (vgl. auch Kap. 2.1.2). Aktuell werden internationale Forschungsergebnisse zur Ausgestaltung deutscher Downsizing-Prozesse herangezogen, obgleich sich Studienergebnisse anderer kultureller Kontexte nicht ohne weiteres auf die deutsche Wirtschaftslandschaft übertragen lassen. Deutsche Forschung muss explizit konzipiert werden, um die Forschungsergebnisse mit einer großen Passgenauigkeit für deutsche Personalabbaumaßnahmen verwenden zu können.

Neben Implikationen für die Forschung werden die zentralen Ergebnisse der durchgeführten Metaanalyse auch zur Ableitung von Praxisempfehlungen herangezogen. Dabei ist, wie schon erwähnt, die Übertragbarkeit dieser Empfehlungen auf deutsche Unternehmen risikobehaftet, da deutsche Studien in der durchgeführten Metaanalyse nicht repräsentativ sind. Angesichts des Mangels

an deutscher Forschung bleibt jedoch aktuell keine andere Möglichkeit, als sich bei Praxisimplikationen auf internationale Forschung zu stützen. Die Handlungsansätze für die Praxis beziehen sich dabei vorwiegend auf die Funktionen der oberen Führungsebene als auch auf Personalverantwortliche, insbesondere Personalentwickler, die Personalabbaumaßnahmen maßgeblich beeinflussen.

In Kapitel 5.3.1 werden somit zentrale Ansätze für die deutsche Forschung im Rahmen von Survivor-Reaktionen dargestellt. Kapitel 5.3.2 behandelt praktische Handlungsempfehlungen für „Downsizing-Gestalter“.

5.3.1 Wissenschaftlicher Beitrag und theoretische Ansätze für die deutsche Forschung

Um einschätzen zu können, inwieweit amerikanische und andere internationale Forschungsergebnisse auf den deutschen Kontext übertragen werden können, braucht es vermehrte Forschung zu Survivor-Reaktionen in deutschen Unternehmen. Hierzu gilt es, die Zusammenhänge relevanter Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen genauer zu beleuchten und dabei die spezifische Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation zu berücksichtigen. Auch die Verwendung von Theorien wie das Konzept des alten und neuen psychologischen Arbeitsvertrags (s. Kap. 2.2.1) sollte vor einer Übertragung kritisch geprüft werden.

Als konkreter Ansatz für die Forschung wäre zu untersuchen, ob sich im internationalen Vergleich die Survivor-Reaktionen unterscheiden und zwar auch abhängig davon, ob der neue psychologische Vertrag bereits akzeptiert und gelebt wird (s. Kap. 2.2.1). Gerade in Unternehmen, die den Anforderungen des alten psychologischen Vertrags noch lange gerecht wurden, sind verstärkt negative Survivor-Reaktionen zu vermuten. Würde hier durch Forschung Klarheit erzielt werden, so könnten Unternehmen bewusst die Ablösung des alten psychologischen Vertrags forcieren und damit möglicherweise negative Konsequenzen von Downsizing abfedern.

Das selbst entwickelte Rahmenmodell (s. Kap. 2.3) stellt den Prozess der Entwicklung von Survivor-Reaktionen dar. Die prozessorientierte Forschung über Survivors sollte zum einen generell vertieft werden, um Unternehmen das Wissen und die Kompetenz an die Hand zu geben, in den einzelnen Phasen der Ausbildung von Survivor-Reaktionen stets handlungsfähig zu sein und Maßnahmen bewusst steuern zu können. Zum anderen gilt es, die Darstellung der Survivor-Problematik in Form des eigens entwickelten Rahmenmodells zu überprüfen. Dabei sollten sowohl die organisationalen Konsequenzen von Survivor-Reaktionen mit berücksichtigt werden (vgl. z.B. Ambrose & Chiravuri, 2010) (vgl. auch Kap. 5.2.3), als auch der Einfluss von Umweltbedingungen wie die Wirtschafts- und Branchensituation auf die Stärke der Survivor-Reaktionen untersucht werden. Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, weitere Survivor-Reaktionen zu berücksichtigen, die im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse aufgrund zu weniger Primärstudien nicht untersucht werden konnten. So

könnte z.B. ein mögliches freiwilliges Zusatzengagement von Survivors im Zusammenhang mit Evaluationsvariablen zentral sein (vgl. z.B. Moorman, 1991) (s. auch Kap. 5.2.3).

Zentral wäre dabei auch die Untersuchung der angenommenen Mediation von Downsizing und Unternehmenserfolg durch Survivor-Evaluationen und -Reaktionen (s. Abbildung 52). Dies wäre ein wichtiger Schritt für Kausalerklärungen hinsichtlich der Entwicklung und Konsequenzen von Survivor-Reaktionen. Zudem würde damit ein bedeutender Schritt zur Untersuchung von Mediationsprozessen in Metaanalysen unternommen, der bis dato nur selten getätigt wurde. Zur Spezifikation von Mediationen in Metaanalysen sei auf Shadish und Sweeney (1991) bzw. Shadish (1996) verwiesen.

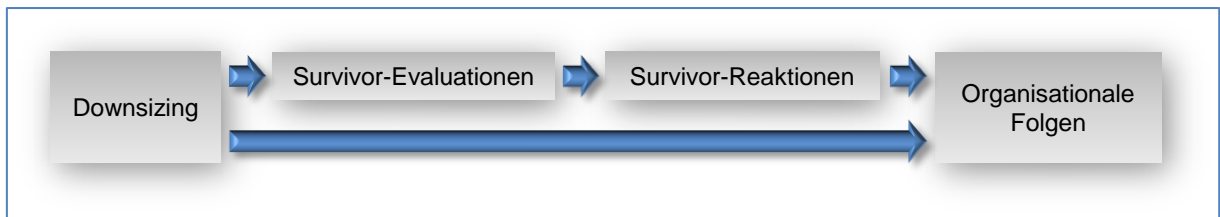


Abbildung 52: Mediation im Downsizing-Kontext

In diesem Zusammenhang fehlen auch in Deutschland, wo sich eine anhaltende Tendenz von Downsizing-Maßnahmen zeigt, Studien zum wirklichen Einfluss von Downsizing auf den intendierten Unternehmenserfolg (vgl. Kap. 2.1.2) (Tsai & Yen, 2008, S. 380). Dabei sollten explizit die mittel- und langfristigen Auswirkungen von Survivor-Reaktionen auf den Unternehmenserfolg untersucht werden (vgl. z.B. Cameron et al., 1993). Würde, analog zu internationalen Studienergebnissen, der pauschale Erfolg von Downsizing anhand von Studienergebnissen in Frage gestellt werden, so könnte der Weg für neue, effizientere Managementstrategien geebnet werden.

In der vorliegenden Metaanalyse wurden integrierte Daten lediglich als Querschnittsdaten verwendet, da für einzelne zu untersuchende Zusammenhänge nicht ausreichend viele Längsschnittdaten zur Verfügung standen. Die Weiterentwicklung von Survivor-Reaktionen über die Zeit konnte nur in wenigen Fällen im Rahmen von Subgruppenanalysen untersucht werden (s. Kap. 4.6). Für zukünftige Forschung wären weitere Längsschnittstudien (vgl. z.B. Armstrong-Stassen, 1998b, 2001) hilfreich, die die Stärke und Entwicklung von Survivor-Reaktionen über die Zeit hinweg verfolgen (vgl. auch Allen et al., 1995). In weiteren Metaanalysen sollten dann die mittel- und langfristigen Auswirkungen relevanter Faktoren auf Survivor-Reaktionen untersucht werden.

Trotz zahlreicher Handlungsempfehlungen zur effizienten Durchführung von Downsizing-Maßnahmen und zur ausreichenden Berücksichtigung von Survivor-Reaktionen, fehlen darüber hinaus im internationalen Kontext Studien zur Erfolgskontrolle solcher Empfehlungen. Auch in der deutschen Literatur existieren etliche Darstellungen möglicher Interventionen zur Unterstützung positiver

Survivor-Reaktionen (vgl. z.B. Andrzejewski, 2008). Ob diese jedoch dauerhaft negativen Survivor-Reaktionen vorbeugen können, ist aktuell ungeklärt und bedarf weiterer Forschung.

Zahlreiche zentrale Modelle der Survivor-Forschung wurden bereits ins Deutsche übersetzt. So wurde das 4-Phasen-Interventionsmodell von D. M. Noer (1993) (s. Kap. 2.2.3) sowohl von Berner (1999) als auch von V. Weiss (2004) übersetzt. Analog gilt dies für das Modell von Brockner (1988). Dabei zeigt sich eine inhaltlich konsistente Übersetzung, allerdings nicht im selben Wortlaut, was zur Verwirrung interessierter Leser führen kann. In internationalen Studien werden zudem zahlreiche Modelle bemüht, bis dato konnte sich jedoch kein, von allen Forschern akzeptiertes Entwicklungsmodell von Survivor-Reaktionen herauskristallisieren. Dies gilt auch für Deutschland, so dass die Autorin dringend appelliert, nicht durch deutsche Mehrfachübersetzungen derselben Modelle für zusätzliche Verwirrung zu sorgen. Das Gleiche gilt für die Aspekte des neuen psychologischen Vertrags nach D. M. Noer (1993), der ebenfalls kein einheitlich übersetztes deutsches Pendant besitzt. In der Zukunft sollte sich die deutsche Forschung auf einige wenige fundierte Modelle zu Survivor-Reaktionen fokussieren, um auch deren Anwendung im organisationalen Kontext zu erleichtern.

Die vorliegende Metaanalyse kann zukünftige Primärforschung auf keinen Fall ersetzen, vielmehr gilt es, über weitere Forschung den Boden für noch umfassendere Metaanalysen zu ebnet (vgl. auch Cooper & Hedges, 1994). Wichtig hierfür sind fundierte und ausführlich berichtende Studien, die nicht aufgrund der von Zeitschriften vorgegebenen Platzrestriktionen auf den Bericht von Mittelwerten und Standardabweichungen für die untersuchten Bedingungen verzichten (z.B. Devine, Reay, Stainton & Collins-Nakai, 2003). Außerdem sollte die Tatsache der Publikation in ihrer möglichen Funktion als Moderator untersucht werden (vgl. B. T. Johnson & Eagly, 2000). Dies war aufgrund zu weniger vorhandener nicht publizierter Studien nicht möglich.

Darüber hinaus sollten die in Kapitel 4.2 initiierten Berechnungen zum Einfluss von Emotionen und Einstellungen auf den Zusammenhang von Survivor-Evaluationen und deren Verhalten und Gesundheit weitergeführt werden. Entsprechende Ergebnisse könnten Survivor-Reaktionen noch genauer beleuchten und gezielte Maßnahmen zur Vermeidung negativer Survivor-Reaktionen bewirken.

Zur Absicherung der erzielten Ergebnisse erscheint es darüber hinaus sinnvoll, die vorliegende Metaanalyse einer kritischen Evaluation zu unterziehen und eine metaanalytische Replikationsstudie durchzuführen. Dabei sollten auch die getätigten methodischen Schritte nochmals kritisch betrachtet werden. Diese wurden in Kapitel 3.1.2 und Kapitel 3.5 umfassend beleuchtet und entsprechend diskutiert (s. Kap. 5.2.4). Dabei wurde auf eine gewisse Subjektivität von Seiten des Metaanalytikers hingewiesen und auch im Rahmen metaanalytischer Forschung zeigen sich Optimierungen, die in Betracht gezogen werden sollten (vgl. Schulze, 2007a, S. 99). So könnte z.B. eine methodologische Metaanalyse zur Prüfung der methodischen Güte der vorliegenden Metaanalyse angestrebt werden.

Für zukünftige Metaanalysen wären weitere deutsche Studien zu Survivor-Reaktionen wünschenswert, deren Daten auch auf Fremdbeurteilungen bzw. objektiven Kriterien basieren. So könnten hinsichtlich gesundheitlicher Survivor-Reaktionen z.B. Untersuchungen bei Amtsärzten herangezogen werden (vgl. z.B. Zeitlin, 1995). Da auch in internationalen Studien die Heranziehung objektiver Kriterien, z.B. im Sinne von Leistungsbeurteilungen durch die direkte Führungskraft, selten erfolgt, könnte die deutsche Forschung dadurch einen wesentlichen und international anerkannten Beitrag leisten.

In Kapitel 2.1.1 wurde die unterschiedliche Definitionsbreite von Downsizing dargestellt, wobei für die vorliegende Metaanalyse Studien verwendet wurden, deren Stichprobe einem Personalabbau unterzogen wurde. Im Sinne zukünftiger Forschung könnte es nützlich sein, Unterschiedshypothesen zwischen Unternehmen mit Downsizing im engeren Sinne, also durch Personalabbau, und Unternehmen mit Downsizing im weiteren Sinne, also durch Restrukturierungsmaßnahmen ohne Personalabbau, hinsichtlich Survivor-Reaktionen zu untersuchen (vgl. auch Dragano, 2007).

5.3.2 Praktische Ansätze für Personaler und Management

Given that organizations invest considerable money and time into hiring and training employees, management should be interested in better understanding how to safeguard their investment.

(Spreitzer & Mishra, 2002, S. 709)

Wird die Maßnahme jedoch genutzt, um die Unternehmenskultur im Unternehmen zu hinterfragen, zu festigen oder zu verändern und das emotionale Potenzial der Mitarbeiter zu pflegen und neue Perspektiven aufzubauen, kann Personalabbau – so schmerzlich er von allen Betroffenen und im Unternehmen Verbliebenen empfunden wird – ein Ansatz zu persönlicher Veränderung und Unternehmenserneuerung sein.

(Schmidt-Braße, 2002, S. 75)

Meist wird in Implikationen für die Praxis danach unterschieden, ob es sich um Anhaltspunkte vor einem Personalabbau oder währenddessen handeln soll. Vor einem Downsizing gilt es vor allem, Alternativen zum Abbau zu prüfen (Baeckmann, 1998; Hutchinson et al., 1997; Luthans & Sommer, 1999). Zur Vertiefung sei auf Marr und Steiner (2003) verwiesen, die sich mit Präventivmaßnahmen zur Vermeidung bzw. Verminderung von Personalabbau auseinandersetzen. Berner (1999) wiederum fokussiert in seinen Implikationen den optimalen Umgang mit den Survivors, um deren Reaktionen möglichst positiv zu halten. Dies soll auch Ziel des folgenden Kapitels sein: Konkret wird der Frage nachgegangen, welche Schlussfolgerungen auf Basis der gewonnenen metaanalytischen Erkenntnisse (s. Kap. 4) für den Umgang mit Survivors gezogen werden können und wie positive Survivor-Reaktionen erzeugt werden können. Dabei wird vor allem auf die Antezedenzen eingegangen, die verlässliche signifikante Korrelationen mit positiven und negativen Survivor-Reaktionen aufweisen (s. Kap. 4.1). Ergänzt wird das Kapitel durch Empfehlungen, die auf eine umfassende Literaturrecherche zurückzuführen sind.

Die entsprechenden Empfehlungen werden jeweils für die einzelnen Schritte im Rahmen von Downsizing explizit formuliert. Dabei wird die Phase der Entscheidung hinsichtlich Downsizing nicht weiter berücksichtigt (vgl. z.B. Niehoff et al., 2001; Travaglione & Cross, 2006), jedoch ausdrücklich auf die Planungsphase, die Phase der Ankündigung, der Umsetzung und des Nachhaltens von Downsizing eingegangen.

Über alle Phasen hinweg gilt die Prämisse, dass Downsizing trotz massiver Kosteneinschnitte bei gleichzeitig gewünschter Erhöhung von Qualität und Produktivität in seiner Energie der Veränderung positiv genutzt werden kann. So propagieren Mishra et al. (2009), die entstehende Veränderungsenergie für höhere Flexibilität, Innovation und eine bessere Kommunikation zu nutzen und dabei den Prozess des Downsizings als anschauliches Beispiel zu verwenden. Größte Hoffnung wird dabei im Rahmen der Survivor-Archetyphen auf den Survivor-Typus gesetzt, der über ein hohes Vertrauen in das Management und entsprechendes Empowerment verfügt (Mishra et al., 2009). Zusätzlich wird diesem Survivor eine hoffnungsvolle und optimistische Haltung zugeschrieben, mit welcher er sich aktiv für Lösungen zur Optimierung der Organisation einsetzt (Mishra et al., 2009) (s. auch Kap. 2.2.3). Welche Faktoren einer solchen Haltung zuträglich sind, wird im Folgenden dargelegt.

Insgesamt scheinen strategische und langfristige Interventionen (vgl. Kap. 2.1.2), die auf eine Veränderung der Unternehmenskultur abzielen, eine erste gute Voraussetzung zur Vermeidung negativer Survivor-Reaktionen zu sein (Appelbaum, Close, et al., 1999). Darüber hinaus gehend werden im Folgenden dezidierte und phasenabhängige Empfehlungen im Umgang mit den Survivors gegeben.

In der Planungsphase des Downsizings

Bereits in der Planung einer Abbauphase müssen verschiedene methodische Varianten zur Auswahl der zu Kündigenden durchdacht werden. Nachvollziehbare Entscheidungsregeln, z.B. anhand verschiedener Leistungskriterien, sind im Rahmen **prozeduraler Gerechtigkeit** von hoher Bedeutung (Andrzejewski, 2008; Brockner, 1992, 1994; Cascio & Wynn, 2004) (vgl. Kap. 2.2.1). Die Wahrnehmung prozeduraler Gerechtigkeit gilt dabei als ein wesentlicher Prädiktor von organisationalem Commitment, Kündigungsabsichten sowie Arbeitseinsatz und der Vermeidung psychosomatischer Symptome der Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Auch im Rahmen von Weiners (1985) Attributionstheorie (s. auch Kap. 2.2.1) empfehlen sich sinnvolle und konsistente Entscheidungsregeln, die den Survivors die Chance geben, den Grund ihres Verbleibens in der Organisation internal zu attribuieren. Das eigene Überstehen des Downsizings durch gezeigte Fähigkeiten und Anstrengung zu erklären, verstärkt positive emotionale Survivor-Reaktionen, während die Attribuierung anhand von Glück negative Survivor-Reaktionen erzeugen würde (Hareli & Tzafir, 2006, S. 415). Diese Entscheidungsregeln sollten dann konsistent über

verschiedene Personen und Zeitpunkte angewandt werden, so dass eine Ausgewogenheit in den jeweiligen Entscheidungen erlebt wird (Andrzejewski, 2008). Dies ist vor dem Hintergrund nachvollziehbar, dass Survivor-Reaktionen zu einem gewissen Teil auch durch die Reaktionen von Survivor-Kollegen geprägt werden (Brockner et al., 1997) (vgl. auch Kap. 2.3.2).

Im Rahmen **distributiver Gerechtigkeit** sollte bereits vor der Ankündigung einer Downsizing-Maßnahme Klarheit hinsichtlich möglicher Unterstützungsangebote für Survivors und Gekündigte herrschen. Wie der Umgang des Unternehmens mit den Gekündigten erlebt wird, hängt z.B. von angebotenen Abfindungszahlungen, Outplacement-Beratungen und fortlaufenden Krankenversicherungsleistungen ab. Ebenfalls im Sinne distributiver Gerechtigkeit ist auf eine als fair befundene Verteilung anstehender und zu übernehmender Aufgaben zu achten (Andrzejewski, 2008). Wichtig ist auch die Konsistenz der Entlassungen über verschiedene Unternehmenshierarchien. Die Wahrnehmung distributiver Gerechtigkeit zeigt sich als wesentlicher Prädiktor der geistig-seelischen Verfassung, des organisationalen und affektiven Commitments sowie des Arbeitseinsatzes von Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.5).

Auch sollten Führungskräfte frühzeitig in ihrem Umgang mit den Survivors geschult werden und dabei verschiedene Modelle zur Veranschaulichung möglicher Survivor-Reaktionen und deren Dauer zur Verfügung gestellt bekommen (Alevras & Frigeri, 1987; Berner, 1999; Hughes, 2000; Schmidt-Braße, 2002) (vgl. Kap. 2.2.3). Dabei sollten die möglichen Reaktionen der Survivors enttabuisiert werden und die Survivor-Problematik in die Planung miteinbezogen werden (Berner, 1999) (s. Kap. 2.2.1). Eine Stärkung der Manager in ihrer Rolle als Coach und Mentor ist dabei hilfreich und wichtig (Lewin & Johnston, 2000, S. 51), um auch der Überforderung von Führungskräften vorzubeugen (Cameron et al., 1991). Diese erleben massiven Druck hinsichtlich ihrer eigenen Produktivität und der ihrer Mitarbeiter sowie großen Zeitdruck bei gleichzeitig wahrgenommener Hilflosigkeit (Belasen, Benke, DiPadova & Fortunato, 1996). Darüber hinaus benötigen Führungskräfte ebenfalls ausreichend Informationen, um die von Seiten des Vorstands getroffenen Entscheidungen nachzuvollziehen und ihre positive Haltung dem Unternehmen gegenüber beibehalten zu können (DeWitt et al., 2003) (vgl. Kap. 2.3.2). Neben der Vermeidung von Überforderung auf Seiten der Führungskräfte, ist auch das Erleben der **Unterstützung durch die eigene Führungskraft** von Seiten des Survivors zentral. Diese wird zum einen durch das Interesse der Führungskraft an seinen Mitarbeitern vermittelt, zum anderen aber auch durch die Auseinandersetzung und Kommunikation hinsichtlich der aktuellen Situation (vgl. Kap. 2.3.1). Das Erleben der Unterstützung durch die Führungskraft ist dabei ein zentraler Prädiktor der Arbeitszufriedenheit, des organisationalen Commitments und der Arbeitsleistung des Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3). Dies ist auch in der Umsetzungsphase des Downsizings von essentieller Bedeutung.

Ebenso wichtig ist die Sensibilisierung für die mögliche Änderung von Arbeitsumfeld und -tätigkeiten einzelner Survivors (Brockner, Wiesenfeld, et al., 1993). Dazu gehört auch das Berücksichtigen

praktischer Bedenken der in die Neugestaltung von Systemen und Prozessen involvierten Survivors (Sahdev, 2004, S. 191). Eine resultierende Neugestaltung des Arbeitsplatzes hat dabei einen wesentlichen Anteil am Erleben der **Autonomie am Arbeitsplatz**. Führen sich verändernde Rahmenbedingungen dazu, dass sich der Survivor weniger befähigt fühlt, seine Tätigkeit auszuführen, so begünstigt dies negative Survivor-Reaktionen (Cascio, 1993; Spreitzer & Mishra, 2002). Erlebte Autonomie am Arbeitsplatz wiederum gilt als ein wesentlicher Prädiktor der Arbeitszufriedenheit und der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit des Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3). Vor diesem Hintergrund gilt es, nicht nur die Führungskräfte eines Unternehmens ausreichend zu schulen, sondern bei der Planung der „neuen“ Organisation mögliche Veränderungen des Arbeitsplatzes und dessen Auswirkungen für die Survivors rechtzeitig zu antizipieren.

Wird hingegen die **Arbeitsbelastung** erhöht ohne Kompensationsmöglichkeit für die Survivors bzw. ohne Struktur- und Prozessveränderungen, so werden sich negative Survivor-Reaktionen zeigen (Lewin & Johnston, 2000; Sahdev, 2004). Die wahrgenommene Arbeitsbelastung ist dabei ein signifikanter Prädiktor negativer Survivor-Reaktionen: Je höher die Arbeitsbelastung erlebt wird, desto geringer fallen Arbeitszufriedenheit und organisationales Commitment aus und desto stärker manifestieren sich Kündigungsabsichten (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Eine schnelle Herauslösung von Personalabteilungen wie z.B. Personalentwicklungen, erscheint zwar auf den ersten Blick kostensparend, gleichzeitig handelt es sich dabei jedoch um Experten, die sowohl Führungskräfte in ihrer neuen Rolle schulen als auch Survivors fachmännisch begleiten können (Alevras & Frigeri, 1987). Studien belegen zudem die Wichtigkeit des Personalbereichs im Rahmen von Downsizing (Iverson & Zatzick, 2007) und den positiven Einfluss von Downsizing auf die Wahrnehmung der Rolle und Position der Personalabteilung: Letztere wird von Mitarbeitern und Führungskräften als offener und hilfreicher erlebt; zugleich erhöht sich häufig die Qualität der Leistung der Personalabteilung, indem diese ihre Ausrichtung im Sinne der Organisationsziele schärft und klar kommuniziert (Sahdev, Vinnicombe & Tyson, 1999). Damit ist die Personalabteilung nicht nur eine wichtige Unterstützung in der Planung, Kommunikation und Durchführung von Downsizing, sondern kann dadurch auch ihre Rolle und Wertigkeit in der Organisation festigen und verbessern. Im Sinne einer strategischen Personalabteilung gilt es, die mit Downsizing verbundenen Vorteile bereits in der Planungsphase sicherzustellen (Belasen et al., 1996), indem ein Bewusstsein über die verschiedenen Rollen des HR-Bereichs vorherrscht: Neben der Arbeit als so genannter Business Partner, der Vision und Mission entwickelt, gilt es, Führungskräfte juristisch zu organisationalen Anforderungen bei gleichzeitiger Berücksichtigung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beraten (Sahdev et al., 1999, S. 919). Darüber hinaus sollen Veränderungen als „change agent“ begleitet, die Motivation und das Commitment der Mitarbeiter durch innovative HR-Praktiken aufrecht erhalten und der traditionellen HR-Rolle im Sinne allgemeiner Führungskräftefragen nachgekommen werden (Sahdev et al., 1999, S. 919).

Eine rechtzeitige Konzeption von und Finanzmittelbereitstellung für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, Wissens-Workshops zu Downsizing und finanziellen Anreizen wie der Beteiligung am zukünftigen Unternehmenserfolg gehören ebenfalls in die Planungsphase von HR-Abteilungen (Adams, 1965; Cameron et al., 1991; Cameron et al., 1993; Marr & Steiner, 2003). Dabei müssen insbesondere die sich neu ergebenden Tätigkeitsanforderungen berücksichtigt und entsprechende Unterstützungsangebote zur Ausübung der eigenen Tätigkeit gegeben werden, so dass Training und Entwicklung die Arbeitszufriedenheit der Survivors erhöhen können (Gutknecht & Keys, 1993; Lewin & Johnston, 2000, S. 52; London, 1987). Hierbei sollte auch die Altersstruktur der Survivors berücksichtigt werden, denn gerade ältere Arbeitnehmer benötigen im Sinne eines lebenslangen Lernens auf sie zugeschnittene Weiterbildungsprogramme und dürfen aufgrund ihres Wertes für das Unternehmen nicht außer Acht gelassen werden (Armstrong-Stassen & Cattaneo, 2009). Auch eine gezielte Prävention gesundheitlicher Beschwerden der Survivors durch beispielsweise Workshops sollte bedacht werden (Dragano, 2007). Vor allem angesichts des als verletzt erlebten psychologischen Vertrags (s. Kap. 2.2.1) müssen bereits in der Planungsphase Maßnahmen zur Verdeutlichung der **organisationalen Unterstützung** konzipiert werden. Die Wahrnehmung der organisationalen Unterstützung ist dabei ein signifikanter Prädiktor der Arbeitszufriedenheit von Survivors und reduziert deren Kündigungsabsichten deutlich (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Personalabteilungen sollten auch die Möglichkeit erhalten, Fragebögen zur Einschätzung des aktuellen Befindens der Survivors einzusetzen (Gutknecht & Keys, 1993). Durch regelmäßige Datenerhebungen werden zudem Redundanzen, Kostenüberschreitungen und Ineffizienzen rechtzeitig entdeckt (Cascio, 1993; Hutchinson et al., 1997). Auch beinhaltet die Einbeziehung von Mitarbeitern, z.B. im Rahmen so genannter Fokusgruppen, eine wichtige Informationsquelle bei der Ausgestaltung des Downsizing-Prozesses und erhöht das Vertrauen der Belegschaft in das Vorgehen (Cascio & Wynn, 2004). Konkret kann damit das **Gefühl der Machtlosigkeit** der Survivors reduziert werden, indem diese aktiv in die Entscheidungen rund um ihren Arbeitsplatz miteinbezogen werden (s. Kap. 2.3.1). Auch sollten rechtzeitig Schlüsselfunktionen und Leistungsträger identifiziert werden und diese über ihre zukünftige Rolle im Unternehmen informiert werden, so dass deren Bedeutung gestärkt und ein Fortgang vom Unternehmen vermieden werden kann (Baeckmann, 1998). Kontraproduktiv wäre es, genau diesen Leistungsträgern außerordentliche Abfindungspakete anzubieten (Cross & Travaglione, 2004), damit dem Phänomen der „Survivor Leavers“ (Andrzejewski, 2008, S. 258) Vorschub zu leisten und letztlich die besten Mitarbeiter und das intellektuelle Kapital eines Unternehmens zu verlieren (Holtom, Mitchell, Lee & Inderrieden, 2005). Das Erleben des Gefühls von Machtlosigkeit steht dabei in direktem negativem Zusammenhang mit dem Arbeitseinsatz und der Arbeitsleistung des Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Grundsätzlich sollten Downsizing-Prozesse sehr sorgfältig geplant werden und mit der Unternehmensstrategie konsistent sein (Brockner, 1992; Cameron, 1994; Dolan et al., 2000). Im Rahmen von Personalstrukturveränderungen sollte auch eine Verringerung der Anzahl der Hierarchieebenen sowie eine strategische Neugestaltung oder Eliminierung von Aufgabenfeldern bzw. kulturbezogene Anpassungen wie z.B. die Vermittlung einer neuen Unternehmensvision bedacht werden (Marr & Steiner, 2003, S. 92) (vgl. auch Kap. 2.1.1). Sämtliche sich im Rahmen des Downsizings ergebende Veränderungen münden bestenfalls in eine Prozessvereinfachung, um negative Survivor-Reaktionen im Sinne einer Überforderung zu vermeiden (Sahdev, 2004).

Werden die zusammengefasst genannten Zusammenhänge von Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen bereits in der Planungsphase des Downsizings ausreichend berücksichtigt, so können negative Survivor-Reaktionen bereits früh vermieden werden.

Die Ankündigung des Downsizings

Eine klare und rechtzeitige Kommunikation einer Krise bzw. eines bevorstehenden Personalabbaus ist zentral (Baeckmann, 1998; Gutknecht & Keys, 1993; Hughes, 2000; Steinhübel, 2007; Thornhill et al., 1997). Dabei reicht keine einmalige Berichterstattung, sondern es gilt, regelmäßig über den aktuellen Stand zu berichten, auch, wenn dieser unverändert ist (Cascio & Wynn, 2004; Steinhübel, 2007). Vor allem im Rahmen **prozeduraler Gerechtigkeit** sind Informationen zur Auswahl der Gekündigten und zum Umgang mit diesen von großer Bedeutung (vgl. Kap. 2.3.1). Die Wahrnehmung prozeduraler Gerechtigkeit ist dabei ein wesentlicher Prädiktor von organisationalem Commitment, Kündigungsabsichten sowie Arbeitseinsatz und der Vermeidung psychosomatischer Symptome des Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Die Wichtigkeit einer rechtzeitigen Ankündigung eines drohenden Personalabbaus ist auch angesichts der entstehenden **Arbeitsplatzunsicherheit** nachvollziehbar, die für negative Survivor-Reaktionen sorgt (Brockner, Grover, et al., 1992; Kammeyer-Mueller et al., 2001) (vgl. Kap. 2.3.1). Dazu gehört auch die Information derer, die im Unternehmen verbleiben dürfen und derer, die das Unternehmen verlassen müssen (Cascio, 1993). Das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit steht dabei in signifikant negativem Zusammenhang mit der geistig-seelischen Verfassung, der Arbeitszufriedenheit, dem organisationalen Commitment und der Arbeitsleistung von Survivors und fördert die Ausbildung psychosomatischer Symptome (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Auch führen umfassende Informationen im Rahmen des Downsizings zu einem Kontrollerleben der Survivors im Rahmen eines bedrohlichen organisationalen Ereignisses (Brockner et al., 2004). Damit kann das Erleben des **Gefühls der Machtlosigkeit** reduziert werden. Das Erleben des Gefühls von Machtlosigkeit steht dabei in direktem negativem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung und dem Arbeitseinsatz von Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Zentraler Bestandteil der Kommunikation mit der Belegschaft sind auch die Gründe für den Personalabbau (Brockner et al., 1990; Niehoff et al., 2001): Je unerwarteter Entlassungen im Rahmen der vorherrschenden Unternehmenskultur wirken und je vermeidbarer sie erscheinen, desto ungerechter wird die Situation erlebt (Baruch & Hind, 1999; Brockner, 1994). Die Botschaft, dass ein Personalabbau die einzige und letzte Möglichkeit darstellt, ist dabei essentiell (Baruch & Hind, 1999). Im Rahmen **interaktionaler Gerechtigkeit** ist Ehrlichkeit hinsichtlich dessen, was passiert ist und wo es für das Unternehmen hingehen wird, ausschlaggebend, um die Survivors für die neuen Organisationsziele zu gewinnen und damit als Organisation weiterhin erfolgreich bleiben zu können (Amabile & Conti, 1995; Cameron et al., 1991; Lewin & Johnston, 2000). Auch die Äußerung von Bedauern hinsichtlich des Verlusts geschätzter Kollegen und deren persönlichem Schicksal ist von Bedeutung (Brockner et al., 1990; Hughes, 2000). Die Wahrnehmung von interaktionaler Gerechtigkeit steht dabei in signifikant positivem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit, der geistig-seelischen Verfassung und dem organisationalen Commitment von Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Die Information für den Survivor, seinen Arbeitsplatz zu behalten und zugleich eine Unternehmensvision vermittelt zu bekommen, sind zentrale Elemente zur Reduktion der **erlebten Stärke der Bedrohung**. Diese bezeichnet die geschätzte Wahrscheinlichkeit, entlassen zu werden (vgl. Kap. 2.3.1). Die erlebte Stärke der Bedrohung steht dabei in signifikant negativem Zusammenhang zur Arbeitsleistung des Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Informationen zu Kompensationsmöglichkeiten auf Seiten der Gekündigten sind darüber hinaus gerade im Rahmen **distributiver Gerechtigkeit** von Bedeutung (Armstrong-Stassen et al., 1996; Brockner et al., 1987). Die Wahrnehmung distributiver Gerechtigkeit zeigt sich als wesentlicher Prädiktor der geistig-seelischen Verfassung, des organisationalen und affektiven Commitments sowie des Arbeitseinsatzes von Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Zentral ist zudem das Bewusstsein des Managements, dass Führungskräfte aufgrund ihrer Position meist stärker in organisationale Vorgänge involviert sind und mehr Wissen und Kontrolle über laufende Prozesse haben, so dass sie im Sinne einer „Überkommunikation“ mehr und häufiger mit ihren Mitarbeitern kommunizieren müssen, als sie das selbst für nötig hielten (V. Weiss, 2004).

In der Umsetzungsphase des Downsizings

Ein gleichermaßen würdevoller und respektvoller Umgang mit Gekündigten und Survivors ist im Sinne der **interaktionalen Gerechtigkeit** auch in der Umsetzungsphase des Downsizings von großer Bedeutung (vgl. auch Brockner, 1988; London, 1987; Niehoff et al., 2001; Robbins, 1999). Auch die regelmäßige Weitergabe bedeutsamer Informationen lässt sich darunter subsumieren (vgl. Kap. 2.3.1). Die Wahrnehmung von interaktionaler Gerechtigkeit steht in signifikant positivem

Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit, der geistig-seelischen Verfassung und dem organisationalen Commitment von Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Auch nach der Ankündigung eines Personalabbaus muss Kommunikation konsistent über alle Adressatenkreise und interaktiv gestaltet werden, so dass Mitarbeiter die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen und sich mit anderen auszutauschen, um sich für die Zukunft vorzubereiten (Mishra et al., 2009). Eine tiefgehende Kommunikation über verschiedene Informationskanäle ist dabei unabdingbar (Sahdev, 2004), so dass Brockner und Greenberg (1990) letztlich konstatieren: „Communication is Key“ (S. 66).

Spezielle, von Seiten der Personalabteilung konzipierte Programme sollen Survivors im Umgang mit der Veränderung und hinsichtlich der neuen Rahmenbedingungen unterstützen, indem sie sie an die entstehenden größeren Verantwortlichkeiten und Risiken der neuen Strukturen und des neuen psychologischen Vertrags heranführen (Lewin & Johnston, 2000; London, 1987) (vgl. Kap. 2.2.1). Dies ist vor allem im Rahmen des Erlebens von **organisationaler Unterstützung** von Bedeutung. Die Wahrnehmung der organisationalen Unterstützung ist ein signifikanter Prädiktor der Arbeitszufriedenheit von Survivors und reduziert Kündigungsabsichten deutlich (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

In diesen Programmen sollten auch der Wegfall der Arbeitsplatzsicherheit und das Bestreben des Unternehmens, die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) seiner Mitarbeiter zu stärken, thematisiert werden (Kets de Vries & Balazs, 1997; V. Weiss & Udriș, 2006). Die Umwandlung des bisher relationalen, also eines auf lebenslange Anstellung ausgerichteten psychologischen Vertrags, in den so genannten transitionalen Vertrag, ist somit zentrales Thema (vgl. auch Stahlmann et al., 2006; Thornhill & Saunders, 1998). Die Auseinandersetzung mit dem neuen psychologischen Vertrag unterstützt auch das Verständnis einer „neuen“ **Arbeitsplatzunsicherheit**. Das Erleben von Arbeitsplatzunsicherheit steht dabei in signifikant negativem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit, der geistig-seelischen Verfassung, dem organisationalen Commitment und der Arbeitsleistung von Survivors und fördert die Ausbildung psychosomatischer Symptome (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Der psychologische Vertrag sollte in einer, den aktuellen Gegebenheiten entsprechenden Form erneuert werden (Andrzejewski, 2008). Im Rahmen einer offenen Kommunikation ist dabei die Thematisierung entstehender Emotionen essentiell (Alevras & Frigeri, 1987; Baeckmann, 1998, S. 246). Ebenfalls angesprochen und auch zukünftig gezeigt werden sollte, dass in der Zukunft Leistung statt Unternehmenszugehörigkeit honoriert werden würde (Jalajas & Bommer, 1996; Klein, 2009).

Bei nachhaltiger Implementierung helfen diese Survivor-Programme dabei, das Commitment der Survivors in das eigene Unternehmen zu erhöhen (J. Lee & Corbett, 2006) und sie hinsichtlich der neuen Unternehmensvision zu „energetisieren“ (Lewin & Johnston, 2000). Gleichzeitig müssen die

neuen Organisationsziele und die erwartete Leistung des Einzelnen klar kommuniziert werden (Hughes, 2000). Dies ist vor allem im Rahmen der **erlebten Autonomie am Arbeitsplatz** zentral, da der Survivor auf diese Weise einschätzen kann, inwieweit er weiterhin Entscheidungen hinsichtlich seines eigenen Arbeitsplatzes beeinflussen kann und inwiefern er seine Fähig- und Fertigkeiten weiterhin einbringen kann (vgl. Kap. 2.3.1). Erlebte Autonomie am Arbeitsplatz ist dabei ein wesentlicher Prädiktor der Arbeitszufriedenheit und der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit des Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Führungskräfte sind in der Umsetzungsphase besonders gefordert, die neue Realität mit den konkreten Veränderungen zu kommunizieren und dabei die essentielle Rolle des einzelnen Survivors beim Erreichen der Unternehmensziele zu betonen (Sahdev, 2004; Thornhill et al., 1997). In diesem Zusammenhang gilt es zu unterstreichen, dass Survivors nicht aus Zufall ihre Arbeit behalten hätten, sondern aufgrund ihrer gezeigten Leistungen und ihres Wertes für das Unternehmen und keinesfalls für das Downsizing verantwortlich seien, vielmehr jedoch für das zukünftige Bestehen des Unternehmens (Cameron et al., 1991). Die Entwicklung individueller Zukunftsperspektiven und das Bewusstsein hinsichtlich der eigenen Beschäftigungsfähigkeit ist für den Einzelnen und dessen Motivation bzw. Leistungsbereitschaft zentral (Baeckmann, 1998; Cascio & Wynn, 2004; Hughes, 2000). Trotz fehlender lebenslanger Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens sollten die Karriereambitionen gerade der Leistungsträger befriedigt werden (Ebadan & Winstanley, 1997). Zur Bindung wichtiger Mitarbeiter werden Maßnahmen wie Einladungen zum Kamingespräch mit oberen Managementebenen und Projektaufträge mit großer Außenwirkung propagiert (Andrzejewski, 2008, S. 264).

Enge Arbeitsbeziehungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter und glaubhafte Unterstützung im Bedarfsfall sind ebenfalls hilfreich für positive Survivor-Reaktionen (Sahdev, 2004). Dabei sollten Führungskräfte besonders darauf achten, ihre Mitarbeiter zu loben und Anerkennung auszusprechen und damit gesundheitsgefährdendem Stress vorzubeugen (Dragano, 2007). So empfiehlt Robbins (1999) den Kontakt zu direkten Vorgesetzten und höherem Management stärker zu ermöglichen sowie Rituale einzuführen, um den Übergang von „alter Welt“ in „neue Welt“ zu erleichtern (vgl. auch Andrzejewski, 2008, S. 258; Brockner, 1988, S. 21f.). Die Wahrnehmung der **Unterstützung durch die Führungskraft** ist dabei ein zentraler Prädiktor der Arbeitszufriedenheit, des organisationalen Commitments und der Arbeitsleistung von Survivors (s. Kap. 4.1 und Kap. 4.3).

Das Wissen über die Entstehung und Zusammenhänge von Survivor-Reaktionen ist ein wichtiger Bestandteil von Managementkompetenz (Alevras & Frigeri, 1987; Brennan & Skarlicki, 2004). Die Unterstützung der Führungskräfte in ihrer Rolle und mit den sich ergebenden Anforderungen ist Hauptaufgabe der Personalentwicklung (Alevras & Frigeri, 1987). Ein regelmäßiger Austausch unter den Verantwortlichen hinsichtlich des Umgangs mit den Survivors und deren Verhalten im Sinne

eines kontinuierlichen Monitorings, hilft zudem, mögliche Probleme in der Umsetzung rechtzeitig zu erkennen und handlungsfähig zu bleiben (Gutknecht & Keys, 1993; Kaye, 1998).

„Hart in der notwendigen Sache, aber weich und wertschätzend in der Vermittlung [...]“ (Schmidt-Braße, 2002, S. 74) unterstreicht die Notwendigkeit eines strategisch umgesetzten Downsizings.

Nachhaltigkeit erzeugen nach dem Downsizing

Auch nach Abschluss einer Downsizing-Maßnahme gilt es, die bereits diskutierten Aspekte im Fokus zu behalten und entsprechende Unterstützungsangebote zu etablieren. Zur Konkretisierung wird dabei sowohl auf zentrale Ergebnisse der durchgeführten Subgruppenanalysen (s. Kap. 4.6) zurückgegriffen, als auch auf Rechercheergebnisse im Rahmen von Langzeitstudien zu Survivor-Reaktionen.

Konkret spielt gerade auch nach dem Downsizing die erlebte **Autonomie am Arbeitsplatz** eine zentrale Rolle hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit von Survivors (s. Tabelle 34 in Kap. 4.6) (vgl. auch Paulsen et al., 2005). Das Erleben von Autonomie und das Gefühl, der eigenen Aufgabe gewachsen zu sein, puffern zudem die erlebte Bedrohung durch einen möglichen Arbeitsplatzverlust ab und helfen dem Survivor, die Situation zu meistern (Spreitzer & Mishra, 2002). Oftmals werden den Mitarbeitern Änderungen des eigenen Arbeitsumfelds und der entsprechenden Tätigkeiten erst später klar, so dass auch nach dem Downsizing eine permanente Nachjustierung neu gestalteter Systeme und Prozesse von Nöten ist (vgl. Sahdev, 2004). Dabei sollten die betroffenen Mitarbeiter regelmäßig die Möglichkeit bekommen, dazu Rückmeldung zu geben. Auf diese Weise kann ein Unternehmen sicherstellen, dass sich Survivors weiterhin befähigt fühlen, ihre Tätigkeiten auszuführen (z.B. Spreitzer & Mishra, 2002). So werden negative Survivor-Reaktionen vermieden, die einen ungünstigen Einfluss auf den Unternehmenserfolg nehmen könnten. Darüber hinaus spielt das Erleben persönlicher Kontrolle auch nach einer Abbaumaßnahme eine wichtige positive Rolle hinsichtlich der emotionalen Erschöpfung eines Survivors (Paulsen et al., 2005). Eine gesteigerte Auseinandersetzung mit dem alten oder auch neuen beruflichen Anforderungsprofil des Survivors fördert dessen Erleben von Rollenklarheit und kann so Kündigungsabsichten vorbeugen (Allen et al., 2001). Übt das Management eines Unternehmens gerade in und nach Krisenzeiten umso mehr Kontrolle aus, so kann dies dazu führen, dass die als so wichtig bewertete Autonomie des Survivors darunter leidet und kontraproduktive Reaktionen hervorruft (Spreitzer & Mishra, 2002). Es gilt also, die für die Zukunft eines Unternehmens ausschlaggebende Steuerung und Neuausrichtung zu optimieren, ohne dabei die Arbeitnehmer in ihrer Rolle und Verantwortung zu beschneiden. Dazu gehört auch, den Einzelnen als wertvollen Teil des Unternehmens zu betonen.

Das Erleben der **Unterstützung durch die direkte Führungskraft** nimmt auch nach Abschluss einer Downsizing-Maßnahme wesentlichen Einfluss auf die Arbeitsleistung von Survivors (s. Kap. 4.6) (vgl. auch Armstrong-Stassen, 2003). Darüber hinaus berichten J. R. Johnson et al. (1996) von einem hohen Zusammenhang zwischen der Unterstützungsleistung der direkten Führungskraft und der

Arbeitszufriedenheit von Survivors. Als eine wesentliche Führungsaufgabe ist zusätzlich die Verteilung der Aufgaben über die zu führenden Kollegen und deren Auslastung zu benennen. Der Mitarbeiter sollte dabei das Gefühl haben, seinen Aufgaben gewachsen zu sein (vgl. z.B. Lewin & Johnston, 2000). Dabei steht das Erleben einer erhöhten **Arbeitsbelastung** auch einige Zeit nach einem Personalabbau in negativem Zusammenhang mit dem organisationalen Commitment der Survivors bzw. einem positiven Zusammenhang mit deren Kündigungsabsichten (Allen et al., 2001). Darüber hinaus scheint es einen negativen Zusammenhang mit der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit sowie der Arbeitszufriedenheit von Survivors zu geben (Armstrong-Stassen et al., 2004). Eine sensibilisierte Beobachtungsgabe hinsichtlich eines möglicherweise erhöhten Konsums von Alkohol oder anderen Drogen von Seiten der Mitarbeiter ist ebenfalls Führungsaufgabe (Begley, 1998). Erstgespräche und das Hinweisen auf mögliche Leistungseinbußen sind neben der Vermittlung von Beratungsstellen Handlungsoptionen von Führungskräften. Ebenfalls Teil der Führungstätigkeit ist die Vorgabe realistischer Ziele, die Hoffnung und Optimismus in den Survivors erzeugen und durch die Entstehung positiver Coping-Strategien auch im Rahmen weiterer Personalabbaumaßnahmen negativen Survivor-Reaktionen vorbeugen können (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Durch ein weiterhin vermitteltes Interesse an den unterstellten Mitarbeitern, eine ehrliche und offene Kommunikation (vgl. Kap. 2.3.1) sowie die Anerkennung getätigter Leistungen (vgl. Dragano, 2007) kann die erlebte Unterstützung durch die direkte Führungskraft wesentlich zu einer nachhaltig erfolgreichen Downsizing-Maßnahme beitragen.

Darüber hinaus sollten vor allem Survivors, die ein optimistisches Verhalten hinsichtlich der Zukunft des Unternehmens und den entsprechenden Veränderungen zeigen, in ihrer Rolle gestärkt werden. Als Rollenmodelle können diese vor allem den Survivors eine Unterstützung sein, die sich mit einem Neubeginn schwer tun (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008).

Inwieweit auch nach einem Personalabbau **organisationale Unterstützung** erlebt wird, wirkt sich positiv auf die Arbeitsleistung von Survivors aus (Armstrong-Stassen, 1998b, 2003). Zudem scheint weiterhin ein kleiner positiver Zusammenhang mit dem organisationalen Commitment der Survivors zu bestehen sowie ein kleiner negativer Zusammenhang mit deren Kündigungsabsichten (Kernan & Hanges, 2002). Darüber hinaus zeigte Armstrong-Stassen (1998b) einen mittleren positiven Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit von Survivors auf. Auch im Sinne eines positiv korrelierten Arbeitseinsatzes von Survivors (Armstrong-Stassen & Cameron, 2003) lohnt es sich für Unternehmen, organisationale Unterstützung zu gewährleisten. Damit gilt es für Unternehmen, vor allem auch nach Abschluss einer Downsizing-Maßnahme, die Leistungen der Arbeitnehmer im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen und leistungsbezogenen Zahlungen wertzuschätzen und sich um deren Wohlergehen zu kümmern (Armstrong-Stassen, 2004). Konkret sind hierfür z.B. Workshops und Mitarbeiterveranstaltungen zu wirtschaftlichem Status Quo und aktuellem Miteinander zweckmäßig (z.B. Marr & Steiner, 2003). Eine erneute Thematisierung der Inhalte des neuen

psychologischen Vertrags (vgl. Lewin & Johnston, 2000) (vgl. Kap. 2.2.1) lässt sich ebenfalls unter organisationaler Unterstützung subsummieren. Auch im Auge behalten werden sollte das in Kapitel 2.3.2 vorgestellte Stress-Vulnerabilitätsmodell, das impliziert, dass auch einige Jahre nach einem Downsizing die Survivors, die bereits mehrere Abbauprozesse erlebt haben, negativere Survivor-Reaktionen zeigen (vgl. S. Moore et al., 2006). Eine entsprechende Berücksichtigung dieses Sachverhalts ist im Rahmen organisationaler Unterstützung und deren Auswirkung auf entsprechende Survivor-Reaktionen sinnvoll.

Auch das Erleben von **Arbeitsplatzunsicherheit**, das nach einem Personalabbau eine geringere Rolle spielen sollte, scheint sich weiterhin auf einen möglichen psychologischen Burnout und psychosomatische Symptome (Armstrong-Stassen, 2004) sowie die Arbeitszufriedenheit von Survivors auszuwirken (Armstrong-Stassen et al., 2004; Paulsen et al., 2005). Dies gilt auch für die Arbeitsleistung der Survivors, deren geistig-seelische Verfassung sowie deren organisationales Commitment (Armstrong-Stassen, 2002). Vor allem die **erlebte Stärke der Bedrohung** steht z.B. auch ein Jahr nach einer Downsizing-Maßnahme in einem mittleren negativen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung und der Arbeitszufriedenheit von Survivors (Armstrong-Stassen, 2003; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Deshalb sollten auch nach dem Downsizing immer wieder die neue Unternehmensvision und deren konkrete Umsetzungsschritte betont werden, um Glaubwürdigkeit und Handlungsfähigkeit zu demonstrieren und damit die erlebte Stärke der Bedrohung des Einzelnen zu minimieren. Ähnliches gilt für das **Gefühl von Machtlosigkeit**, das auch ein Jahr nach einem Personalabbau in hohem negativen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung und der Arbeitszufriedenheit von Survivors zu stehen scheint (Armstrong-Stassen, 2003; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008). Demnach sollte im Sinne von Nachhaltigkeit mehrfach und über eine längere Dauer hinweg immer wieder betont werden, dass kein weiterer Personalabbau geplant sei. Eine erneute Auseinandersetzung mit den Anforderungen des neuen psychologischen Vertrags scheint zudem von hoher Bedeutung (vgl. Lewin & Johnston, 2000). Durch eine regelmäßige Bildung von Fokusgruppen oder sonstigen Austauschmöglichkeiten gewinnen Mitarbeiter darüber hinaus das Gefühl, in das aktuelle Geschehen miteinbezogen zu werden und handlungsfähig zu bleiben (vgl. Cascio & Wynn, 2004). Auch ist es wichtig und sinnvoll, die bereits in der Planungs- und Umsetzungsphase des Downsizings benannten Schlüsselfiguren und Leistungsträger (vgl. Baeckmann, 1998) weiterhin im Sinne des Unternehmens zu nutzen und in ihrer Bedeutung für das Unternehmen zu betonen, um Kündigungsabsichten langfristig vorzubeugen.

Die Vermittlung von Informationen zur aktuellen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens bleibt auch nach einer Downsizing-Maßnahme relevant. Ehrlichkeit und Transparenz z.B. auch hinsichtlich wirtschaftlicher Kennzahlen sind dabei essenziell (vgl. z.B. Cameron et al., 1991). Dieser Aspekt der **interaktionalen Gerechtigkeit** steht weiterhin in einem mittelhohen negativen Zusammenhang mit Kündigungsabsichten (Susskind, 2007). Auch besteht weiterhin ein hoher positiver Zusammenhang

mit dem organisationalen Commitment und der Arbeitszufriedenheit von Survivors (Kernan & Hanges, 2002) (s. auch Tabelle 34 in Kap. 4.6). Darüber hinaus sollte berücksichtigt werden, dass mancher Mitarbeiter durch den Weggang von Kollegen wichtige Informationsquellen, auch im Rahmen einer effektiven Zusammenarbeit an Schnittstellen, verloren hat. Durch die Ausübung einer neuen Tätigkeit (vgl. Kap. 2.2.1) existiert ein solches Netzwerk zunächst nicht (Susskind, 2007) und schränkt die Mobilität des Arbeitnehmers ein (Podolny & Baron, 1997). Durch die gezielte Förderung informeller Informationsnetzwerke, z.B. im Rahmen von Mitarbeiterveranstaltungen, können neue Netzwerke geknüpft werden und Mitarbeiter erneut Sicherheit hinsichtlich ihrer eigenen Position im Unternehmen erlangen. Dabei spielen Geduld und das Vertrauen darauf, dass der Aufbau sozialer Netzwerke Zeit braucht, eine wesentliche Rolle.

Wenngleich die Bedeutung von **prozeduraler Gerechtigkeit** gerade im Rahmen der Auswahl der zu Kündigenden eine wesentliche Rolle spielte (vgl. Kap. 2.3.1), so sollte diese auch zukünftig in der Organisation große Berücksichtigung finden. Prozedurale Gerechtigkeit steht auch einige Zeit nach der Durchführung einer Personalabbaumaßnahme in einem mittleren positiven Zusammenhang mit dem organisationalen Commitment und der Arbeitszufriedenheit sowie in einem kleinen negativen Zusammenhang mit möglichen Kündigungsabsichten von Survivors (Kernan & Hanges, 2002). Gerade auch im Hinblick auf nicht auszuschließende weitere Downsizing-Initiativen gilt es, über die „organisationale Verinnerlichung“ von prozeduraler Gerechtigkeit das Vertrauen der Survivors in die Handlungen des Unternehmens dauerhaft zu gewinnen und so negativen Survivor-Reaktionen vorzubeugen.

Zusammenfassung

Zur Veranschaulichung und Fortführung der dargelegten Handlungsimplicationen wird das Interventionsmodell von D. M. Noer (1998a, 1998b) herangezogen (vgl. Kap. 2.2.3). D. M. Noer (1998b) konzipierte ein Interventionsprogramm zur Vermeidung negativer Survivor-Reaktionen, in welchem Survivors ihre Resistenz gegenüber äußeren Störfaktoren erhöhen (Schmidt-Braße, 2002). Das Programm besteht aus vier Stufen und wurde sowohl von Berner (1999, S. 125) als auch von V. Weiss (2004, S. 63) ins Deutsche übersetzt (s. Abbildung 53).

Im Rahmen der Prozessinterventionen auf Stufe 1 geht es um Ansätze, den Prozess des Personalabbaus für Survivors optimal zu gestalten. Gut durchdachte Prozesse im Sinne einer umfassenden Planung der Veränderung, einer frühzeitigen Kommunikation, dem Versuch der Vorhersage möglicher Auswirkungen des Downsizings auf Gekündigte und Survivors, sind dabei ebenso hilfreich wie die Verteilung der abzubauenen Stellen über alle Hierarchieebenen (Berner, 1999, S. 128). Eine „Überkommunikation“ von Seiten der Führungskräfte ist in dieser Phase nicht möglich und es gilt, jeden kleinen Prozessschritt auf unterschiedlichen Wegen zu kommunizieren (D. M. Noer, 1998b).

Interventionen der zweiten Stufe sollen unterdrückte Gefühle der Survivors lösen, indem diese ihre Empfindungen z.B. in Einzel- oder Gruppengesprächen ausdrücken bevor sie mit ihrer Arbeit fortfahren (Berner, 1999, S. 136; V. Weiss, 2004). Neben der Unterstützung durch externe Coaches und den Personalbereich hat die direkte Führungskraft auf dieser Ebene eine zentrale Bedeutung.

Die folgenden Stufen 3 und 4 beschäftigen sich damit, wie sich die Beziehung zwischen Organisation und Mitarbeitern verändern muss, damit bei einem zukünftigen Personalabbau die negativen Reaktionen der Survivors minimiert werden (Berner, 1999, S. 142). Die Interventionen der Stufe 3 bezwecken konkret, in Analogie zur Koabhängigkeit in der Beziehung zwischen einer alkoholabhängigen Person und ihrem Ehepartner, den Bruch der Abhängigkeit des Survivors von seiner Organisation (vgl. Schmidt-Braße, 2002). Ziel ist eine neue Partnerschaft mit Mitarbeitern, die nicht mehr alle Aspekte ihres Lebens mit der Firma verknüpfen, die ihre Identität unabhängig von organisationaler Anerkennung aufbauen und die mit einem Minimum an externer Kontrolle selbständig gute Arbeit vollbringen, so genannte „empowerte“ Mitarbeiter (Berner, 1999, S. 143). Durch die Entwicklung eigener Visionen und Ziele steuert sich das Individuum selbst und seine Autonomie und Selbstwirksamkeit werden dahingehend gestärkt, dass sich eine „neue“ Identität herausbildet. Damit handelt es sich bei Stufe 3 um eine komplexe und im Inneren des Survivors stattfindende Intervention. Da das Empfinden einer höheren Selbstwirksamkeit mit einem geringeren Commitment zur Organisation und höheren Kündigungsabsichten in Verbindung gebracht wird (Mone, 1994), muss davon ausgegangen werden, dass gerade die Survivors hohe Kündigungsabsichten hegen, die am stärksten von ihren Fähigkeiten überzeugt sind (Berner, 1999, S. 75).

Auf der vierten Stufe der Systeminterventionen geht es um die Gestaltung eines neuen psychologischen Vertrags bzw. eine Umformulierung der Annahmen des alten psychologischen Vertrags zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Richtung eines neuen psychologischen Vertrags. Letzterer basiert auf einer situativen Arbeitsbeziehung, die von, von Beförderungen unabhängiger Motivation, Selbstverantwortung für die eigene Entwicklung, häufigeren Wechseln des Arbeitgebers sowie einem expliziten Arbeitsvertrag geprägt ist (Berner, 1999, S. 144) (s. auch Kap. 2.2.1). Dies gelingt z.B. durch eine verstärkte Anerkennung der Erreichung gewünschter Leistungen und die Einführung eines Abschiedsrituals, wenn Mitarbeiter die Organisation verlassen. Für die Motivation von Mitarbeitern ist die Erweiterung ihres Tätigkeitsspielraums durch die Übernahme von Entscheidungsbefugnis und durch die Eliminierung unnützer Aufgaben sowie selbstgesteuerte Arbeitsgruppen essentiell. Auch gilt es, Karrieren, die mehrere Organisationen umfassen, zu fördern und eine Rückkehr zu einem früheren Arbeitgeber nicht auszuschließen. Hintergrund ist, dass eine Organisation keine lebenslange Beschäftigungssicherheit mehr bieten kann und stattdessen das Verlassen einer Organisation durchaus begünstigen sollte, indem z.B. eine obligatorische Standortbestimmung alle drei Jahre zur Besprechung interner oder externer Karriereoptionen mit neutralen Personen erwartet wird (Berner, 1999). Statt eines impliziten Karriereversprechens, wo

Mitarbeiter ihrer Organisation blindlings vertrauen, nehmen die Angestellten die Verantwortung für die Entwicklung ihrer Karriere durch einen expliziten Arbeitsvertrag selbst wahr (Berner, 1999, S. 146f.). Eine bestimmte Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers in einer Organisation zu feiern, macht vor diesem Hintergrund wenig Sinn (D. M. Noer, 1998b). Zusammenfassend sollten Organisationen den neuen Arbeitsvertrag fördern, indem sie Maßnahmen bereitstellen, die Arbeitnehmer ihre eigene Karriere planen lassen. Organisationsspezifische, langzeitliche Karrierewege sind dabei Artefakte des alten Vertrags (Ebadan & Winstanley, 1997).

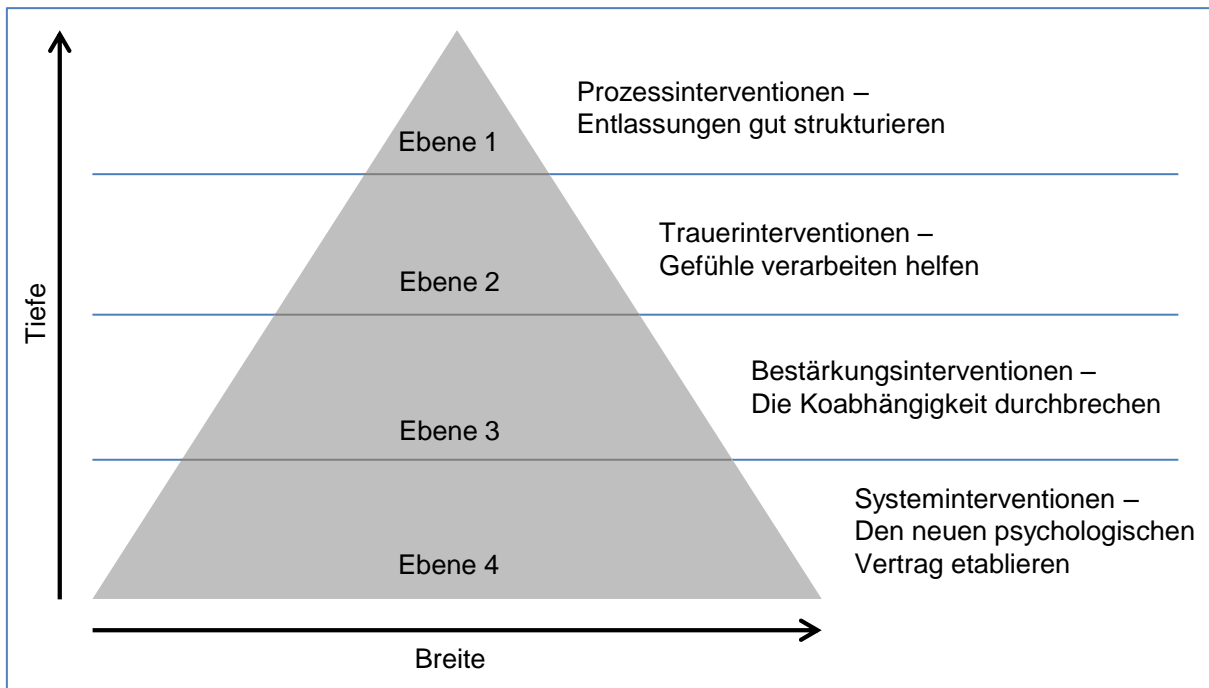


Abbildung 53 Interventionsmodell der vier Ebenen (in Anlehnung an D. M. Noer, 1998a, S. 241) (vgl. auch Noer, 1998b, S. 214)

Rückblickend lassen die letzten fünfzig Jahre Managementpraxis Tendenzen erkennen, die eine Koabhängigkeit zwischen Organisation und Arbeitnehmer forciert haben, indem sie Systeme zur Arbeitnehmerbindung etabliert haben. Verletzungen dieser Abhängigkeit führen zu negativen Survivor-Reaktionen (vgl. Kap. 4.1), die aus aktueller Sicht nicht mehr hingenommen werden müssen. Der Schock einer verletzten Abhängigkeit und entsprechende negative Survivor-Reaktionen, die wiederum die Zukunft eines Unternehmens gefährden, sind ein klarer und zwingender Weckruf, der, sofern ihm nachgegangen wird, eine wirklich „empowerte“ und autonome Belegschaft bewirken kann (D. M. Noer, 1998b, S. 220) und damit echte Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht.

Insgesamt betrachtet, wenden Unternehmen unterschiedliche Downsizing-Strategien an, die sich in ihrem Erfolg beträchtlich unterscheiden können (vgl. Kap. 2.1.1). Die Kombination von kurzfristigen Belegschaftsreduktionen und gleichzeitig längerfristig angelegten strategischen und systemischen Veränderungen, gilt als die erfolgreichste Methode (Cascio, 1993). Vor- und Nachteile einzelner Methoden wie prozentual festgelegte Abbauquoten, frühzeitige Pensionierungen, Outsourcing und

Zeitarbeitskräfte werden bei Appelbaum, Close, et al. (1999) dezidiert vorgestellt. Eine langfristige Planung unter Berücksichtigung verschiedener Szenarien und unter Einbeziehung relevanter Indikatoren ist für ein erfolgreiches Downsizing unabdingbar. So sollte z.B. die Kundenzufriedenheit als möglicher Messwert eines gesunden Unternehmens herangezogen werden (Cameron et al., 1993; Lewin et al., 2010, S. 705) und bereits in der Planung des Downsizings sollten die Schnittstellen zum Kunden berücksichtigt werden (Klein, 2009). Auch hilft es den Verantwortlichen, sich bewusst zu werden, dass eine aufoktroierte Veränderung auf größeren Widerstand stößt, als wenn diese in einem positiven Klima von allen Beteiligten bestenfalls gemeinsam initiiert und entsprechend mitgetragen wird (Mossholder et al., 2000). Erst wenn eine Downsizing-Maßnahme vom Management und allen Beteiligten als herausforderndes Change-Projekt gesehen wird, das eine entsprechende Planung, Steuerung und Kontrolle verlangt, kann Downsizing langfristig erfolgreich sein. Zum verantwortungsvollen Umgang mit Downsizing und entsprechenden Handlungsempfehlungen sei auch auf Tsai und Yen (2008) bzw. Hillebrand und Burmeister (2011) verwiesen.

5.4 Ausblick

Organizations [...] can be successful at maintaining, perhaps even improving, morale and motivation of survivors, if the research and experiences of others are carefully utilized.

(Gutknecht & Keys, 1993, S. 35)

Berechtigt bleibt an dieser Stelle die Frage, wieso Unternehmen auch nach über fünfundzwanzig Jahren Downsizing-Forschung zentrale Handlungsempfehlungen nicht oder nur teilweise beachten (vgl. z.B. Kets de Vries & Balazs, 1997; Mishra et al., 2009). Nach Brockner (1994) kann alleine die Sorge des Unternehmens, dass zentrale Informationen zum Downsizing und zur Auswahl der Gekündigten von Seiten enttäuschter Gekündigter missbraucht werden, dazu führen, dass solche Informationen erst gar nicht geliefert werden. Diese Informationen jedoch wären für positive Survivor-Reaktionen von größter Bedeutung (vgl. Kap. 4.1 und Kap. 5.3). Durch die Missachtung der Grundzüge interaktionaler Gerechtigkeit kann darüber hinaus eine psychologische Distanz zwischen Unternehmen und Entlassenen aufgebaut werden (Brockner, 1994), die für die Verantwortlichen zunächst vermeintliche Erleichterung bringt. Im Nachgang zeigen sich jedoch negative Survivor-Reaktionen.

Dass Downsizing ohne die Berücksichtigung der eruierten Aspekte negative Survivor-Reaktionen fördert und wichtige Zusammenhänge von Evaluationsvariablen und Survivor-Reaktionen beachtet werden sollten, wurde im Rahmen der vorliegenden Metaanalyse deutlich. Als Unternehmen darauf zu hoffen, dass die mehrfache Durchführung von Downsizing-Maßnahmen im Rahmen des Resilienz-Modells (vgl. S. Moore et al., 2004; D. M. Noer, 2000) zu geringeren negativen Survivor-Reaktionen führt, scheint riskant und nicht realistisch. Die Autorin plädiert für das vielfach diskutierte Stress-Vulnerabilitäts-Modell (s. auch Kap. 2.3.2), das eine kontinuierliche Schwächung des Survivors durch

die Konfrontation mit demselben Reiz prognostiziert. Eine Berücksichtigung der dargelegten Aspekte im Umgang mit den Survivors scheint daher unumgänglich.

Zur Beachtung und Anwendung von hilfreichen Handlungsempfehlungen leistet die vorliegende Metaanalyse einen wertvollen Beitrag: Metaanalytisch untersucht wurden Zusammenhänge möglicher Antezedenzen und Survivor-Reaktionen nach Downsizing aus insgesamt 80 Primärstudien mit 98 unabhängigen Stichproben. Es zeigen sich etliche signifikante Zusammenhänge, die auch auf die Gesamtpopulation der Survivors übertragbar sind. Erlebte Autonomie am Arbeitsplatz, Unterstützung durch die Führungskraft und durch die Organisation sowie prozedurale und distributive Gerechtigkeit weisen kleine bis mittlere signifikante Zusammenhänge mit positiven Survivor-Reaktionen, insbesondere mit der psychologischen Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit, der Arbeitsleistung, der geistig-seelischen Verfassung und dem Arbeitseinsatz von Survivors, auf. Umgekehrt zeigt sich die erlebte Arbeitsplatzunsicherheit mit den beiden Subkonstrukten als signifikanter Prädiktor negativer Survivor-Reaktionen, insbesondere psychosomatischer Symptome (s. Kap. 4.1). Nach der Durchführung von Sensitivitätsanalysen konnte bei einigen Zusammenhängen die Zwischenstudienvarianz so reduziert werden, dass weitere Variablen als verlässliche Antezedenzen von Survivor-Reaktionen gelten können (z.B. Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit; Arbeitsbelastung und Kündigungsabsichten; organisationale Unterstützung und Arbeitszufriedenheit) (s. Kap. 4.3). Zuletzt durchgeführte Moderatorenanalysen (s. Kap. 4.5) ergeben vor allem für Survivors, die nicht aus den USA stammen, signifikante und generalisierbare Zusammenhänge wie z.B. hinsichtlich Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit, Unterstützung durch die Führungskraft und organisationalem Commitment sowie prozeduraler Gerechtigkeit und psychosomatischen Symptomen. Damit liefert die vorliegende Dissertation konkrete und statistisch fundierte Ergebnisse zur Anwendung in Forschung und Praxis.

Zusammenfassend schließt die vorliegende Metaanalyse eine Forschungslücke: Sie liefert nicht nur einen Überblick über relevante Faktoren im Downsizing-Kontext und Entstehungsmodelle von Survivor-Reaktionen, sondern untersucht metaanalytisch die Zusammenhänge zentraler Antezedenzen und Survivor-Reaktionen unter Hinzunahme sämtlicher thematisch relevanter Studien (vgl. Kap. 2.4). Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass vorwiegend englischsprachige Studien integriert wurden, so dass der Transfer der Ergebnisse auf die deutsche Wirtschaft nur mit Vorsicht getätigt werden darf (vgl. Kap. 5.3.1). Auch muss berücksichtigt werden, dass Deutschland, im Vergleich zu den USA, nur wenige Erfahrungen hinsichtlich vergleichbarer Härte und Schnelligkeit von Personalabbaumaßnahmen gesammelt hat, so dass die Entwicklung des alten psychologischen Vertrags in den neuen psychologischen Vertrag in Deutschland noch nicht abgeschlossen zu sein scheint. Hierfür bedarf es weiterer Forschung, um dezidierte Erkenntnisse auch für Deutschland liefern zu können.

Wenngleich die vorliegende Metaanalyse den Vorschlag von D. M. Noer (1993) untermauert, die Survivors als die eigentlichen Opfer zu bezeichnen (vgl. auch Burke, 2002), zeigt sie auch auf, dass Organisationen diesem Prozess bewusst entgegen wirken können. Durch die Berücksichtigung der dargestellten relevanten Aspekte in der Planung, Ankündigung, Durchführung und Nachhaltigkeit von Downsizing-Maßnahmen tragen Unternehmen aktiv dazu bei, auch weiterhin zufriedene, leistungsbereite und gesunde Mitarbeiter mit hohem organisationalem Commitment zu beschäftigen.

Literaturverzeichnis

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, S. 267-299). New York: Academic press.
- Alevras, J. & Frigeri, A. (1987). Picking up the pieces after downsizing. *Training and Development Journal*, 41, 29-31.
- Allen, T. D., Freeman, D. M., Reizenstein, R. C. & Rentz, J. O. (1995). Just another transition? Examining survivors' attitudes over time. *Academy of Management Journal, Best Paper Proceedings 1995*, 78-82.
- Allen, T. D., Freeman, D. M., Russell, J. E., Reizenstein, R. C. & Rentz, J. O. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 145-164.
- Amabile, T. M. & Conti, R. (1995). What downsizing does to creativity. *Issues & Observations*, 15(3), 1-6.
- Amabile, T. M. & Conti, R. (1999). Changes in the work environment for creativity during downsizing. *Academy of Management Journal*, 42, 630-640.
- Ambrose, P. A. & Chiravuri, A. (2010). A socio-cognitive interpretation of the potential effects of downsizing on software quality performance. *Info Systems*, 20, 239-265.
- Amundson, N. E., Borgen, W. A., Jordan, S. & Erlebach, A. C. (2004). Survivors of downsizing: Helpful and hindering experiences. *The Careers Development Quarterly*, 52, 256-271.
- Andrzejewski, L. (2008). *Trennungs-Kultur und Mitarbeiterbindung. Kündigungen fair und nachhaltig gestalten*. Köln: Wolters Kluwer Deutschland GmbH.
- Andrzejewski, L. (2009). Karriereknick Kündigung - unter einer Trennung leiden nicht nur die Betroffenen. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 16(1), 53-55.
- Appelbaum, S. H., Close, T. G. & Klasa, S. (1999). Downsizing: an examination of some successes and more failures. *Management Decision*, 37(5), 424-436.
- Appelbaum, S. H., Henson, D. & Knee, K. (1999). Downsizing failures: an examination of convergence/reorientation and antecedents - processes - outcomes. *Management Decision*, 37(6), 473-490.
- Armstrong-Stassen, M. (1993a). Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress, and Coping*, 6(3), 201-214.

- Armstrong-Stassen, M. (1993b). Survivors' reactions to a workforce reduction: A comparison of blue-collar workers and their supervisors. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 10, 334-343.
- Armstrong-Stassen, M. (1993c). Why managers should pay greater attention to the reasons they give to a workforce reduction. *Research and Practice in Human Resource Management*, 1, 41-51.
- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior*, 15(7), 597-621.
- Armstrong-Stassen, M. (1997). The effect of repeated downsizing and surplus designation on remaining managers: An explanatory study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 10(4), 377-384.
- Armstrong-Stassen, M. (1998a). The effect of gender and organizational level on how survivors appraise and cope with organizational downsizing. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 34(2), 125-142.
- Armstrong-Stassen, M. (1998b). Downsizing the Federal government: A longitudinal study of managers' reactions. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 15(4), 310-321.
- Armstrong-Stassen, M. (2001). Reactions of older employees to organizational downsizing: The role of gender, job level, and time. *Journal of Gerontology*, 56B(4), 234-243.
- Armstrong-Stassen, M. (2002). Designated redundant but escaping lay-off: A special group of lay-off survivors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 1-13.
- Armstrong-Stassen, M. (2003). Job transfer during organizational downsizing: A comparison of promotion and lateral transfers. *Group & Organization Management*, 28(3), 392-415.
- Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 46-60.
- Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping with downsizing: A Comparison of executive-level and middle managers. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 117-141.
- Armstrong-Stassen, M. (2006). Determinants of how managers cope with organisational downsizing. *Applied Psychology: An International Review*, 55(1), 1-26.
- Armstrong-Stassen, M. & Cameron, S. J. (2003). The influence of prior coping resources and constraints on nurses' coping responses to hospital amalgamation in Canada. *International Journal of Stress Management*, 10(2), 158-172.
- Armstrong-Stassen, M., Cameron, S. J. & Horsburgh, M. E. (1996). The impact of organizational downsizing on the job satisfaction of nurses. *Canadian Journal of Nursing Administration*, 9(4), 8-32.

- Armstrong-Stassen, M., Cameron, S. J., Mantler, J. & Horsburgh, M. E. (2001). The impact of hospital amalgamation on the job attitudes of nurses. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 149-162.
- Armstrong-Stassen, M. & Cattaneo, J. (2009). The effect of downsizing on organizational practices targeting older workers. *Journal of Management Development*, 29(4), 344-363.
- Armstrong-Stassen, M. & Schlosser, F. K. (2008). Taking a positive approach to organizational downsizing. *Canadian Journal of Administrative Science*, 25, 93-106.
- Armstrong-Stassen, M., Wagar, T. H. & Cattaneo, R. J. (2004). Work-group membership (in)stability and survivors' reactions to organizational downsizing. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2023-2044.
- Aronson, G. (1989). Dimensions of control as related to work organization, stress and health. *International journal of health services*, 19, 459-468.
- Arshad, R. & Sparrow, P. (2010). Downsizing and survivor reactions in Malaysia: Modelling antecedents and outcomes of psychological contract violation. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10-12), 1793-1815.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803.
- Baeckmann, S. v. (1998). *Downsizing - Zwischen unternehmerischer Notwendigkeit und individueller Katastrophe*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Bangert-Drowns, R. L. (1986). Review of developments in meta-analytic method. *Psychological Bulletin*, 99(3), 388-399.
- Bangert-Drowns, R. L. & Wells-Parker, E. (2001). Meta-analysis without the mantra: A reply to Wilson and "weighted analysis". *Addiction*, 96(7), 981-985.
- Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. & Yashoglu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health and safety. *Ege Academic Review*, 9(3), 969-976.
- Baruch, Y. & Hind, P. (1999). Perpetual motion in organizations: Effective management and the impact of the new psychological contracts on "survivor syndrome". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 295-306.
- Becker, B. J. & Schram, C. M. (1994). Examining explanatory models through research synthesis. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 357-381). New York: Russell Sage Foundation.

- Beckmann, M. (2000). Unternehmenspolitik, Managerkontrolle und Personalabbau in Deutschland. Theoretische Ansätze und empirische Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 592-608.
- Bedeian, A. G. & Armenakis, A. (1998). The cesspool syndrome: How dreck floats to the top of declining organizations. *Academy of Management Executive*, 12(1), 58-67.
- Beehr, T., Walsh, J. & Tabor, T. (1976). Relationships of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.
- Beelmann, A. & Bliesener, T. (1994). Aktuelle Probleme und Strategien der Metaanalyse. *Psychologische Rundschau*, 45, 211-233.
- Begg, C. B. (1994). Publication Bias. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 399-409). New York: Russell Sage Foundation.
- Begg, C. B. & Mazumdar, M. (1994). Operating characteristics of a rank correlation test. *Biometrics*, 50, 1088-1101.
- Begley, T. M. (1998). Coping strategies as predictors of employee distress and turnover after an organizational consolidation: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(4), 305-330.
- Begley, T. M. & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfactions, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552-556.
- Belasen, A. T., Benke, M., DiPadova, L. N. & Fortunato, M. V. (1996). Downsizing and the hyper-effective manager: The shifting importance of managerial roles during organizational transformation. *Human Resource Management*, 35(1), 87-117.
- Bennett, H. & Durkin, M. (2000). The effects of organisational change on employee psychological attachment. An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 126-147.
- Berner, S. (1999). *Reaktionen der Verbleibenden auf einen Personalabbau*. Dissertation, Universität St. Gallen (HSG).
- Bies, R., Martin, C. & Brockner, J. (1993). Just laid off, but still a "good citizen"? Only if the process is fair. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 227-238.
- Bland, M. (2010). Meta-analysis: heterogeneity and publication bias. Entnommen von <http://www-users.york.ac.uk/~mb55/msc/systrev/week7/hetpub-compact.pdf>
- Blumschein, P. (2004). *Eine Metaanalyse zur Effektivität multimedialen Lernens am Beispiel der Anchored Instruction*. Dissertation, Albert-Ludwigs Universität Freiburg.

- Borenstein, M. (2005). Software for publication bias. *Publication bias in meta-analysis: Prevention, assessment, and adjustments* (S. 99-110). Chichester, UK.: John Wiley & Sons.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Bortz, J. & Döring, N. (2005). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (3. Auflage)*. Berlin: Springer.
- Bosnjak, M. (2002). Einführung in die Meta-Analyse. Entnommen von <http://metaanalyse.online-forschung.info>
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. & Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Brennan, A. & Skarlicki, D. P. (2004). Personality and perceived justice as predictors of survivors' reactions following downsizing. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(6), 1306-1328.
- Bridges, W. (1991). *Managing transition. Making the most of change*. Reading, USA: Addison-Wesley.
- Brockner, J. (1988). The effects of work layoffs on survivors: research, theory and practice. *Research in Organizational Behavior*, 10, 213-255.
- Brockner, J. (1990). Scope of justice in the workplace: How survivors react to coworker layoffs. *Journal of Social Issues*, 46, 95-106.
- Brockner, J. (1992). Managing the effects of layoffs on survivors. *California Management Review*, 34(2), 9-28.
- Brockner, J. (1994). Perceived fairness and survivors' reactions to layoffs, or how downsizing organizations can do well by doing good. *Social Justice Research*, 7(4), 345-363.
- Brockner, J., DeWitt, R. L., Grover, S. & Reed, T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between managers' explanations of a layoff and survivors' reactions to the layoff. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26, 389-407.
- Brockner, J. & Greenberg, J. (1990). The impact of layoffs on survivors: An organizational justice perspective. *Applied social psychology and settings* (S. 45-75). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brockner, J., Grover, S., O'Malley, M. N., Reed, T. F. & Glynn, M. A. (1993). Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: Evidence from the laboratory and the field. *Strategic Management Journal*, 14, 153-166.

- Brockner, J., Grover, S., Reed, T., DeWitt, R. & O'Malley, M. (1987). Survivors' reactions to layoffs: We get by with a little help for our friends. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 526-541.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F. & DeWitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.
- Brockner, J., Grover, S. L. & Blonder, M. D. (1988). Predictors of survivors' job involvement following layoffs: A field study. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 436-442.
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C. & Bies, R. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37(2), 397-409.
- Brockner, J., Spreitzer, G., Mishra, A., Hochwarter, W., Pepper, L. & Weinberg, J. (2004). Perceived control as an antidote to the negative effects of layoffs on survivors' organizational commitment and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 49, 76-100.
- Brockner, J., Tyler, T. R. & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37, 241-261.
- Brockner, J. & Wiesenfeld, B. (1993). Living on the edge (of Social and Organizational Psychology): The effects of job layoffs on those who remain. *Social Psychology in Organizations* (S. 119-140). Englewood Cliffs, NY: Prentice-Hall.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B. & Martin, C. L. (1995). Decision frame, procedural justice and survivors' reactions to job layoffs. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63(1), 59-68.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B., Reed, T., Grover, S. & Martin, C. (1993). The interactive effect of job content and context on the reactions of layoff survivors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 187-197.
- Brockner, J., Wiesenfeld, B., Stephan, J., Hurley, R., Grover, S., Reed, T., DeWitt, R. L. & Martin, C. (1997). The effects on layoff survivors of their fellow survivors' reactions. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(10), 835-863.
- Budros, A. (1999). A conceptual framework for analyzing why organizations downsize. *Organization Science*, 10(1), 69-82.
- Budros, A. (2000). Organizational types and organizational innovation: Downsizing among industrial, financial, and utility firms. *Sociological Forum*, 15(2), 273-306.

- Bührlen, B. (1999). Metaanalyse und Metaevaluation. Entnommen von <http://www.buehrlen.de/downloads/Metascr1.pdf>
- Burke, R. J. (2003). Survivors and victims of hospital restructuring and downsizing: Who are the real victims? *International Journal of Nursing Studies*, 40, 903-909.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring and nursing staff well-being: The role of perceived hospital and union support. *Anxiety, stress and coping*, 14, 93-115.
- Cafri, G., Kromrey, J. D. & Brannick, M. T. (2010). A Meta-Meta-Analysis: Empirical review of statistical power, type I error rates, effect sizes, and model selection of meta-analyses published in psychology. *Multivariate Behavioral Research*, 45, 239-270.
- Cameron, K. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189-211.
- Cameron, K., Freeman, S. & Mishra, A. (1991). Best practices in white-collar downsizing: Managing contradictions. *Academy of Management Executive*, 5(3), 57-73.
- Cameron, K., Freeman, S. J. & Mishra, A. (1993). Downsizing and Redesigning Organizations. In G. P. Huber & W. H. Glick (Eds.), *Organizational Change and Redesign* (S. 19-66). Oxford: Oxford University Press.
- Cameron, K., Kim, M. U. & Whetten, D. A. (1987). Organizational effects of decline and turbulence. *Administrative Science Quarterly*, 32, 222-240.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. & Klesh, J. (1983). Michigan organizational assessment questionnaire. *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices* (S. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, 7(1), 95-104.
- Cascio, W. F. & Wynn, P. (2004). Managing a downsizing process. *Human Resource Management*, 43(4), 425-436.
- Cascio, W. F., Young, C. E. & Morris, J. R. (1997). Financial consequences of employment-change decisions in major U.S. corporations. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1175-1189.
- Chang, E. (2002). Distributive justice and organizational commitment revisited: Moderation by layoff in the case of Korean employees. *Human Resource Management*, 41, 261-270.
- Clay-Warner, J., Hegtvedt, K. A. & Roman, P. (2005). Procedural justice, distributive justice: How experiences with downsizing condition their impact on organizational commitment. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 89-102.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NY: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, H. M. & Hedges, L. V. (1994). Potentials and limitations of research synthesis. *The handbook of research synthesis* (S. 521-529). New York: Russell Sage Foundation.
- Cross, B. & Travaglione, A. (2004). The times they are a-changing: Who will stay and who will go in a downsizing organization? *Personnel Review*, 33(3), 275-290.
- Cumming, G. & Finch, S. (2005). Inference by eye: Confidence intervals and how to read pictures of data. *American Psychologist*, 60(2), 170-180.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D. & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management*, 36(1), 281-348.
- Davis, J. A., Tauscaloosa, G. S. & Stewart, T. (2003). Organizational downsizing: A review of literature for planning and research. *Journal of Healthcare*, 48(3), 141-201.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., Kilroy, H. & Scheck, C. L. (1988). After the merger: Dealing with people's uncertainty. *Training & Development Journal*, 42, 57-61.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 302-317.
- De Meuse, K. P., Bergmann, T. J., Vanderheiden, P. A. & Roraff, C. E. (2004). New Evidence Regarding Organizational Downsizing and a Firm's Financial Performance: A Long-term Analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16(2), 155-177.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- Derogatis, L. R., Lipman, R. S., Rickels, K., Uhlenhuth, E. H. & Covi, L. (1974). The Hopkins Symptom Checklist (HSCL): A self-report symptom inventory. *Behavioral Science*, 19, 1-15.
- Devine, K., Reay, T., Stainton, L. & Collins-Nakai, R. (2003). Downsizing outcomes: Better a victim than a survivor? *Human Resource Management*, 42(2), 109-124.
- DeWitt, R., Trevino, L. K. & Mollica, K. A. (2003). Stuck in the middle: A control-based model of managers' reactions to their subordinates' layoffs. *Journal of Managerial Issues*, 15(1), 32-49.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M. & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93-108.

- Doherty, N., Bank, J. & Vinnicombe, S. (1996). Managing survivors. The experience of survivors in British Telecom and the British financial services sector. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 51-60.
- Dolan, S., Belout, A. & Balkin, D. B. (2000). Downsizing without downgrading: Learning how firms manage their survivors. *International Journal of Manpower*, 21(1), 34-46.
- Dragano, N. (2007). Personalabbau, Outsourcing, Restrukturierung: Gesundheitliche Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen und mögliche Erklärungen. *Psychosozial*(109), 39-54.
- Durlak, J. A. & Lipsey, M. W. (1991). A Practitioner's Guide to Meta-Analysis. *American Journal of Community Psychology*, 19(3), 291-332.
- Duval, S. & Tweedie, R. (2000). Trim and Fill: A simple funnel-plot-based method of testing and adjusting for publication bias in meta-analysis. *Biometrics*, 56, 455-463.
- Ebadan, G. & Winstanley, D. (1997). Downsizing, delayering and careers - The survivor's perspective. *Human Resource Management*, 7(1), 79-91.
- Edwards, J. C., Rust, K. G., McKinley, W. & Moon, G. (2003). Business ideologies and perceived breach of contract during downsizing: The role of the ideology of employee self-reliance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 1-23.
- Egger, M., Davey Smith, G., Schneider, M. & Minder, C. (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *British Medical Journal*, 315, 629-634.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisend, M. (2004). *Metaanalyse - Einführung und kritische Diskussion*. Discussion Paper of the Economics Department of the Free University Berlin.
- Erickson, R. A. & Roloff, M. E. (2007). Reducing attrition after downsizing. Analyzing the effects of organizational support, supervisor support, and gender on organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 35-55.
- Evans, M. A. (1999). An analysis and cross-validation of the role of information during downsizing. *Military Psychology*, 11(4), 345-364.
- Eysenck, H. J. (1978). An exercise in mega-silliness. *American Psychologist*, 33, 517.
- Feldman, D. C. (1995). The impact of downsizing on organizational careers development activities and employee career development opportunities. *Human Resource Management Review*, 5(3), 189-221.

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Field, A. P. (2001). Meta-analysis of correlation coefficients: A Monte Carlo comparison of fixed- and random-effects methods. *Psychological Methods*, 6(2), 161-180.
- Fisher, S. R. & White, M. A. (2000). Downsizing in a learning organization: Are there hidden costs? *Academy of Management Review*, 25, 244-251.
- Fleiss, J. L. (1994). Measures of effect size for categorical data. *The handbook of research synthesis* (S. 245-261). New York: Russell Sage.
- Freeman, S. J. & Cameron, K. (1993). Organizational downsizing: A convergence and reorientation framework. *Organization Science*, 4(1), 10-29.
- Frey, D., Stahlberg, D. & Gollwitzer, P. M. (1993). Einstellung und Verhalten: Die Theorie des überlegten Handelns und die Theorie des geplanten Verhaltens. *Theorien der Sozialpsychologie* (S. 361-384). Bern: Hans Huber Verlag.
- Fricke, R. & Treinies, G. (1985). *Einführung in die Metaanalyse*. Bern, Stuttgart, Toronto: Verlag Hans Huber.
- Fried, Y. & Ager, J. W. (1998). Meta-Analysis: Review, integration and recommendations for meta-analysts. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 123-158.
- Fuller, J. B. & Hester, K. (1999). Comparing the sample-weighted and unweighted meta-analysis: An applied perspective. *Journal of Management*, 25(6), 803-828.
- Gilson, C., Hurd, F. & Wagar, T. (2004). Creating a concession climate: The case of the serial downsizers. *International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1056-1068.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5, 3-8.
- Glass, G. V., McGaw, B. & Smith, M. L. (1981). *Meta-analysis in social science*. Beverly Hills: CA: Sage Publications.
- Glass, G. V. & Smith, M. L. (1978). An exercise in mega-silliness: Reply. *American Psychologist*, 33(5), 517-519.
- Greenberg, E. & Grunberg, L. (2003). *The changing American workplace and the sense of mastery: Assessing the impacts of downsizing, job redesign and teaming*. University of Colorado.
- Greenhalgh, L. & Jick, T. D. (1989). Survivor sense making and reactions to organizational decline: Effects of individual differences. *Management Communication Quarterly*, 2, 305-327.

- Greenhalgh, L., Lawrence, A. T. & Sutton, R. I. (1988). Determinants of workforce reduction strategies in declining organizations. *Academy of Management Review*, 13, 241-254.
- Greenhouse, J. B. & Iyengar, S. (1994). Sensitivity analysis and diagnostics. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 383-398). New York: Russell Sage Foundation.
- Grunberg, L., Anderson-Connolly, R. & Greenberg, S. (2000). Surviving layoffs: The effects on organizational commitment and job performance. *Work and Occupations*, 27, 7-31.
- Grunberg, L., Moore, S. Y. & Greenberg, E. (2001). Differences in psychological and physical health among layoff survivors: The effect of layoff contact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 15-25.
- Gutknecht, J. E. & Keys, J. B. (1993). Mergers, acquisitions and takeovers: Maintaining morale of survivors and protecting employees. *Academy of Management Executive*, 7(3), 26-36.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis for jobs and the evaluation of job redesign projects. *Catalogue of selected documents in psychology*, 4, 148-149.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hall, J. A. & Rosenthal, R. (1995). Interpreting and evaluating meta-analysis. *Evaluation & the Health Professions*, 18(4), 393-407.
- Hall, J. A., Tickle-Degnen, L., Rosenthal, R. & Mosteller, F. (1994). Hypotheses and problems in research synthesis. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 17-28). New York: Russell Sage Foundation.
- Hall, S. M. & Brannick, M. T. (2002). Comparison of two random-effects methods of meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 377-389.
- Halvorsen, K. T. (1994). The reporting format. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 425-437). New York: Russell Sage Foundation.
- Hamilton, V. L. (2000). (In)justice in waiting: Russian Officers' organizational commitment and mental distress during downsizing. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1995-2027.
- Hareli, S. & Tzafrir, S. S. (2006). The role of causal attributions in survivors' emotional reactions to downsizing. *Human Resource Development Review*, 5(4), 400-421.
- Hedges, L. V. (1982). Estimation of effect size from a series of independent experiments. *Psychological bulletin*, 92(2), 490-499.

- Hedges, L. V. (1983). A random effects model for effect sizes. *Psychological Bulletin*, 93(2), 388-395.
- Hedges, L. V. (1986). Issues in meta-analysis. *Review of Research in Education*, 13, 353-398.
- Hedges, L. V. (1994). Statistical considerations. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 30-37). New York: Russell Sage Foundation.
- Hedges, L. V. & Olkin, I. (1980). Vote counting methods in research synthesis. *Psychological Bulletin*, 88, 359-369.
- Hedges, L. V. & Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. Orlando, FL: Academic.
- Hedges, L. V. & Vevea, J. L. (1998). Fixed and random-effects models in meta-analysis. *Psychological Methods*, 3(4), 486-504.
- Heitger, B. & Doujak, A. (2002). *Harte Schnitte, neues Wachstum: Die Logik der Gefühle und die Macht der Zahlen im Changemanagement*. Frankfurt/Wien: Redline Wirtschaft bei Ueberreuter.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2001). Unionized employees' perceptions of role stress and fairness during organizational downsizing: Consequences for job satisfaction, union satisfaction and well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 22, 543-567.
- Hesse, H. (1986). *"Das Lied des Lebens". Die schönsten Gedichte von Hermann Hesse*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Hillebrand, M. & Burmeister, L. (2011). Die dunkle Seite des Managements. Wie man in Personalabbauprozessen aus der Hilf- und Sprachlosigkeit findet. *OrganisationsEntwicklung*, 3, 13-20.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337-352.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior As Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- Hopkins, S. M. & Weathington, B. L. (2006). The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. *The Journal of Psychology*, 140(5), 477-498.
- Hughes, J. L. (2000). Avoidance of emotional pain during downsizing in a public agency. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 52(4), 256-268.
- Hunt, M. (1997). *How Science Takes Stock. The Story of Meta-Analysis*. New York: Russell Sage Foundation.

- Hunter, J. E., L., S. F. & Jackson, G. B. (1982). *Meta-analysis: Cumulating research findings across studies*. Beverly Hills, Cal.: Sage Publications.
- Hunter, J. E. & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta-analysis - Correcting error and bias in research findings*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hunter, J. E. & Schmidt, F. L. (1994). Correcting for sources of artificial variation across studies. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 323-336). New York: Russell Sage Foundation.
- Hutchinson, J. C., Murrmann, S. K. & Murrmann, K. F. (1997). Planning and implementing an effective downsizing program. *International Journal of Hospitality Management*, 16(1), 23-38.
- Isabella, L. A. (1989). Downsizing: Survivors' assessments. *Business Horizons*, 32(3), 35-41.
- Isaksson, K., Hellgren, J. & Pettersson, P. (2000). Repeated downsizing: Attitudes and well-being for surviving personnel in a Swedish retail company. *Health effects of the new labour market*. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Iverson, R. D. & Zatzick, C. D. (2007). High commitment work practices and downsizing harshness in Australian workplaces. *Industrial Relations*, 46, 29-65.
- Jackson, G. B. (1980). Methods for integrative reviews. *Review of Educational Research*, 50(3), 438-460.
- Jackson, N. (2005). What every entrepreneur should know about downsizing: Recognizing and managing the psychological ramifications of downsizing events in an organization. *Silicon Valley Review of Global Entrepreneurship Research*, 1, 235-244.
- Jacobs, G. & Dalbert, C. (2008). Gerechtigkeit in Organisationen. *Zeitschrift für Wirtschaftspsychologie*, 10(2), 3-13.
- Jalajas, D. & Bommer, M. (1996). The effect of downsizing on the behaviors and motivations of survivors. *Organization Development Journal*, 14(2), 45-54.
- Jalajas, D. & Bommer, M. (1999a). A comparison of the impact of past and the threat of future downsizing on workers. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14, 89-100.
- Jalajas, D. & Bommer, M. (1999b). The influence of job motivation versus downsizing on individual behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 10, 329-341.
- Jick, T. D. (1985). As the axe falls: Budget cuts and the experience of stress in organizations. *Human Stress and Cognition in Organizations* (S. 83-114). New York: John Wiley & Sons.

- Johnson, B. T. & Eagly, A. H. (2000). Quantitative synthesis of social psychological research. *Handbook of research methods in social and personality psychology* (S. 496-528). London: Cambridge University Press.
- Johnson, B. T., Mullen, B. & Salas, E. (1995). Comparison of three major meta-analytic approaches. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 94-106.
- Johnson, J. R., Bernhagen, M. J., Miller, V. & Allen, M. (1996). The role of communication in managing reductions in workforce: A field test. *Journal of Applied Communication Research, 24*, 139-164.
- Kalimo, R., Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2003). The effects of past and anticipated future downsizing on survivor well-being: An equity perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(2), 91-109.
- Kammeyer-Mueller, J., Liao, H. & Arvey, R. D. (2001). Downsizing and organizational performance: A review of the literature from the stakeholder perspective. *Research in Personnel and Human Resources Management, 20*, 269-329.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341-349.
- Karasek, R. A. & Thorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, health and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kavale, K. A. (2001). Meta-Analysis: A Primer. *Exceptionality, 9*(4), 177-183.
- Kaye, B. L. (1998). The Kept-On Workforce. *Training & Development, 31*, 53-65.
- Kernan, M. & Hanges, P. (2002). Survivor reactions to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal, and informational justice. *Journal of Applied Psychology, 87*, 916-928.
- Kets de Vries, M. F. R. & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. *Human Relations, 50*, 11-50.
- Kim, H.-S. (2009). Examining the role of informational justice in the wake of downsizing from an organizational relationship management perspective. *Journal of Business Ethics, 88*(2), 297-312.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7-year 3-wave panel study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, 14*(1), 59-73.
- Klein, U. (2009). *Downsizing in Organisationen: Psychologische Effekte bei verbleibenden Mitarbeitern*. Berlin: LIT Verlag.

- Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., Smith, E. & Hedlund, J. (1993). Organizational downsizing: Strategies, interventions and research implications. *International review of industrial and organizational psychology* (S. 264-322). New York: John Wiley.
- Krause, A., Stadil, T. & Bünke, J. (2003). Auswirkungen von Downsizing-Maßnahmen auf das organisationale Commitment der verbleibenden Mitarbeiter. Ein Vorher-Nachher-Vergleich. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 34(4), 355-372.
- Krautgartner, B. (2011). Nach dem Downsizing. Den Neuanfang gemeinsam meistern. *OrganisationsEntwicklung*, 3, 32-36.
- Krepps, M. B. & Candell, A. B. (1997). *Industrial inefficiency and downsizing. A study of layoffs and plant closures*. New York & London: Garland Publishing, Inc.
- Kübler-Ross, E. (1969). *On death and dying*. New York: Collier.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Leana, C. R. & Feldman, D. C. (1988). Individual responses to job loss: Perceptions, reactions, and coping behaviors. *Journal of Management*, 14(3), 375-389.
- Leana, C. R. & Feldman, D. C. (1990). Individual responses to job loss: Empirical findings from two field studies. *Human Relations*, 43(11), 1155-1181.
- Lee, J. & Corbett, J. M. (2006). The impact of downsizing on employees' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 176-199.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Leonhart, R. & Maurischat, C. (2004). Meta-Analysen auf Primärdatenbasis - Probleme und Lösungsansätze. *Zeitschrift für Evaluation*(1), 21-34.
- Lewin, J. E., Biemans, W. & Ulaga, W. (2010). Firm downsizing and satisfaction among United States and European customers. *Journal of Business Research*, 63, 697-706.
- Lewin, J. E. & Johnston, W. J. (2000). The impact of downsizing and restructuring on organizational competitiveness. *Competitiveness Review*, 10(1), 45-55.
- Light, R. J., Singer, J. D. & Willett, J. B. (1994). The visual presentation and interpretation of meta-analysis. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 439-453). New York: Russell Sage Foundation.

- Light, R. J. & Smith, P. V. (1971). Accumulating evidence: Procedures for resolving contradictions among different research studies. *Harvard Educational Review*, 41, 429-471.
- Lipsey, M. W. (1994). Identifying potentially interesting variables and analysis opportunities. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 111-123). New York: Russell Sage Foundation.
- Lipsey, M. W. & Wilson, D. B. (1993). The efficacy of psychological, educational and behavioral treatment: Confirmation from meta-analysis. *American Psychologist*, 48(12), 1181-1209.
- Lipsey, M. W. & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Behavior* (S. 1297-1349). Chicago: Rand Mc Nally.
- Lodahl, T. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- London, M. (1987). Employee development in a downsizing environment. *Journal of Business and Psychology*, 2(1), 60-73.
- Luthans, B. C. & Sommer, S. M. (1999). The impact of downsizing on workplace attitudes. *Group & Organization Management*, 24, 46-70.
- Mansour-Cole, D. M. & Scott, S. G. (1998). Hearing it through the grapevine: The influence of source, leader-relations, and legitimacy on survivors' fairness perceptions. *Personnel Psychology*, 51(1), 25-54.
- Marin-Martinez, F. & Sanchez-Meca, J. (1999). Averaging dependent effect sizes in meta-analysis: A cautionary note about procedures. *The Spanish Journal of Psychology*, 2(1), 32-38.
- Marin-Martinez, F. & Sanchez-Meca, J. (2009). Weighting by inverse variance or by sample size in random-effects meta-analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 70(1), 56-73.
- Marr, R. & Steiner, K. (2003). *Personalabbau in deutschen Unternehmen: Empirische Ergebnisse zu Ursachen, Instrumenten und Folgewirkungen*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Martikainen, K. R. (2004). *The impact of downsizing cooperative extension on survivors' perceptions of the organization*. Dissertation, University of Nebraska-Lincoln.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in Psychological Science*, 12, 189-192.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Matt, G. E. & Cook, T. D. (1994). Threats to the validity of research synthesis. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 503-520). New York: Russell Sage Foundation.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 1, 53-76.
- McKinley, W., Sanchez, C. & Schick, A. (1995). Organizational downsizing: Constraining, cloning, learning. *Academy of Management Executive*, 9(3), 32-44.
- McKinley, W., Zhao, J. & Rust, K. G. (2000). A sociocognitive interpretation of organizational downsizing. *Academy of Management Review*, 25(1), 227-243.
- Mellahi, K. & Wilkinson, A. (2010). A study of the association between level of slack reduction following downsizing and innovation output. *Journal of Management Studies*, 47(3), 483-508.
- Mentzer, M. S. (2005). Toward a psychological and cultural model of downsizing. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 993-997.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mishra, A. K. & Mishra, K. E. (1994). The role of mutual trust in effective downsizing strategies. *Human Resource Management*, 33(2), 261-279.
- Mishra, A. K., Mishra, K. E. & Spreitzer, G. M. (2009). Downsizing the company without downsizing morale. *Sloan Management Review*, 50(3), 28-44.
- Mishra, A. K. & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Mohrman, S. A. & Mohrman, A. M., Jr. (1983). Employee involvement in declining organizations. *Human Resource Management*, 22(4), 445-465.
- Mone, M. (1994). Relationships between self-concepts, aspirations, emotional responses and intent to leave a downsizing organization. *Human resource management*, 33, 261-279.

- Moore, C. A. (2009). *The impact of downsizing on survivors stress and commitment: An exploratory study of white collar and blue collar layoff survivors*. Dissertation, Capella University.
- Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2004). Repeated downsizing contact: The effects of similar and dissimilar layoff experiences on work and well-being outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*, 247-257.
- Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2006). Surviving repeated waves of organizational downsizing: The recency, duration, and order effects associated with different forms of layoff contact. *Anxiety, Stress, and Coping, 19*(3), 309-329.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology, 76*(6), 845-855.
- Morris, J. R., Cascio, W. F. & Young, C. E. (1999). Downsizing after all these years: Questions and answers about who did it, how many did it, and who benefited from it. *Organizational Dynamics, 27*(3), 78-87.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review, 22*(1), 226-256.
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P., Armenakis, A. & Harris, S. G. (2000). Emotion during organizational transformations. An interactive model of survivors' reactions. *Group and organization management, 25*, 220-243.
- Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management, 26*(1), 93-113.
- Noer, D. M. (1993). *Healing the wounds. Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organisations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Noer, D. M. (1998a). *Die vier Lerntypen. Reaktionen auf Veränderungen im Unternehmen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Noer, D. M. (1998b). Layoff survivor sickness: What it is and what to do about it. *The new organization reality. Downsizing, restructuring and revitalization* (S. 207-220). Washington DC: American Psychological Association.

- Noer, D. M. (2000). Leading organizations through survivor sickness: A framework for the new millennium. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The organization in crisis. Downsizing, restructuring and privatization* (S. 235-250). Oxford: Blackwell.
- Orwin, R. G. (1983). A fail-safe N for effect size in meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, 8(2), 157-159.
- Orwin, R. G. (1994). Evaluating coding decisions. *The handbook of research synthesis* (S. 139-162). New York: Russell Sage Foundation.
- Osburn, H. & Callender, J. (1992). A note on the sampling variance of the mean uncorrected correlation in meta-analysis and validity generalization. *Journal of Applied Psychology*, 77(2), 115-122.
- Ouimet, G. (2005). Syndrome du survivant: réflexions sur l'atypie des ses manifestations. *Psychologie du travail et des organisations*, 11, 257-271.
- Parker, S. K., Chmiel, N. & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 289-303.
- Paterson, J. M. & Cary, J. (2002). Organizational justice, change anxiety, and acceptance of downsizing: Preliminary tests of an AET-based model. *Motivation and Emotion*, 26(1), 83-103.
- Paulsen, N., Callan, V. J., Grice, T. A., Rooney, D., Gallois, C., Jones, E., Jimmieson, N. L. & Bordia, P. (2005). Job uncertainty and personal control during downsizing: A comparison of survivors and victims. *Human Relations*, 58(4), 463-496.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.
- Pepper, L., Messinger, M., Weinberg, J. & Campbell, R. (2003). Downsizing and health at the United States department of energy. *American Journal Of Industrial Medicine*, 44, 481-491.
- Petzall, B. J., Parker, G. E. & Stoeberl, P. A. (2000). Another side to downsizing: Survivors' behavior and self-affirmation. *Journal of Business and Psychology*, 14(4), 593-603.
- Podolny, J. M. & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62, 673-693.
- Pugh, S., Skarlicki, D. & Passell, B. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 201-212.
- Rafferty, A. E. & Restubog, S. L. D. (2010). The impact of change process and context on change reactions and turnover during a merger. *Journal of Management*, 36(5), 1309-1338.

- Raudenbush, S. W. (1994). Random effects models. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 301-318). New York: Russell Sage Foundation.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Ricketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 472-481.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Robbins, S. P. (1999). Layoff-survivor sickness: A missing topic In organizational behavior. *Journal of Management Education*, 23, 31-43.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Rosenthal, M. C. (1994). The fugitive Literature. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 85-94). New York: Russell Sage Foundation.
- Rosenthal, R. (1979). The "file drawer problem" and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86, 638-641.
- Rosenthal, R. (1990). An evaluation of procedures and results. *The Future Of Meta-Analysis* (S. 123-133). New York: Russell Sage Foundation.
- Rosenthal, R. (1991a). Meta-analysis: A review. *Psychosomatic Medicine*, 53, 247-271.
- Rosenthal, R. (1991b). *Meta-analytic procedures for social research*. Newbury Park: Sage Publications.
- Rosenthal, R. (1994). Parametric measures of effect size. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 231-244). New York: Russell Sage Foundation.
- Rosenthal, R. (1995). Writing meta-analytic reviews. *Psychological Bulletin*, 118(2), 183-192.
- Rosenthal, R. & DiMatteo, M. R. (2001). Meta-analysis: Recent developments in quantitative methods for literature review. *Annual Review of Psychology*, 52, 59-82.
- Rosenthal, R. & Rubin, D. B. (1978). Interpersonal expectancy effects: The first 345 studies. *The Behavioral and Brain Sciences*, 3, 377-415.

- Rust, K. G., McKinley, W. & Edwards, J. C. (2005). Perceived breach of contract for one's own layoff vs. someone else's layoff: Personal pink slips hurt more. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(3), 72-83.
- Rust, K. G., McKinley, W. & Moon, G. (2005). Ideological foundations of perceived contract breach associated with downsizing: An empirical investigation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(1), 37-52.
- Rust, R. T., Lehmann, D. R. & Farley, J. U. (1990). Estimating publication bias in meta-analysis. *Journal of Marketing Research*, 27, 220-226.
- Rustenbach, J. R. (2003). *Metaanalyse. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Bern: Hans Huber Verlag.
- Sadri, G. (1996). The impact of downsizing on survivors - some findings and recommendations. *Journal of Managerial Psychology*, 11(4), 56-59.
- Sahdev, K. (2003). Survivors' reactions to downsizing: the importance of contextual factors. *Human Resource Management Journal*, 13(4), 56-74.
- Sahdev, K. (2004). Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 165-196.
- Sahdev, K., Vinnicombe, S. & Tyson, S. (1999). Downsizing and the changing role of HR. *Human Resource Management*, 10(5), 906-923.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). The Maslach burnout inventory-general survey. *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schmidt-Braße, U. (2002). Wenn Unternehmen Trauer tragen. *Personalführung*, 35(6), 68-75.
- Schulze, R. (2004). *Meta-Analysis. A comparison of approaches*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber Publishers.
- Schulze, R. (2007a). Current methods for meta-analysis. *Zeitschrift für Psychologie*, 215(2), 90-103.
- Schulze, R. (2007b). The state and the art of meta-analysis. *Zeitschrift für Psychologie*, 215(2), 87-89.
- Shadish, W. R. (1996). Meta-analysis and the exploration of causal mediating processes: A primer of examples, methods and issues. *Psychological Methods*, 1(1), 47-65.
- Shadish, W. R. & Haddock, C. K. (1994). Combining estimates of effect size. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 261-281). New York: Russel Sage Foundation.

- Shadish, W. R. & Sweeney, R. B. (1991). Mediators and moderators in meta-analysis: There's a reason we don't let dodo birds tell us which psychotherapies should have prizes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 59(6), 883-893.
- Shah, P. P. (2000). Network destruction: The structural implications of downsizing. *Academy of Management Journal*, 43(1), 101-112.
- Shaw, J. B. & Barrett-Power, E. (1997). A conceptual framework for assessing organization, work group, and individual effectiveness during and after downsizing. *Human Relations*, 50(2), 109-127.
- Sheaffer, Z., Carmeli, A., Steiner-Revivo, M. & Zionit, S. (2009). Downsizing strategies and organizational performance: A longitudinal study. *Management Decision*, 47, 950-974.
- Shelby, L. B. & Vaske, J. J. (2008). Understanding meta-analysis: A review of the methodological literature. *Leisure Sciences*, 30, 96-110.
- Spreitzer, G. M. & Mishra, A. K. (2000). An empirical examination of a stress-based framework of survivor responses to downsizing. *The organization in crisis. Downsizing, restructuring and privatization* (S. 97-118). Oxford: Blackwell.
- Spreitzer, G. M. & Mishra, A. K. (2002). To stay or to go: Voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 707-729.
- Stahlmann, M., Wendt-Kleinberg, W. & Weyrather, I. (2006). Psychologische Verträge und Arbeitsbeziehungen im Downsizing. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 37(3), 255-271.
- Stamm, H. & Schwarb, T. M. (1995). Metaanalyse. Eine Einführung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 9(1), 5-26.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-549.
- Steinhübel, A. (2007). "Wo weiche Faktoren hart werden" - Über die Psychologie des Personalabbaus. *Organisation gestalten. Struktur mit Kultur versöhnen*. (S. 435-445). Lengerich: Papst.
- Stock, W. A. (1994). Systematic coding for research synthesis. *The Handbook of Research Synthesis* (S. 125-138). New York: Russell Sage Foundation.
- Susskind, A. M. (2007). Downsizing survivors' communication networks and reactions. A longitudinal examination of information flow and turnover intentions. *Communication Research*, 34(2), 156-184.

- Svensen, E., Neset, G. & Eriksen, H. R. (2007). Factors associated with a positive attitude towards change among employees during the early phase of a downsizing process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 153-159.
- Thornhill, A. & Gibbons, A. (1995). The positive management of redundancy survivors: Issues and lessons. *Employee Counselling Today*, 7(3), 5-12.
- Thornhill, A. & Saunders, M. N. K. (1998). The meanings, consequences and implications of the management of downsizing and redundancy: A review. *Personnel Review*, 27(4), 271-295.
- Thornhill, A., Saunders, M. N. K. & Stead, J. (1997). Downsizing, delayering - but where's the commitment? The development of a diagnostic tool to help manage survivors. *Personnel Review*, 26(1/2), 81-98.
- Tomasko, R. M. (1993). *Rethinking the corporation. The architecture of change*. New York: Amacon.
- Travaglione, A. & Cross, B. (2006). Diminishing the social network in organizations: Does there need to be a phenomenon as 'survivor syndrome' after downsizing? *Strategic Change*, 15(1), 1-13.
- Tsai, P. & Yen, Y. F. (2008). A model to explore the mystery between organizations' downsizing strategies and firm performance: Integrating the perspectives of organizational change, strategy and strategic human resource management. *Journal of Organizational Change Management*, 21(3), 367-384.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. & Pentti, J. (1997). Effect of organizational downsizing on health of employees. *The Lancet*, 350, 1124-1128.
- Van den Bos, K., Lind, E. A., Vermunt, R. & Wilke, H. A. M. (1997). How do I judge my outcome when I do not know the outcome of others? The psychology of the fair process effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1034-1046.
- Van den Noortgate, W. & Onghena, P. (2003). Multilevel meta-analysis: A comparison with traditional meta-analytical procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 63(5), 765-790.
- Viechtbauer, W. (2007). Accounting for heterogeneity via random-effects models and moderator analyses in meta-analysis. *Zeitschrift für Psychologie*, 215(2), 104-121.
- Wanberg, C. R., Bunce, L. W. & Gavin, M. B. (1999). Perceived fairness of layoffs among individuals who have been laid off: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 52, 59-84.
- Wang-Bae, K. (2003). Economic crisis, downsizing and "layoff survivor's syndrome". *Journal of Contemporary Asia*, 33(4), 449-464.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548-573.

- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 1-119.
- Weiss, V. (2004). Personalabbau in Unternehmen und die Situation der Verbleibenden. *Beiträge zur Arbeitspsychologie* (Vol. 7). Birkach: Digital Druck AG.
- Weiss, V. & Udris, I. (2001). Downsizing und Survivors. Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen. *Arbeit*, 10, 103-121.
- Weiss, V. & Udris, I. (2006). Downsizing in Organisationen: Und was ist mit den Verbleibenden nach Personalabbau? *Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit*. (S. 125-146). Berlin: Springer.
- Weller, I. & Kabst, R. (2007). Determinanten des Downsizings. Eine empirische Analyse mit den Daten des "Cranfield Project on International HRM". *Die Betriebswirtschaft*, 67, 299-318.
- West, G. (2000). *The effects of downsizing on survivors: A meta-analysis*. Dissertation, Blacksburg.
- Whetten, D. A. (1980). Sources, responses, and effects of organizational decline. *The Organizational Life Cycle. Issues in the Creation, Transformation, and Decline of Organizations* (S. 342-374). San Francisco: Joey-Bass Publishers.
- Whitener, E. M. (1990). Confusion of confidence intervals and credibility intervals in meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75, 315-321.
- Wiesenfeld, B., Brockner, J., Petzall, B., Wolf, R. & Bailey, J. (2001). Stress and coping among layoff survivors: A self-affirmation analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 14(1), 15-34.
- Wiesenfeld, B., Brockner, J. & Thibault, V. (2000). Procedural fairness, managers' self-esteem, and managerial behaviors following a layoff. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 83(1), 1-32.
- Woodward, C. A., Shannon, H. S., Cunningham, C., McIntosh, J., Lendrum, B., Rosenblum, D. & Brown, J. (1999). The impact of re-engineering and other cost reductions strategies on the staff of a large teaching hospital: A longitudinal study. *Medical Care*, 37(6), 556-569.
- Zeitlin, L. R. (1995). Organizational downsizing and stress-related illness. *International Journal of Stress Management*, 2(4), 207-219.
- Ziegler, A., Antes, G. & König, I. R. (2011). Bevorzugte Report Items für systematische Übersichten und Meta-Analysen: Das PRISMA-Statement (wörtliche Übersetzung aus dem Englischen von Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D. G.). *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 136, 9-15.

Zimmermann, A. & Raisch, S. (2011). Rightsizing: Ein Überblick zu Ansätzen und Methoden. *OrganisationsEntwicklung*, 3, 4-11.

Anhang

A.	KODIERPROTOKOLL	1
B.	AUFLISTUNG INSPIZIERTER, NICHT BERÜCKSICHTIGTER STUDIEN	5
C.	BESCHREIBUNG DER INKLUDIERTEN STICHPROBEN	11
D.	FOREST PLOTS ZUR SICHTUNG ZENTRALER TENDENZEN	22
E.	FUNNEL PLOTS ZUR SCHÄTZUNG DER PUBLIKATIONSVERZERRUNG	34
F.	KONTAKTIERTE AUTOREN	41

A. Kodierprotokoll

Kodierprotokoll – Sample-ID:

Nach dem Befüllen des Protokolls für die erste Stichprobe einer Studie, brauchen für die zweite Stichprobe ‚article information‘ und ‚downsizing details‘ nicht befüllt werden.

Article Information										
1a	Article ID	_____								
1b	Journal code	_____								
1c	year	of study: _____ of publication: _____								
Downsizing details										
2a	Repeated exposure to downsizing	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> not specified								
2b	Severity of downsizing	<input type="checkbox"/> short-term approach (with 30-50% of headcount) <input type="checkbox"/> middle-term approach (with 15-20% of headcount) <input type="checkbox"/> long-term approach (with 3-5% of headcount) <input type="checkbox"/> not specified								
2c	Downsizing goals	<input type="checkbox"/> reorientation <input type="checkbox"/> retrenchment <input type="checkbox"/> rent-seeking <input type="checkbox"/> not specified								
2d	Downsizing methods	<input type="checkbox"/> natural attrition with a hiring freeze <input type="checkbox"/> induced redeployment (i.e. early retirement) <input type="checkbox"/> involuntary redeployment (i.e. demotions) <input type="checkbox"/> Layoffs with outplacement assistance <input type="checkbox"/> Layoffs without outplacement assistance <input type="checkbox"/> not specified								
2e	Downsizing implementation	<table border="0"> <tr> <td><i>Selection criteria</i></td> <td> <input type="checkbox"/> seniority <input type="checkbox"/> random <input type="checkbox"/> merit <input type="checkbox"/> performance <input type="checkbox"/> skill level for performing other jobs <input type="checkbox"/> not specified </td> </tr> <tr> <td><i>Explanation of reasons for the downsizing</i></td> <td> <input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> not specified <input type="checkbox"/> no </td> </tr> <tr> <td><i>Advance notification</i></td> <td> <input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> not specified <input type="checkbox"/> no </td> </tr> <tr> <td><i>‘caretaking’ services to layoff victims</i></td> <td> <input type="checkbox"/> severance pay <input type="checkbox"/> outplacement services <input type="checkbox"/> retraining assistance <input type="checkbox"/> extended health benefits <input type="checkbox"/> not specified </td> </tr> </table>	<i>Selection criteria</i>	<input type="checkbox"/> seniority <input type="checkbox"/> random <input type="checkbox"/> merit <input type="checkbox"/> performance <input type="checkbox"/> skill level for performing other jobs <input type="checkbox"/> not specified	<i>Explanation of reasons for the downsizing</i>	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> not specified <input type="checkbox"/> no	<i>Advance notification</i>	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> not specified <input type="checkbox"/> no	<i>‘caretaking’ services to layoff victims</i>	<input type="checkbox"/> severance pay <input type="checkbox"/> outplacement services <input type="checkbox"/> retraining assistance <input type="checkbox"/> extended health benefits <input type="checkbox"/> not specified
<i>Selection criteria</i>	<input type="checkbox"/> seniority <input type="checkbox"/> random <input type="checkbox"/> merit <input type="checkbox"/> performance <input type="checkbox"/> skill level for performing other jobs <input type="checkbox"/> not specified									
<i>Explanation of reasons for the downsizing</i>	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> not specified <input type="checkbox"/> no									
<i>Advance notification</i>	<input type="checkbox"/> yes <input type="checkbox"/> not specified <input type="checkbox"/> no									
<i>‘caretaking’ services to layoff victims</i>	<input type="checkbox"/> severance pay <input type="checkbox"/> outplacement services <input type="checkbox"/> retraining assistance <input type="checkbox"/> extended health benefits <input type="checkbox"/> not specified									
2f	Country of company headquarter	<i>Nationality code</i> _____								
2g	Stage in downsizing process	<input type="checkbox"/> Prior to <input type="checkbox"/> During <input type="checkbox"/> following <input type="checkbox"/> not specified (Mehrfachnennungen möglich)								

Sample details			
3a	Type of sample	<input type="checkbox"/> <i>cross-sectional</i>	<input type="checkbox"/> <i>longitudinal</i> ↕
3b	Data points	Number of data points: <input type="text"/>	
3c	organisations	<input type="checkbox"/> <i>one organisation</i> <input type="checkbox"/> <i>not specified</i>	<input type="checkbox"/> <i>several organisations</i>
3d	Industry sector	<input type="text"/>	
3e	Type of job	<input type="checkbox"/> <i>white collar worker</i> <input type="checkbox"/> <i>blue collar worker</i> <input type="checkbox"/> <i>both</i> <input type="checkbox"/> <i>not specified</i>	
3f	occupation	<input type="text"/>	
3g	Hierarchy level	<input type="checkbox"/> <i>managerial position</i> <input type="checkbox"/> <i>no managerial position</i> <input type="checkbox"/> <i>not specified</i>	
3h	Size & response rate	$N =$ <input type="text"/>	<input type="text"/> %
3i	Gender	<input type="checkbox"/> <input type="text"/> % <i>female</i>	<input type="checkbox"/> <i>not specified</i>
3j	Age	<i>Mean:</i> <input type="text"/> <i>years</i>	<i>SD =</i> <input type="text"/>
3k	Tenure company	<i>Mean:</i> <input type="text"/> <i>years</i>	<i>SD =</i> <input type="text"/>
3l		<input type="text"/> % <i>black</i>	<input type="text"/> % <i>white</i>
		<input type="text"/> % <i>others</i>	

4 Survivors' reactions							
		scaling		\bar{x}	σ_x	α	MC
emotions	<input type="checkbox"/> <i>Guilt/remorse</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>anger</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
attitudes	<input type="checkbox"/> <i>job satisfaction</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>morale</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>org. commitment</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="radio"/> <i>affective c.</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="radio"/> <i>normative c.</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="radio"/> <i>continuance c.</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>job involvement</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>motivation</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>turnover intention</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
behaviours	<input type="checkbox"/> <i>productivity / work effort</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>job performance</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>cynicism</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>OCB</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
Health	<input type="checkbox"/> <i>Psychological burnout</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/> <i>Psychosomatic symptoms</i>	- <input type="checkbox"/>	+ <input type="checkbox"/>				

B. Auflistung inspizierter, nicht berücksichtigter Studien

Studie	Ausschlussgrund
Alakent, E. & Lee, S.-H. (2010). Do Institutionalized Traditions Matter During Crisis? Employee Downsizing in Korean Manufacturing Organizations. <i>Journal of Management Studies</i> , 47(3), 509-532.	Keine passende Variable
Amabile, T. M. & Conti, R. (1999). Changes In The Work Environment For Creativity During Downsizing. <i>Academy of Management Journal</i> , 42(6), 630-640.	Keine passende abhängige Variable
Armstrong-Stassen, M., Cameron, S. J., Mantler, J. & Horsburgh, M. E. (2001). The impact of hospital amalgamation on the job attitudes of nurses. <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> , 18(3), 149-162.	Fusion statt Downsizing
Ashford, S. J. (1988). Individual Strategies for Coping with Stress During Organizational Transitions. <i>Journal of Applied Behavioral Sciences</i> , 24(1), 19-36.	Keine passende Variable, kein eindeutiger Downsizing-Kontext
Batt, R. & Valcour, M. (2002). Human Resources Practices as Predictors of Work-family Outcomes and Employee Turnover. <i>Industrial Relations</i> , 42(2), 189-220.	Kein Downsizing
Beale, M. & Nethercott, S. (1988). Certified sickness absence in industrial employees threatened with redundancy. <i>British Medical Journal</i> , 296, 1508-1510.	Keine passende Variable
Bommer, W., Rich, G., & Rubin, R. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behavior on employed cynicism about organizational change. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 26, 733-753.	Keine passende Variable
Brockner, J. (1990). Scope of Justice in the Workplace: How Survivors React to Co-Worker Layoffs. <i>Journal of Social Issues</i> , 46(1), 95-106.	Keine verwendbaren Daten. Nachfrage ergab, dass keine Daten mehr vorhanden sind.
Brockner, J., Davy, J. & Carter, C. (1985). Layoffs, Self-esteem, and Survivor Guilt: Motivational, Affective, and Attitudinal Consequences. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 36(2), 229-244.	Laborstudie
Brockner, J., Greenberg, J., Brockner, A., Bortz, J., Davy, J., & Carter, C. (1986). Layoffs, Equity theory, and Work Performance: Further Evidence of the Impact of Survivor Guilt. <i>Academy of Management Journal</i> , 29, 373-384.	Laborstudie
Brockner, J., Grover, S., Reed, T. & DeWitt, R.; et al. (1987). Survivors' reactions to layoffs: We get by with a little help for our friends. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 32(4), 526-541.	Keine passenden Daten. Auch auf Nachfrage keine passenden Daten erhalten
Brockner, J., & Kim, D. H. (1993). Factors Affecting Stayers' Job Satisfaction in Response to a Coworker Who Departs for a Better Job. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 23(20), 1659-1684.	Keine passende Variable
Brockner, J., Wiesenfeld, B. M. & Martin, Ch. L. (1995). Decision Frame, Procedural Justice, and Survivors' Reactions to Job Layoffs. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 63(1), 59-68.	Keine passende abhängige Variable
Brockner, J.; Wiesenfeld, B.; Stephan, J.; Hurley, R., Grover, S., Reed, Th., DeWitt, R. L. & Martin, Ch. (1997). The Effects on	Keine passende Variable

Layoff Survivors of their Fellow Survivors' Reactions. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 27(10), 835-863.	
Brown, C., Arnetz, B. & Petersson, O. (2003). Downsizing within a hospital: cutting care or just costs? <i>Social Science & Medicine</i> , 57(9), 1539-1546.	Keine passende Variable
Burke, R. J. (2001). Nursing staff survivor responses to hospital restructuring and downsizing. <i>Stress and Health</i> , 17(4), 195-205.	Keine passende abhängige Variable
Burke, R. J. (2004). Implementation of hospital restructuring and nursing staff perceptions of hospital functioning. <i>Journal of Health Management and Organization</i> , 18(4), 279-289.	Keine passende Variable
Burke, R. J. (2005). Correlates of Nursing Staff Survivor Responses to Hospital Restructuring and Downsizing. <i>The Health Care Manager</i> , 24(2), 141-149.	Keine verwendbaren Daten. Autor verstorben.
Campbell-Jamison, F., Worrall, W. & Cooper, C. (2001). Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organizations. <i>Anxiety, Stress and Coping</i> , 14, 35-58.	Keine verwendbaren Daten (qualitative Interviews)
Carmeli, A. & Sheaffer, Z. (2009). How Leadership Characteristics Affect Organizational Decline and Downsizing. <i>Journal of Business Ethics</i> , 86(3), 363-378.	Keine passende Variable
Carswell, P. J. (2005). The Financial Impact of Organizational Downsizing Practices: The New Zealand Experience. <i>Asia Pacific Journal of Management</i> , 22, 41-63.	Keine passende abhängige Variable
Casey, M. K., Miller, V. D. & Johnson, J. R. (1997). Survivors' Information Seeking Following a Reduction in Workforce. <i>Communication Research</i> , 24(6), 755-781.	Keine passende abhängige Variable
Chadwick, C. Hunter, L. W. & Walston, S. L. (2004). Effects Of Downsizing Practices On The Performance Of Hospitals. <i>Strategic Management Journal</i> , 25, 405-427.	Keine passende Variable
Chipunza, C. & Berry, D. M. (2010). The relationship among survivor qualities – attitude, commitment and motivation – after downsizing. <i>African Journal of Business Management</i> , 4(5), 604-613.	Keine verwendbaren Daten. Keine Antwort auf Nachfrage.
Citrome, L. (1997). Layoffs, Reductions-In-Force, Downsizing, Rightsizing: The Case of a State Psychiatric Hospital. <i>Administration and Policy in Mental Health</i> , 24(6), 523-533.	Qualitative Fallbeschreibung
Clair, J.A. & Dufresne, R. L. (2004). Playing the grim reaper: How employees experience carrying out a downsizing. <i>Human Relations</i> , 57(12), 1597-1625.	Keine verwendbaren Daten (qualitative Interviews)
Clay-Warner, J., Hegtveldt, K. A. & Roman, P. (2005). Procedural justice, distributive justice: How experiences with downsizing condition their impact on organizational commitment. <i>Social Psychology Quarterly</i> , 68 (1), 89-102.	Keine verwendbaren Daten. Keine Antwort auf Nachfrage.
Collins, A. & Harris, R. I. D. (1999). Downsizing and Productivity: The Case of UK Motor Vehicle Manufacturing 1974-1994. <i>Managerial and Decision Economics</i> , 20, 281-290.	Keine passende Variable
Covin, T. J. (1993). Managing Workforce Reduction: A Survey of Employee Reactions & Implications for Management Consultants. <i>Organization Development Journal</i> , 11(1), 67-76.	Keine verwendbaren Daten (qualitative Interviews)
DeRue, S. D., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. D., Ilgen, D. R. & Jundt, D. K. (2008). How Different Team Downsizing Approaches Influence Team-level Adaption and Performance. <i>Academy of Management Journal</i> , 51(1), 182-196.	Laborstudie
Devine, K. Reay, T. , Stainton, L. & Collins-Nakai, R. (2003). Downsizing outcomes: Better a victim than a survivor? <i>Human Resource Management</i> , 42(2), 109-124.	Keine Daten. Auch auf Nachfrage keine passenden Daten erhalten

DeWitt, R. L. (1998). Firm, Industry And Strategy Influences On Choice Of Downsizing Approach. <i>Strategic Management Journal</i> , 19, 59-79.	Keine passende Variable
Doherty, N., Bank, J. & Vinnicombe, S. (1996). Managing Survivors. The experience of survivors in British Telecom and the British financial services sector. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 11(7), 51-60.	Keine Daten. Auch auf Nachfrage keine passenden Daten erhalten
Dragano, N., Verde, P. E. & Siegrist, J. (2005). Organisational downsizing and work stress: testing synergistic health effects in employed men and women. <i>Epidemiol Community Health</i> , 59, 694-699.	Keine verwendbaren Daten.
Edwards, J. C., Rust, K. G., McKinley, W. & Moon, G. (2003). Business ideologies and perceived breach of contract during downsizing: the role of the ideology of employee self-reliance. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 24, 1-23.	Keine passende Variable
Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M.G., Stansfeld, S. A. & Smith, G. D. (1998). The Health Effects Of Major Organizational Change And Job Insecurity. <i>Social Science Medicine</i> , 46(2), 243-254.	Keine passende Variable
Flanagan, D. J. & O'Shaughnessy, K. C. (2005). The Effect of Layoffs on Firm Reputation. <i>Journal of Management</i> , 31(3), 445-463.	Keine passende abhängige Variable
Foster, K. R. (2002). Downsizing: An Examination of the Consequences of Mass Layoffs. <i>Journal of Private Enterprise</i> , 17, 109-1130.	Keine verwendbaren Daten.
Gerpott, T. J. (2007). Die Bewertung von Personalabbauprogrammen aus Aktionärsicht – Eine Bestandsaufnahme der empirischen Ereignisstudie-Forschung. <i>Journal für Betriebswirtschaft</i> , 57(1), 3-35.	Keine passende abhängige Variable
Good, E. S. (2008). Downsizings in the biopharmaceutical industry: Utilizing content analysis to discover positive individual outcomes. Dissertation: University of Phoenix	Qualitative Studie
Greenberg, E.S. & Grunberg, L. The Changing American Workplace and the Sense of Mastery: Assessing the Impacts of Downsizing, Job Redesign and Teaming. Workplace Change Project Working Paper WP-006.	Keine passende Variable
Grubb, W. L. (2006). Procedural Justice And Layoff Survivors' Commitment: A Quantitative Review. <i>Psychological Reports</i> , 99(2), 515-530.	Keine passende Variable
Guthrie, J. P. & Datta, D. K.(2008). Dumb and dumber: The Impact of Downsizing on Firm Performance as Moderated by Industry Conditions. <i>Organization Science</i> , 19(1), 108-123.	Keine passende Variable
Hamilton, V. L. (2000). (In)justice in waiting: Russian Officers' organizational commitment and mental distress during downsizing. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 30(10), 1995-2027.	Keine Survivors
Hamilton, V. L., Broman, C. L., Hoffman, W. S. & Renner, D. S. (1990). Hard times and vulnerable people: Initial effects of plant closing on autoworkers' mental health. <i>Journal of Health and Social Behavior</i> , 31(June), 123-140.	Keine passende Variable
Herting, A. & Theorell, T. (2002). Physiological changes associated with downsizing of personnel and reorganisation in the health care sector. <i>Psychotherapy and Psychosomatics</i> , 71(2), 117-122.	Keine passende abhängige Variable
Iverson, R. D. & Pullman, J. (2000). Determinants of voluntary	Keine Survivors

turnover and layoffs in an environment of repeated downsizing following a merger: An event history analysis. <i>Journal of Management</i> , 26(5), 977-1003.	
Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J. & Virtanen, M. (2003). Human Costs of Organizational Downsizing: Comparing Health Trends Between Leavers and Stayers. <i>American Journal of Community Psychology</i> , 32(1/2), 57-67.	Keine verwendbaren Daten
Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J. & Ferrie, J. E. (2000). Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. <i>British Medical Journal</i> , 320, 971-975.	Keine passende Variable
Kivimäki, M., Vahtera, J., Thomson, L., Griffiths, A., Cox, T. & Pentti, J. (1997). Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 82 (6), 858-872.	Kein Downsizing-Kontext
Kivimäki, M., Honkonen, T., Wahlbeck, K., Elovainio, M., Pentti, J., Klaukka, T., Virtanen, M. & Vahtera, J. (2007). Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. <i>Journal of Epidemiology and Community Health</i> , 61(2), 154-158.	Keine passende Variable
Klein, U. (2009). <i>Downsizing in Organisationen: Psychologische Effekte bei verbleibenden Mitarbeitern</i> . Dissertation: Hagen FernUniversität.	
Knudsen, H. K., Johnson, J. A., Martin, J. K. & Roman, P. M. (2003). Downsizing Survival: The Experience of Work and Organizational Commitment. <i>Sociological Inquiry</i> , 73(2), Special issue: Justice for Self, Group, and Nation, 265-283.	Keine verwendbaren Daten. Nachfrage ergab, dass keine Daten mehr vorhanden sind.
Krause, A., Stadil, T. & Bünke, J. (2003). Auswirkungen von Downsizing-Maßnahmen auf das organisationale Commitment der verbleibenden Mitarbeiter: Ein Vorher-Nachher-Vergleich. <i>Gruppendynamik und Organisationsberatung</i> , 34(4), 355-372.	Keine passende abhängige Variable
Lewin, J. E. (2001). The Effects of Downsizing on Organizational Buying Behavior: An Empirical Investigation. <i>Journal of the Academy of Marketing Science</i> , 29(2), 151-164.	Keine passende Variable
Lewin, J. E., Biemans, W. & Ulaga, W. (2010). Firm downsizing and satisfaction among United States and European customers. <i>Journal of Business Research</i> , 63(7), 697-706.	Keine passende Variable
Martikainen, P., Mäki, N. & Jäntti, M. (2008). The effects of workplace downsizing on cause-specific mortality: A register-based follow-up study of Finnish men and women remaining in employment. <i>Journal of Epidemiology and Community Health</i> , 62(11), 1008-1013	Keine passende Variable
Mellahi, K. & Wilkinson, A. (2010). Slash and burn or nip and tuck? Downsizing, innovation and human resources. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 21(13), 2291-2305.	Keine passende Variable
Mellor, S. (1992). The influence of layoff severity on post-layoff union commitment among survivors: The moderating effect of the perceived legitimacy of a layoff account. <i>Personnel Psychology</i> , 45, 579-600.	Keine passenden unabhängigen Variablen
Naumann, S. E., Bies, R. J. & Martin, C. L. (1995). The Roles Of Organizational Support And Justice During A Layoff. <i>Academy of Management Journal, Best Papers Proceedings</i> , 89-93.	Keine Survivors
O'Neill, H. M. & Lenn, D. J. (1995). Voices of survivors: Words	Keine verwendbaren Daten

that downsizing CEOs should hear. <i>Academy of Management Executive</i> , 9(4), 23-33.	(qualitative Interviews)
Osthus, S. & Mastekaasa, A. (2010). The impact of downsizing on remaining workers' sickness absence. <i>Social Science & Medicine</i> , 71, 1455-1462.	Keine passende abhängige Variable
Petzall, B. J., Parker, G. E. & Stoeberl, P. A. (2000). Another side to downsizing: Survivors' behavior and self-affirmation. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 14(4), 593-603.	Keine verwendbaren Daten. Nachfrage ergab, dass keine Daten mehr vorhanden sind.
Probst, T. (2002). Layoffs and Tradeoffs: Production, Quality and Safety Demands Under the Threat of Job Loss. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 7(3), 211-221.	Fiktiver Abbau, keine Survivors
Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L. & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 80, 479-497.	Kein Downsizing-Kontext
Quinlan, M. (2007). Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing. <i>International Journal of Law and Psychiatry</i> , 30, 385-399.	Keine quantitativen Daten
Richey, M. W. (1992). The impact of corporate downsizing on employees. <i>Business Forum</i> , 17, 9-13.	Keine verwendbaren Daten
Sahdev, K. (2003). Survivors' reactions to downsizing: the importance of contextual factors. <i>Human Resource Management Journal</i> , 13(4), 56-74.	Keine verwendbaren Daten (qualitative Interviews)
Scronce, R., & McKindley, W. (2006). Perceptions of Organizational Downsizing. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> , 12(4), 89-109.	Keine passende Variable
Swaen, G. M. H., Bultmann, U., Kant, I. & Van Amelsvoort, L. (2004). Effects of job insecurity from a workplace closure threat on fatigue and psychological distress. <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> , 46(5), 443-449.	Keine verwendbaren Daten
Svensen, E., Neset, G. & Eriksen, H. R. (2007). Factors associated with a positive attitude towards change among employees during the early phase of a downsizing process. <i>Scandinavian Journal of Psychology</i> , 48, 153-159.	Keine passende Variable
Tombaugh, J. R. & White, L. P. (1990). Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a postlayoff environment. <i>Organization Development Journal</i> , 8(2), 32-43.	Keine verwendbaren Daten. Nachfrage ergab, dass keine Daten mehr vorhanden sind.
Trevor, Ch. & Nyberg, A. J. (2008). Keeping your headcount when all about you are losing theirs: Downsizing, voluntary turnover rates, and the moderating role of HR practices. <i>Academy of Management Journal</i> , 51(2), 259-276.	Keine passende Variable
Tsai, P., Yen, Y., Huang, L.-C. & Huang, I.-C. (2007). A study on motivating employees' learning commitment in the post-downsizing era: Job satisfaction perspective. <i>Journal of World Business</i> , 42, 157-169.	Keine passende abhängige Variable
Ursel, M. & Armstrong-Stassen, M. (1995). The Impact of Layoff Announcements on Shareholders. <i>Industrial Relations</i> , 50(3), 636-649.	Keine Survivors
Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2009). Organisational downsizing and employee health. Lessons learned from the Finnish 10-Town study. In: Kieselbach, T., Armgarth, E., Bagnara S. et al. Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES). Muenchen: Rainer Hampp Verlag.	Keine passende Variable
Vahtera, J., Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T., Linna, A. & Pentti, J. (2005). Organisational	Keine verwendbaren Daten

downsizing as a predictor of disability pension: the 10-town prospective cohort study. <i>Journal of Epidemiol Community Health</i> , 59, 238-242.	
Vahtera, J., Kivimäki, M. & Pentti, J. (1997). Effect of organisational downsizing on health of employees. <i>The Lancet</i> , 350, 1124-1128.	Keine passende Variable
Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P. & Ferrie, J. E. (2004). Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. <i>British Medical Journal</i> , 328-555.	Keine passende Variable
Wiesenfeld, B. M., Brockner, J. & Martin, Ch. (1999). A Self-Affirmation Analysis of Survivors' Reactions to Unfair Organizational Downsizings. <i>Journal of Experimental Social Psychology</i> , 35, 441-460.	Laborstudie
Woodward, C. A., Shannon, H. S., Cunningham, C., McIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D. & Brown, J. (1999). The impact of re-engineering and other cost reduction strategies on the staff of a large teaching hospital: A longitudinal study. <i>Medical Care</i> , 37 (6), 556-569.	Fusion statt Downsizing
Zyglidopoulos, S. C. (2000). The impact of downsizing on the corporate reputation for social performance. <i>Journal of Public Affairs</i> , 4(1), 11-25.	Keine passende Variable

C. Beschreibung der inkludierten Stichproben

	Artikel-ID	Autoren	Studie
1	66	Allen et al. (1995)	Allen, T. D., Freeman, D. M., Reizenstein, R. C. & Rentz, J. O. (1995). Just another transition? Examining survivors' attitudes over time. <i>Academy of Management Journal</i> , Best Papers Proceedings 1995, 78-82.
2	1	Allen et al. (2001)	Allen, T. D., Freeman, D. M., Russell, J. E., Reizenstein, R. C. & Rentz, J. O. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 74, 145-164.
3	80	Armstrong-Stassen (1989)	Armstrong-Stassen, M. (1989). The impact of work-force reduction on retained employees: How well do job survivors survive? <i>Ph.D. Dissertation. The Ohio State University</i> , Columbus, Ohio, (90-14493).
4	16	Armstrong-Stassen (1993a)	Armstrong-Stassen, M. (1993a). Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress, and support. <i>Anxiety, Stress & Coping: An International Journal</i> . 6 (3), 201-214.
5	26	Armstrong-Stassen (1993b)	Armstrong-Stassen, M. (1993b). "Survivors' reactions to a workforce reduction: A comparison of blue-collar workers and their supervisors." <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> 10, 334-343.
6	27	Armstrong-Stassen (1993c)	Armstrong-Stassen, M. (1993c). "Why managers should pay greater attention to the reasons they give for a workforce reduction." <i>Research and Practice in Human Resource Management</i> , 1, 41-51.

7	30	Armstrong-Stassen (1994)	Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. <i>Journal of Organizational Behavior</i> . 15(7), 597-621.
8	8	Armstrong-Stassen (1997)	Armstrong-Stassen, M. (1997). The effect of repeated downsizing and surplus designation on remaining managers: An exploratory study. <i>Anxiety, Stress & Coping: An International Journal</i> . 10 (4), 377-384.
9	7	Armstrong-Stassen (1998a)	Armstrong-Stassen, M. (1998a). The Effect of Gender and Organizational Level on How Survivors Appraise and Cope with Organizational Downsizing. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i> , 34, (2), 125-142.
10	28	Armstrong-Stassen (1998b)	Armstrong-Stassen, M. (1998b). Downsizing the Federal government: A longitudinal study of managers' reactions. <i>Canadian Journal of Administrative Sciences</i> . 15(4), 310-321.
11	70	Armstrong-Stassen (2001):	Armstrong-Stassen, M. (2001). Reactions of older employees to organizational downsizing: The role of gender, job level, and time. <i>The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences</i> . 56B (4), 234-243.
(+2)	7001	Armstrong-Stassen (2001x) = manager	
	7002	Armstrong-Stassen (2001y) =non-manager	
12	2	Armstrong-Stassen (2002)	Armstrong-Stassen, M. (2002). Designated redundant but escaping lay-off: A special group of lay-off survivors. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 75, 1-13.
13	56	Armstrong-Stassen (2003)	Armstrong-Stassen, M. (2003). Job transfer during organizational downsizing: A comparison of promotion and lateral transfers. <i>Group & Organization Management</i> . 28(3), 392-415.
14	29	Armstrong-Stassen (2004):	Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 9 (1), 46-60.
(+2)	2901	Armstrong-Stassen (2004x) = nurses	
	2902	Armstrong-Stassen (2004y) = managers	

15	65	Armstrong-Stassen (2005)	Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping with downsizing: A comparison of executive-level and middle managers. <i>International Journal of Stress Management</i> . 12 (2), 117-141.
16	9	Armstrong-Stassen (2006)	Armstrong-Stassen, M. (2006). Determinants of How Managers Cope with Organisational Downsizing. <i>Applied Psychology: An International Review</i> . 55(1), 1-26.
17	31	Armstrong-Stassen & Cameron (2003)	Armstrong-Stassen, M. & Cameron, S. J. (2003). The Influence of Prior Coping Resources and Constraints on Nurses' Coping Responses to Hospital Amalgamation in Canada. <i>International Journal of Stress Management</i> . 10 (2), 158-172.
18	71	Armstrong-Stassen et al. (1996)	Armstrong-Stassen, M., Cameron, S.J. & Horsburgh, M.E. (1996). "The impact of organizational downsizing on the job satisfaction of nurses." <i>Canadian Journal of Nursing Administration</i> , 9(4),8-32.
19	82	Armstrong-Stassen, Cameron et al. (2001)	Armstrong-Stassen, M., Cameron, S. J. & Horsburgh, M. E. (2001). Downsizing-initiated job transfer of hospital nurses: How do the job transferees fare? <i>Journal of Health and Human Services Administration</i> , 23, 470-489.
20	32	Armstrong-Stassen & Schlosser (2008)	Armstrong-Stassen, M. & Schlosser, F. K. (2008). Taking a positive approach to organizational downsizing. <i>Canadian Journal of Administrative Science</i> , 25, 93-106.
21	74	Armstrong-Stassen et al. (2001)	Armstrong-Stassen, M., Wagar, T. H. & Cattaneo, R. J. (2001). Sustaining a service quality initiative in the midst of downsizing: Can it be done? <i>Journal of Quality Management</i> , 6, 211-233.
22	33	Armstrong-Stassen et al. (2004)	Armstrong-Stassen, M., Wagar, T. H. & Cattaneo, R. J. (2004). Work-group membership (in)stability and survivors' reactions to organizational downsizing. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 34 (10), 2023-2044.

23	73	Arshad & Sparrow (2010)	Arshad, R. & Sparrow, P. (2010). Downsizing and survivor reactions in Malaysia: modelling antecedents and outcomes of psychological contract violation. <i>International Journal of Human Resource Management</i> , 21 (11), 1793-1815.
24	76	Baran et al. (2009)	Baran, M., Kanten, P., Kanten, S. & Yashoglu, M. (2009). An empirical research on the relationship between job insecurity and employee health and safety. <i>Ege Academic Review</i> , 9 (3), 969-976.
25	34	Begley (1998)	Begley, Th. M. (1998). Coping strategies as predictors of employee distress and turnover after an organizational consolidation: A longitudinal analysis. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 71(4), 305-330.
26	13	Begley & Czajka (1993)	Begley, Th.M. & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 78(4), 552-556.
27	19	Brandes et al. (2008)	Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. & Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> , 14 (3), 233-247.
28	20	Brennan & Skarlicki (2004)	Brennan, A. & Skarlicki, D. P. (2004). Personality and perceived justice as predictors of survivors' reactions following downsizing. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 34 (6), 1306-1328.

29	35	Brockner et al. (1990)	Brockner, J., DeWitt, R. L., Grover, S. & Reed, T. (1990). When it is especially important to explain why: Factors affecting the relationship between manager`explanations of a layoff and survivors' reactions to the layoff. <i>Journal of Experimental Social Psychology</i> , 26, 389-407
30	36	Brockner et al. (1988)	Brockner, J.; Grover, S. L; Blonder, M. D. (1988). Predictors of survivors' job involvement following layoffs: A field study. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 73(3), 436-442.
31	37	Brockner , Grover et al. (1993)	Brockner, J., Grover, S., O`Malley, M. N., Reed, T. F. & Glynn, M A. (1993). Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors` reactions: Evidence from the laboratory and the field. <i>Strategic Management Journal</i> , 14, 153-166.
32	38	Brockner, Grover et al. (1992)	Brockner, J., Grover, S., Reed, Th. F. & DeWitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. <i>Academy of Management Journal</i> , 35(2), 413-425.
33	22	Brockner et al. (1994)	Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C. & Bies, R. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. <i>Academy of Management Journal</i> , 37(2), 397-409.
34	11	Brockner et al. (2004):	Brockner, J., Spreitzer, G., Mishra, A.,
(+2)	1101	Brockner et al. (2004) = manche	Hochwarter, W., Pepper, L. & Weinberg, J.
	1102	Abbauzeugen, manche nicht)	(2004). Perceived control as an antidote to the negative effects of layoffs on survivors` organizational commitment and job performance. <i>Administrative Science Quaterly</i> , 49, 76-100.
		Brockner et al. (2004) = alle Zeugen	
35	39	Brockner , Tyler et al. (1992)	Brockner, J., Tyler, T. R. & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: the higher they are, the harder they fall. <i>Administrative Science Quaterly</i> 37. 241-261.

36	3	Brockner , Wiesenfeld et al. (1993)	Brockner, J., Wiesenfeld, B. M., Reed, T., Grover, S. & Martin, C. (1993). The interactive effect of job content and context on the reactions of layoff survivors. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> , 64, 187-197.
37	68	Burke (2003)	Burke R.J. (2003). Survivors and victims of hospital restructuring and downsizing: Who are the real victims? <i>International Journal of Nursing Studies</i> , 40, 903-909.
38	40	Burke & Greenglass (2001)	Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring and nursing staff well-being: The role of perceived hospital and union support. <i>Anxiety, stress and coping</i> , 14, 93-115.
39	41	Chang (2002)	Chang, E. (2002). Distributive justice and organizational commitment revisited: Moderation by layoff in the case of Korean employees. <i>Human Resource Management</i> , 41, 261-270.
40	64	Cross & Travaglione (2004)	Cross, B. & Travaglione, A. (2004). The times they are a-changing: Who will stay and who will go in a downsizing organization? <i>Personnel Review</i> , 33(3), 275-290.
41	77	Davy et al. (1991)	Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. <i>Journal of vocational behavior</i> , 38, 302-317.
42	10	Erickson & Roloff (2007)	Erickson, R. A. & Roloff, M. E.(2007). Reducing attrition after downsizing: Analyzing the effects of organizational support, supervisor support, and gender on organizational commitment. <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , 15(1), 35-55.
43	17	Evans (1999)	Evans, M. A. (1999). An analysis and cross-validation of the role of information during downsizing. <i>Military Psychology</i> , 11(4), 345-364.

44	79	Forst (1996)	Forst, Jamie K. (1996). "Job insecurity: the consequences of organizational downsizing and the mediating effects of role ambiguity and role overload." <i>Unpublished Ph.D. Dissertation</i> . Texas Christian University, DAI,57-11B, 7258,87.
45	42	Greenhalgh & Jick (1989)	Greenhalgh, L. & Jick, T.D. (1989). Survivor sense making and reactions to organizational decline: Effects of individual differences. <i>Management Communication Quarterly</i> , 2, 305-327.
46	67	Grunberg et al. (2000)	Grunberg, L., Anderson-Connolly, R., & Greenberg, S. (2000). Surviving layoffs: The effects on organizational commitment and job performance. <i>Work and Occupations</i> , 27, 7-31.
47	43	Grunberg et al. (2001)	Grunberg, L., Moore, S. Y., & Greenberg, E. (2001). Differences in psychological and physical health among layoff survivors: The effect of layoff contact. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 6, 15-25.
48	44	Hellgren & Sverke (2001)	Hellgren, J., & Sverke, M. (2001). Unionized employees' perceptions of role stress and fairness during organizational downsizing: Consequences for job satisfaction, union satisfaction and well-being. <i>Economic and Industrial Democracy</i> , 22, 543-567.
49	25	Hopkins & Weathington (2006)	Hopkins, s. M. & Weathington, B. L. (2006). The relationships between justice perceptions, trust and employee attitudes in a downsized organization. <i>The Journal of Psychology</i> , 140 (5), 477-498.
50	78	Isaksson et al. (2000)	Isaksson, K., Hellgren, J. & Pettersson, P. (2000). Repeated downsizing: Attitudes and well-being for surviving personnel in a Swedish retail company. In: K. Isaksson, C. Hogstedth, C. Eriksson, & T. Theorell (Eds.), <i>Health effects of the new labour market</i> . New York: Kluwer Academic/Plenum.

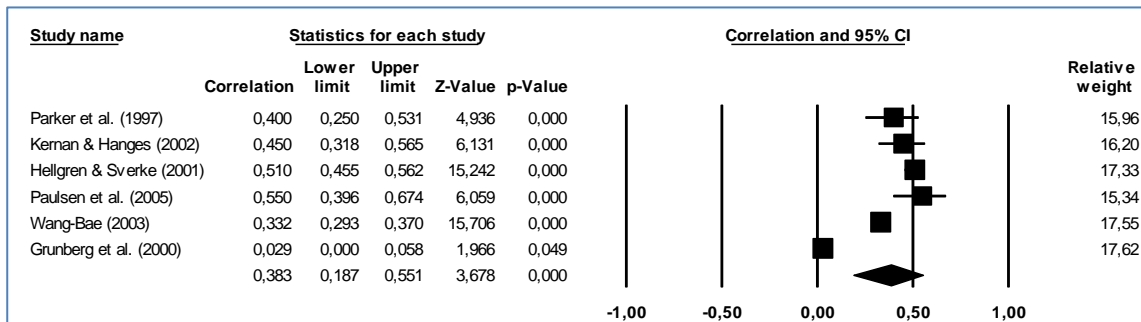
51	72	Jalajas & Bommer (1996)	Jalajas, D. & Bommer, M. (1996). "The effect of downsizing on the behaviors and motivations of survivors." <i>Organization Development Journal</i> , 14(2), 45-54.
52	46	Jalajas & Bommer (1999b)	Jalajas, D. S. & Bommer, M. (1999b). The influence of job motivation versus downsizing on individual behaviours. <i>Human Resource Development Quarterly</i> , 10, 329-341.
53	59	Jalajas & Bommer (1999a)	Jalajas, D. S. & Bommer, M. (1999a). A comparison of the impact of past and the threat of future downsizing on workers. <i>Journal of Social Behavior and Personality</i> , 14, 89-100.
54	47	Johnson et al. (1996):	Johnson, J. R., Bernhagen, M.J., Miller, V., and Allen, M. (1996). "The role of communication in managing reductions in workforce: A field test." <i>Journal of Applied Communication Research</i> , 24, 139-164.
(+2)	4701	Johnson et al. (1996) = Abbau 1	
	4702	Johnson et al. (1996) = Abbau 2	
55	48	Kalimo et al. (2003)	Kalimo, R., Taris, T. W. & Schaufeli, W. B. (2003). The Effects of Past and Anticipated Future Downsizing on Survivor Well- Being: An Equity Perspective. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 8, (2), 91-109.
56	21	Kernan & Hanges (2002)	Kernan, M. & Hanges, P. (2002). Survivor reactions to reorganization: Antecedents and consequences of procedural, interpersonal and informational justice. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 87, 916-928.
57	55	Kim (2009)	Kim, H.-S. (2009). Examining the role of informational justice in the wake of downsizing from an organizational relationship management perspective. <i>Journal of Business Ethics</i> , 88(2), 297-312.
58	14	Kivimäki et al. (2001)	Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7-year 3-wave panel study. <i>Anxiety, Stress & Coping: An International Journal</i> , 14(1), 59-73.

59	12	Lee & Corbett (2006)	Lee, J. & Corbett, J. M. (2006). The impact of downsizing on employees' affective commitment. <i>Journal of Managerial Psychology</i> , 21 (3), 176-199.
60	58	Luthans (1999):	Luthans, B. C. & Sommer, S. M. (1999). The impact of downsizing on workplace attitudes. <i>Group & Organization Management</i> , 24, 46-70.
(+2)	5801	Luthans (1999) = Manager	
	5802	Luthans (1999) = Staff	
61	24	Mansour-Cole & Scott (1998)	Mansour-Cole, D. M. & Scott, S. G. (1998). Hearing it through the grapevine: The influence of source, leader-relations, and legitimacy on survivors' fairness perceptions. <i>Personnel Psychology</i> , 51(1), 25-54.
62	83	Moore (2009)	Moore, C. A. (2009). The impact of downsizing on survivor stress and commitment: An exploratory study of white collar and blue collar layoff survivors. Dissertation. Capella University, AAT 3378877
63	50	Moore et al. (2008)	Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2008). Physical and mental health effects of surviving layoffs: A longitudinal examination. Workplace change project working paper WP-008.
64	4	Moore et al. (2004)	Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2004). Repeated Downsizing Contact: The Effects of Similar and Dissimilar Layoff Experiences on Work and Well-Being Outcomes. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 9, 247-257.
65	49	Moore et al. (2006):	Moore, S., Grunberg, L. & Greenberg, E. (2006). Surviving repeated waves of organizational downsizing: The recency, duration, and order effects associated with different forms of layoff contact. <i>Anxiety, Stress & Coping: An International Journal</i> , 19(3), 309-329.
(+2)	4901	Moore et al. (2006) = 1. Abbau	
	4902	Moore et al. (2006) = 2. Abbau	
66	6	Mossholder et al. (2000)	Mossholder, K. W., Settoon, R. P. Armenakis, A. A. & Harris, S. G. (2000). Emotion during organizational transformations. An interactive model of survivor reactions. <i>Group and organization management</i> , 25, 220-243.

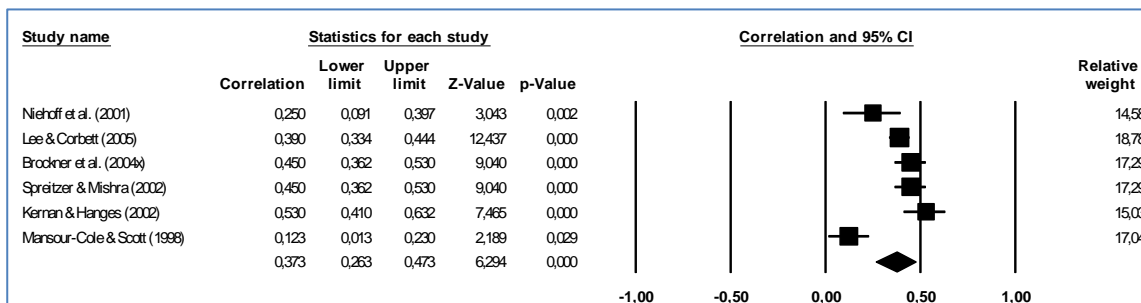
67	60	Niehoff et al. (2001)	Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G. & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. <i>Group & Organizational Management</i> , 26 (1), 93-113.
68	5	Parker et al. (1997)	Parker, S. K., Chmiel, N. & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. <i>Journal of occupational health psychology</i> , 2 (4). 289-303.
69	23	Paterson & Cary (2002)	Paterson, J. M. & Cary, J. (2002). Organizational justice, change anxiety and acceptance of downsizing: Preliminary tests of an AET-based model. <i>Motivation and Emotion</i> , 26 (1), 83-103.
70	75	Paulsen et al. (2005)	Paulsen, N., Callan, V., Rooney, D., Gallois, C., Jones, E., Grice, T. & Bordia, P. (2005). Job uncertainty and personal control during downsizing: A comparison of survivors and victims. <i>Human Relations</i> , 58 (4), 463-496.
71	57	Pepper et al. (2003):	Pepper, L., Messinger, M., Weinberg, J. &
(+2)	5701	Pepper et al. (2003x) = Unternehmen A	Campbell, R. (2003). Downsizing and health at the United States department of Energy.
	5702	Pepper et al. (2003y) = Unternehmen B	<i>American Journal of industrial medicine</i> , 44, 481-491.
72	51	Shah (2000)	Shah, P. P. (2000). Network destruction: The structural implications of downsizing. <i>Academy of Management Journal</i> , 43, 101-112.
73	61	Spreitzer & Mishra (2000)	Spreitzer, G. M. & Mishra, A. K. (2000). An empirical examination of a stress-based framework of survivor responses to downsizing. In: R. J. Burke & C. L. Cooper (Hrsg.), <i>the organization in crisis. Downsizing, restructuring and privatization</i> (S. 97-118). Oxford: Blackwell.
74	52	Spreitzer & Mishra (2002)	Spreitzer, G. M. & Mishra, A. K. (2002). To stay or to go: voluntary survivors turnover following an organizational downsizing. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 23, 707-729.

75	62	Susskind (2007)	Susskind, A. M. (2007). Downsizing survivors' communication networks and reactions. A longitudinal examination of information flow and turnover intentions. <i>Communication Research</i> , 34 (2), 156-184.
76	69	Travaglione & Cross (2006)	Travaglione, A. & Cross, B. (2006). Diminishing the social network in organizations: Does there need to be such a phenomenon as 'survivor syndrome' after downsizing? <i>Strategic Change</i> , 15(1), 1-13.
77	63	Wang-Bae (2003)	Wang-Bae, K. (2003). Economic crisis, downsizing and layoff survivor syndrome. <i>Journal of contemporary Asia</i> , 33, 449-464.
78	81	Weiss (2004)	Weiss, V. (2004). Personalabbau in Unternehmen und die Situation der Verbleibenden. In: Fischer, L. & Wiswede, G., Beiträge zur Wirtschaftspsychologie, Band 7. Digital Druck AG: Birkach.
79	18	Wiesenfeld et al. (2001):	Wiesenfeld, B. M; Brockner, J.; Petzall, B.;
(+2)	1801	Wiesenfeld et al. (2001x) =	Wolf, R.; Bailey, J. (2001). Stress and coping among layoff survivors: A self-affirmation analysis. <i>Anxiety, Stress & Coping: An International Journal</i> , 14(1), 2001, 15-34.
	1802	Unternehmen A	
		Wiesenfeld et al. (2001y)=	
		Unternehmen B	
80	54	Wiesenfeld et al. (2000):	Wiesenfeld, B. M., Brockner, J. & Thibault, V.
(+2)	5401	Wiesenfeld et al. (2000x) = Managers	V. (2000). Procedural fairness, managers' self-esteem, and managerial behaviors following a layoff. <i>Organizational behaviours and Human decision Making Processes</i> , 83,1-32.
	5402	Studie 1	
		Wiesenfeld et al. (2000y) = Managers	
		Studie 2	

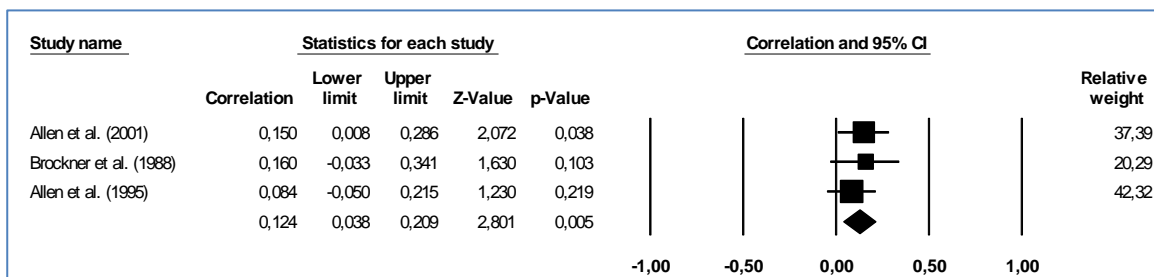
D. Forest Plots zur Sichtung zentraler Tendenzen



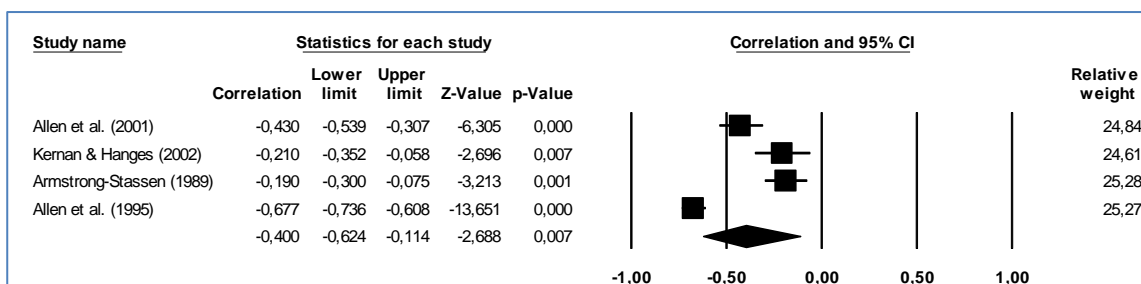
Forest Plot 1: Autonomie am Arbeitsplatz – Arbeitszufriedenheit



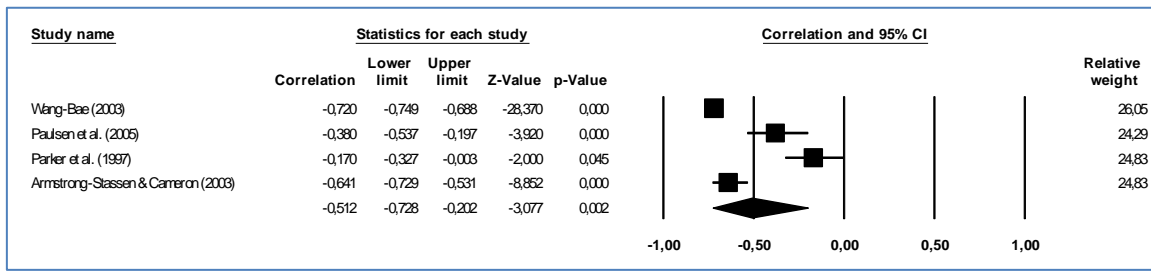
Forest Plot 2: Autonomie am Arbeitsplatz – affektives Commitment



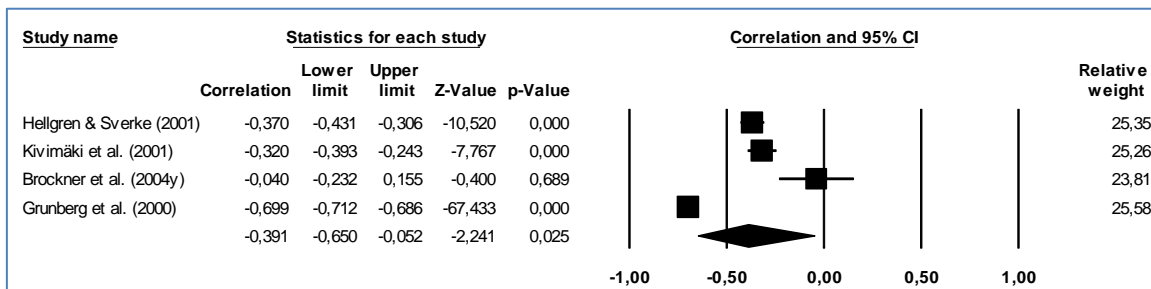
Forest Plot 3: Autonomie am Arbeitsplatz – Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit



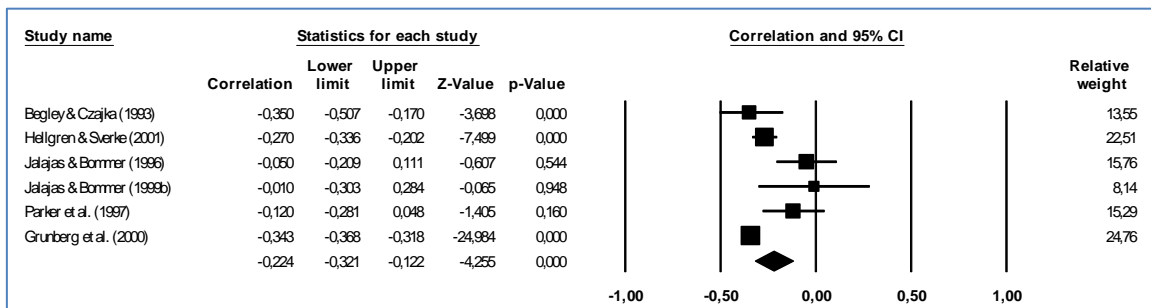
Forest Plot 4: Autonomie am Arbeitsplatz – Kündigungsabsichten



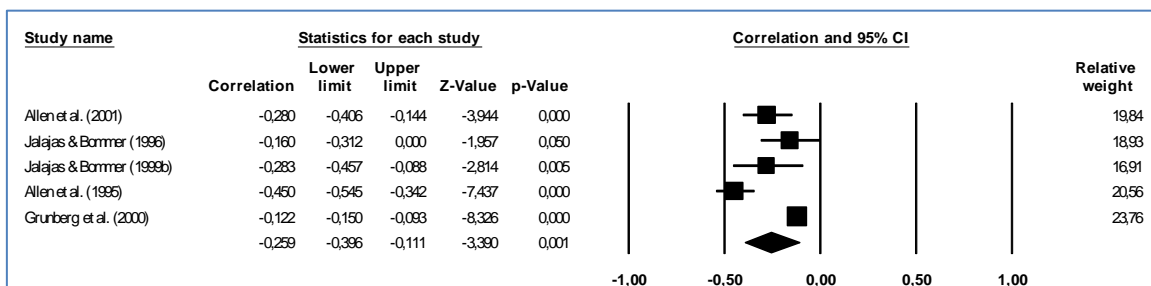
Forest Plot 5: Autonomie am Arbeitsplatz – Psychologischer Burnout



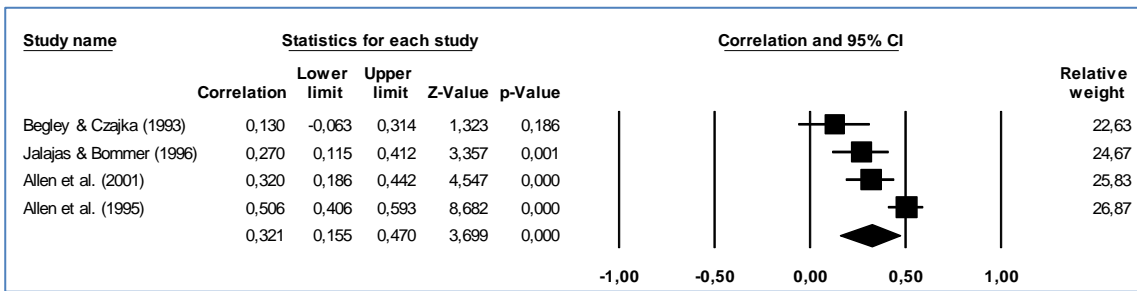
Forest Plot 6: Autonomie am Arbeitsplatz – Psychosomatische Symptome



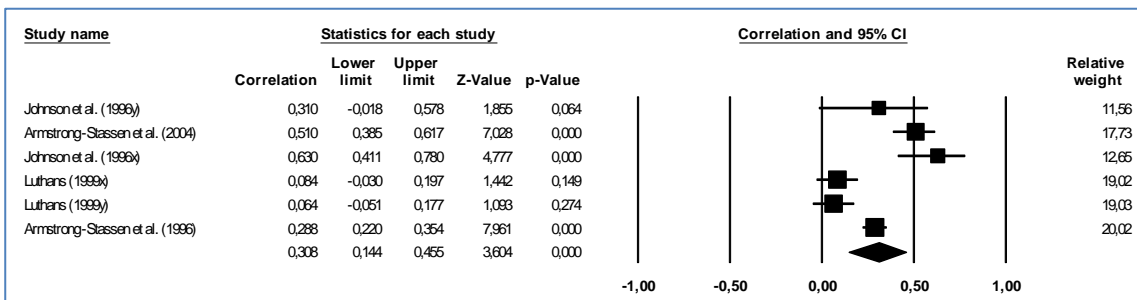
Forest Plot 7: Arbeitsbelastung – Arbeitszufriedenheit



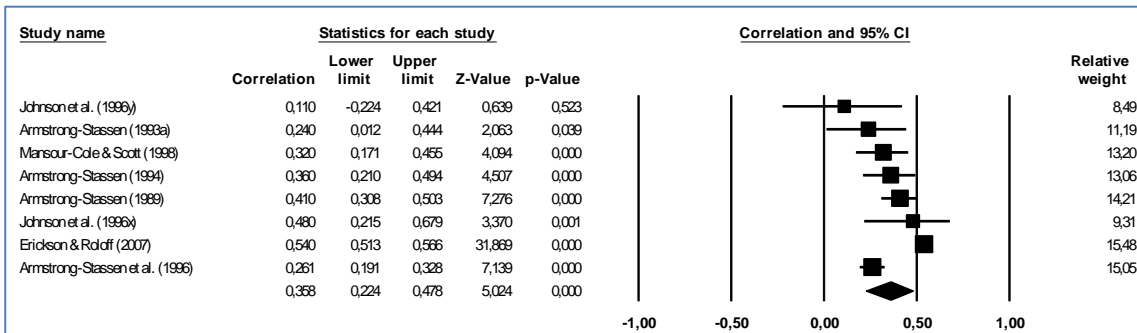
Forest Plot 8: Arbeitsbelastung – Organisationales Commitment



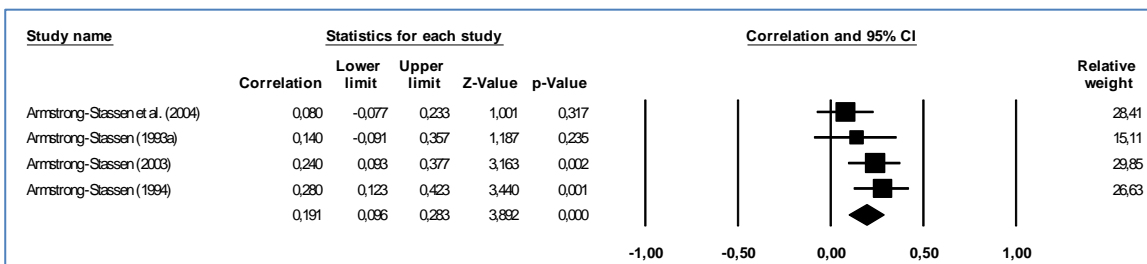
Forest Plot 9: Arbeitsbelastung – Kündigungsabsichten



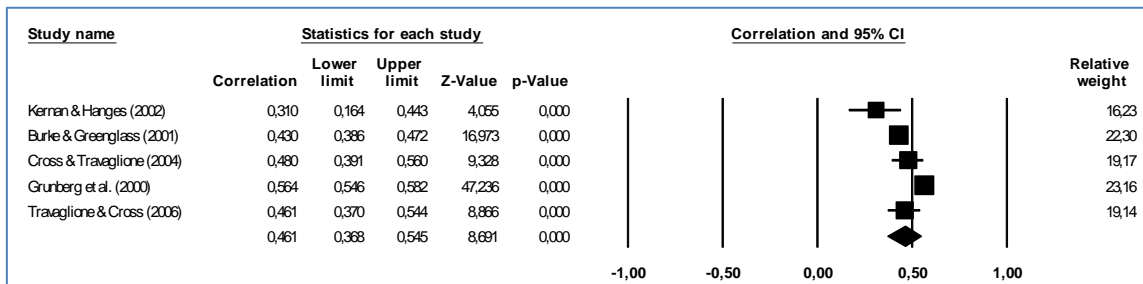
Forest Plot 10: Unterstützung durch Führungskraft – Arbeitszufriedenheit



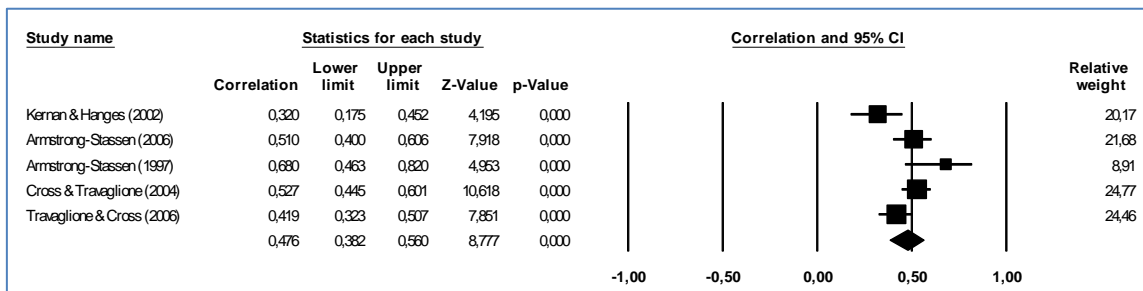
Forest Plot 11: Unterstützung durch Führungskraft – Organisationales Commitment



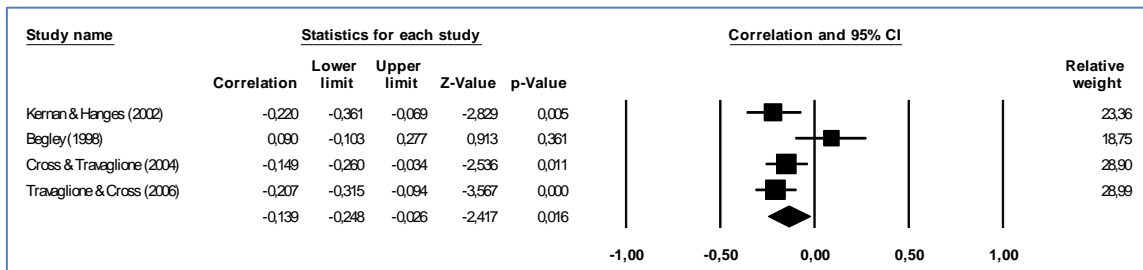
Forest Plot 12: Unterstützung durch Führungskraft – Arbeitsleistung



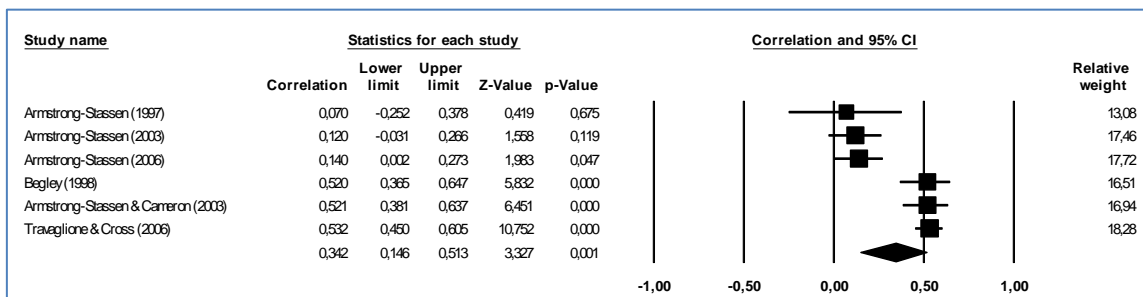
Forest Plot 13: Organisationale Unterstützung – Arbeitszufriedenheit



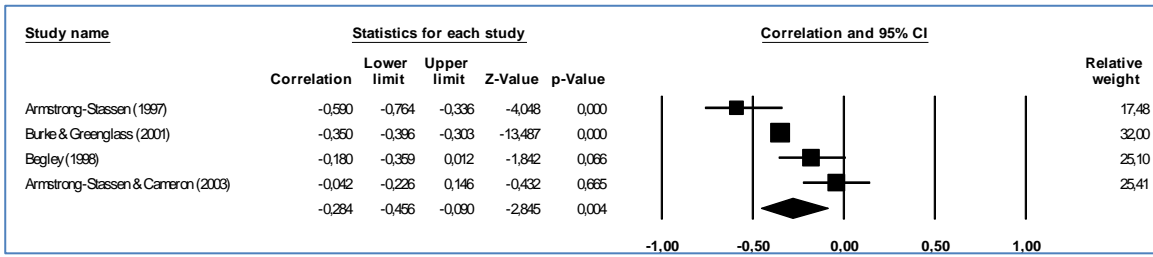
Forest Plot 14: Organisationale Unterstützung – Affektives Commitment



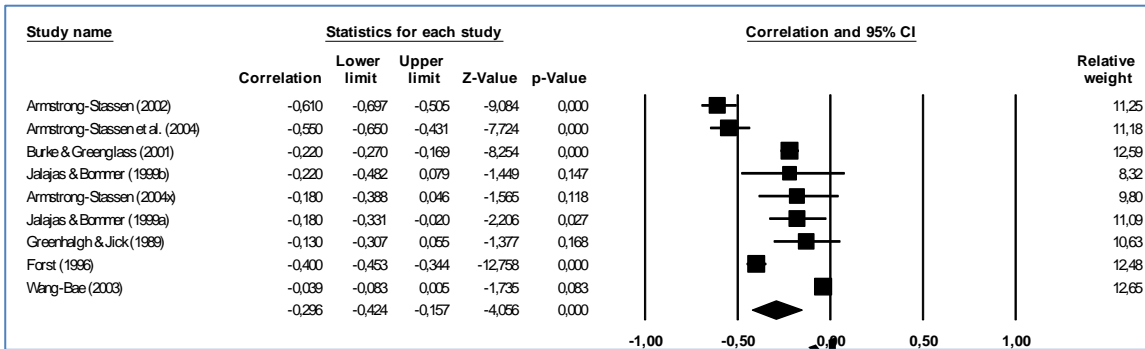
Forest Plot 15: Organisationale Unterstützung – Kündigungsabsichten



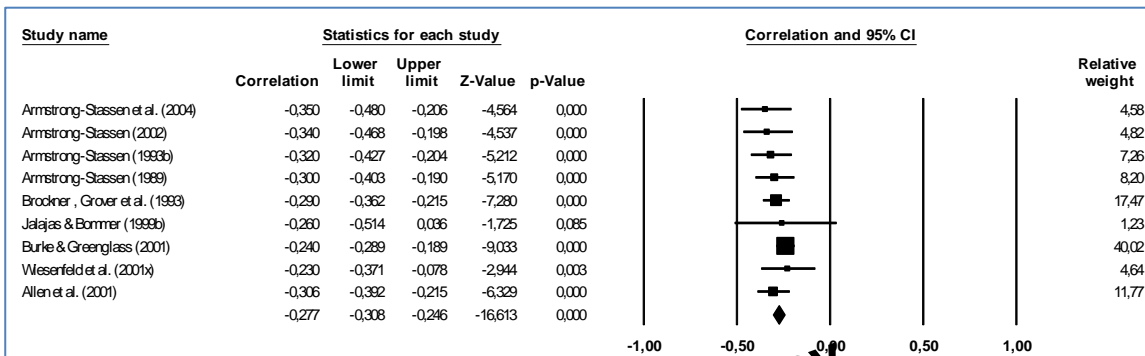
Forest Plot 16: Organisationale Unterstützung – Arbeitseinsatz



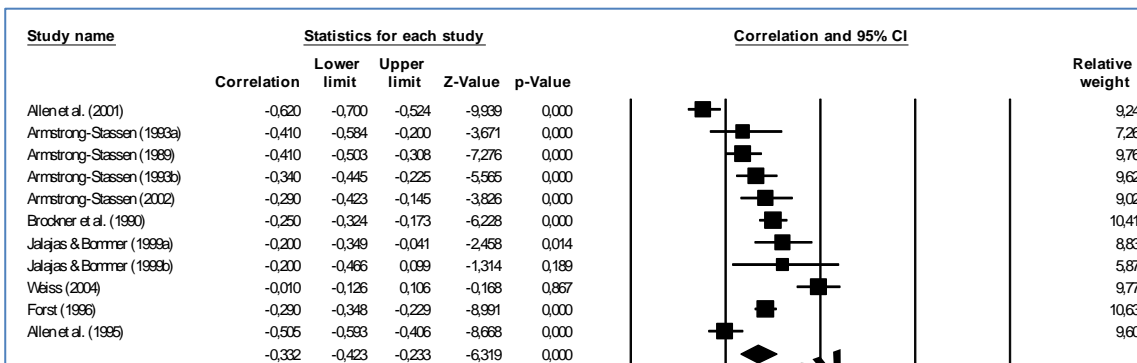
Forest Plot 17: Organisationale Unterstützung – Psychologischer Burnout



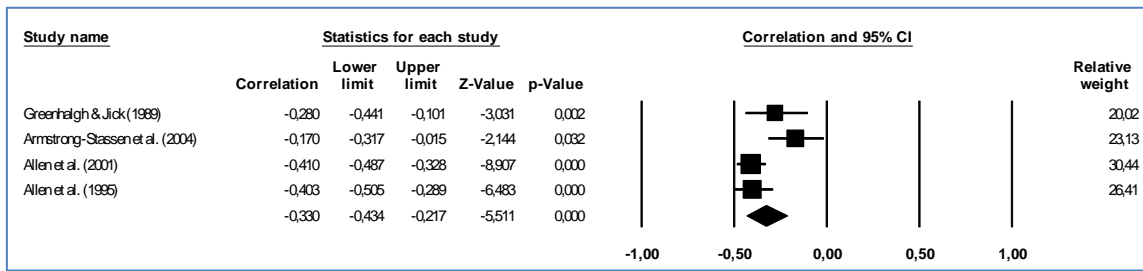
Forest Plot 18: Arbeitsplatzunsicherheit – Arbeitszufriedenheit



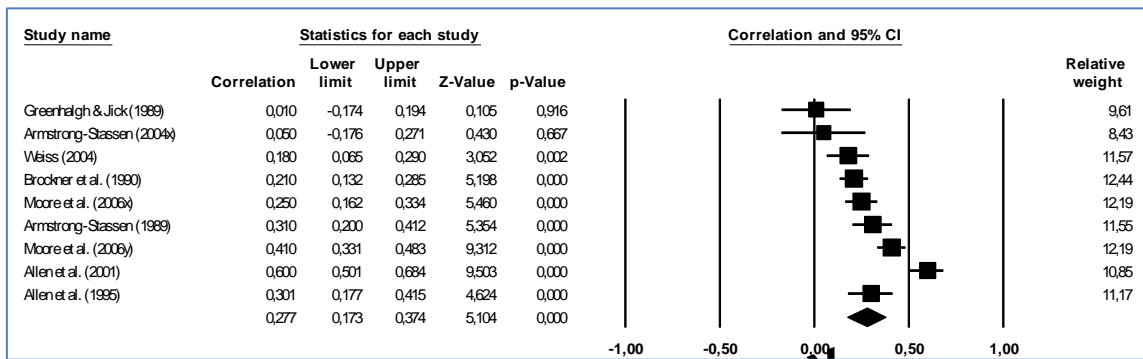
Forest Plot 19: Arbeitsplatzunsicherheit – Geistig-seelische Verfassung



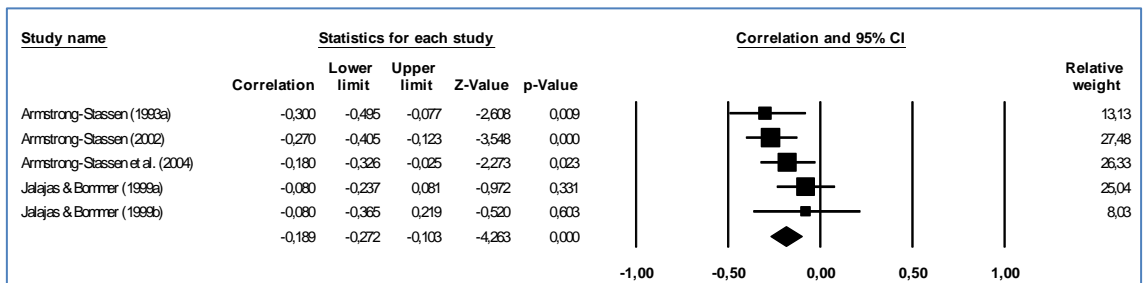
Forest Plot 20: Arbeitsplatzunsicherheit – Organisationales Commitment



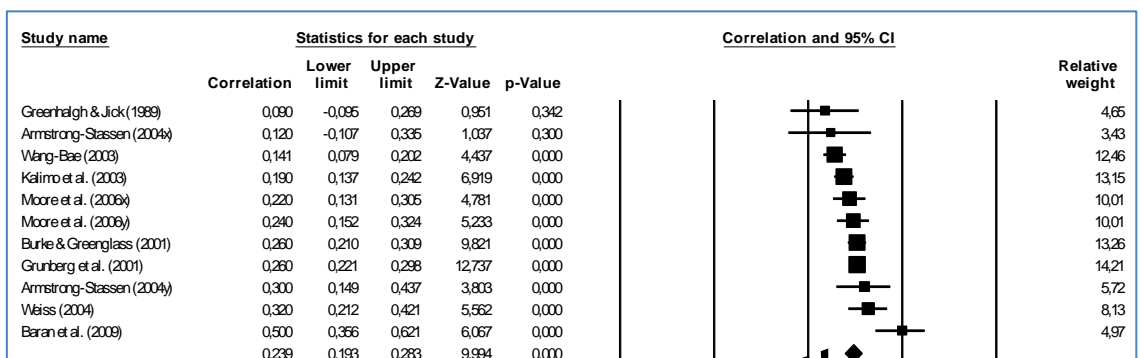
Forest Plot 21: Arbeitsplatzunsicherheit – Psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit



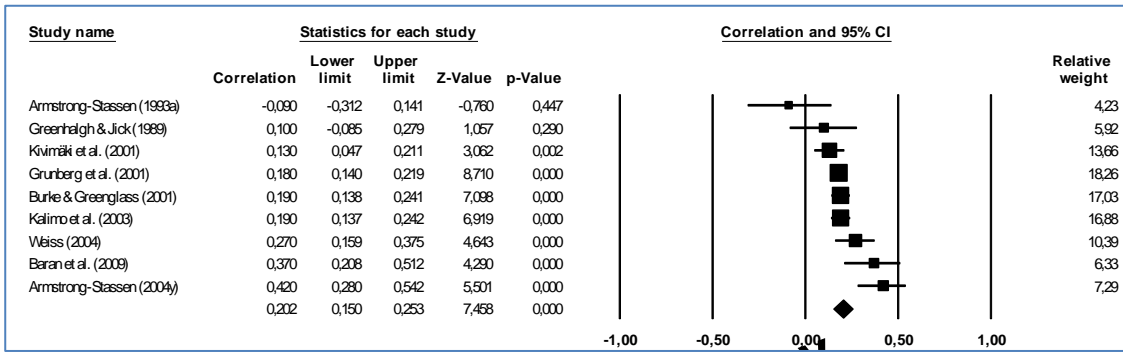
Forest Plot 22: Arbeitsplatzunsicherheit – Kündigungsabsichten



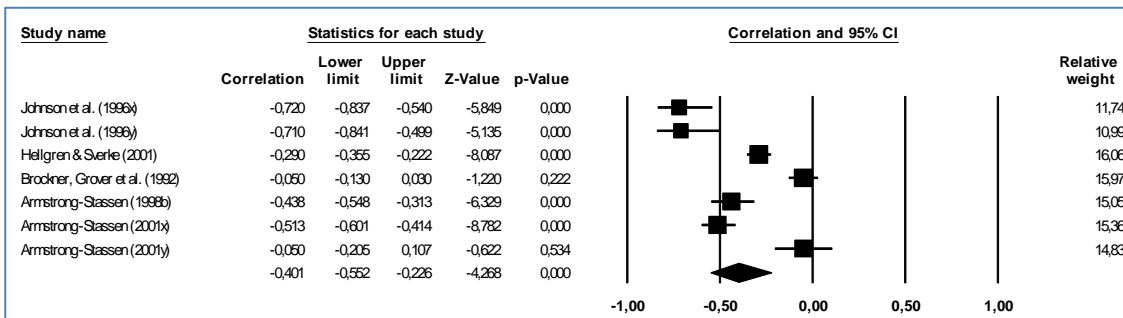
Forest Plot 23: Arbeitsplatzunsicherheit – Arbeitsleistung



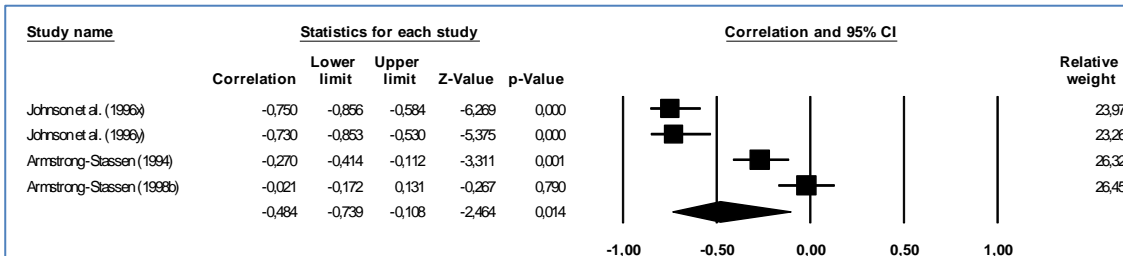
Forest Plot 24: Arbeitsplatzunsicherheit – Psychologischer Burnout



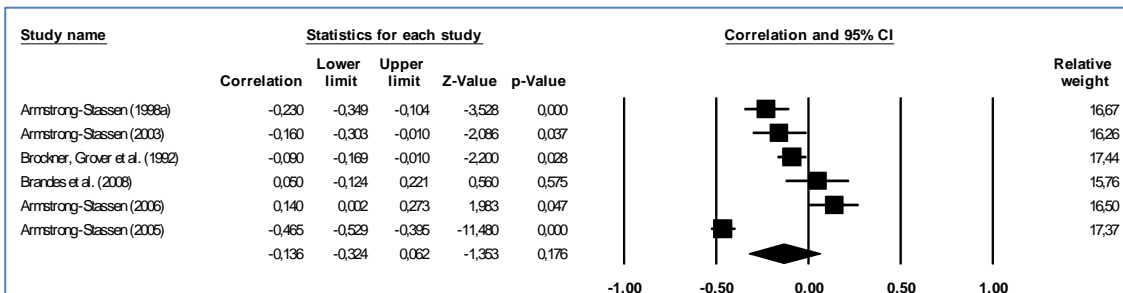
Forest Plot 25: Arbeitsplatzunsicherheit – Psychosomatische Symptome



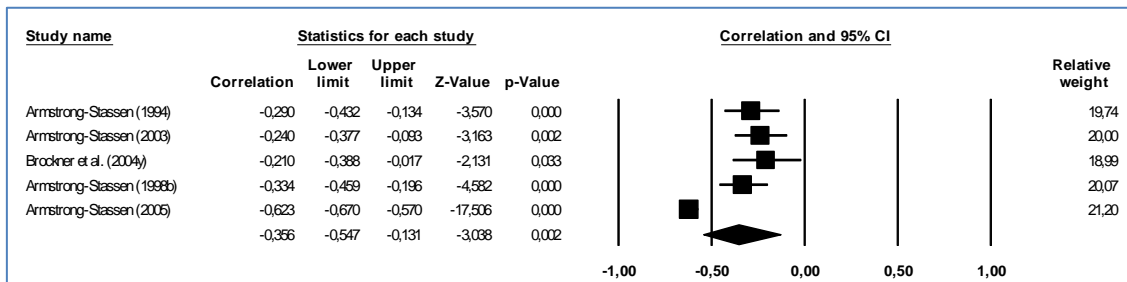
Forest Plot 26: Erlebte Stärke der Bedrohung – Arbeitszufriedenheit



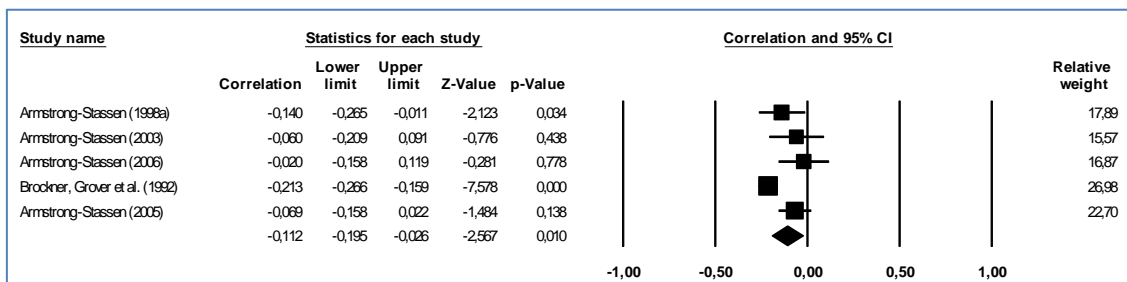
Forest Plot 27: Erlebte Stärke der Bedrohung – Organisationales Commitment



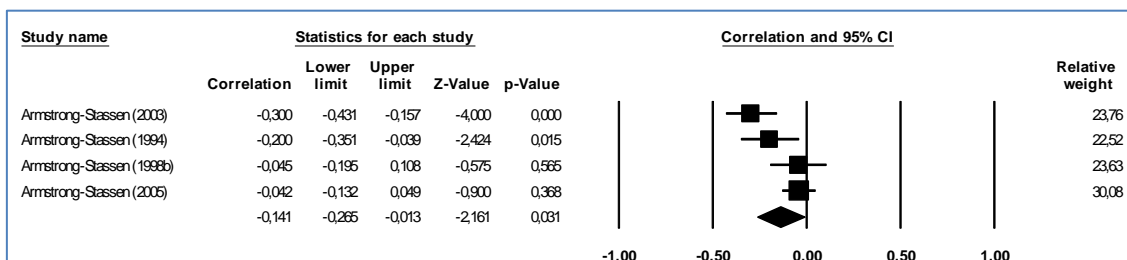
Forest Plot 28: Erlebte Stärke der Bedrohung – Arbeitseinsatz



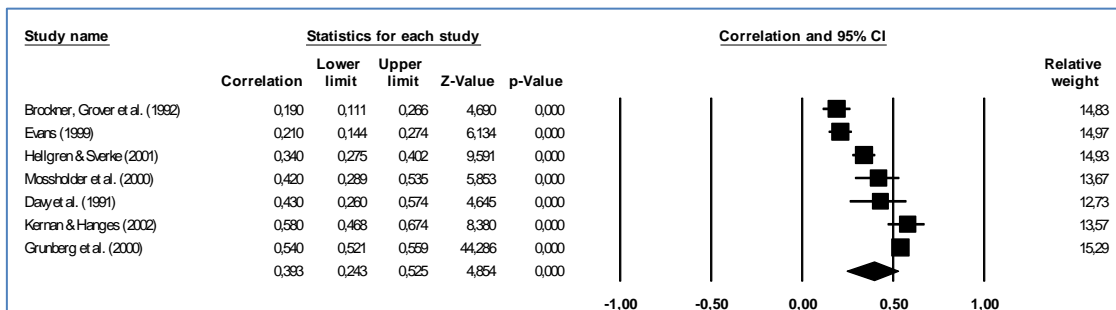
Forest Plot 29: Erlebte Stärke der Bedrohung – Arbeitsleistung



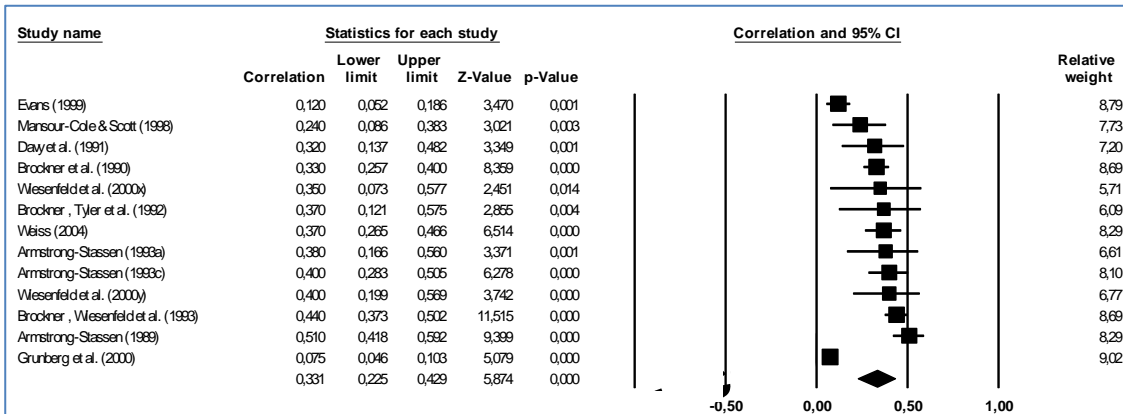
Forest Plot 30: Gefühl der Machtlosigkeit – Arbeitseinsatz



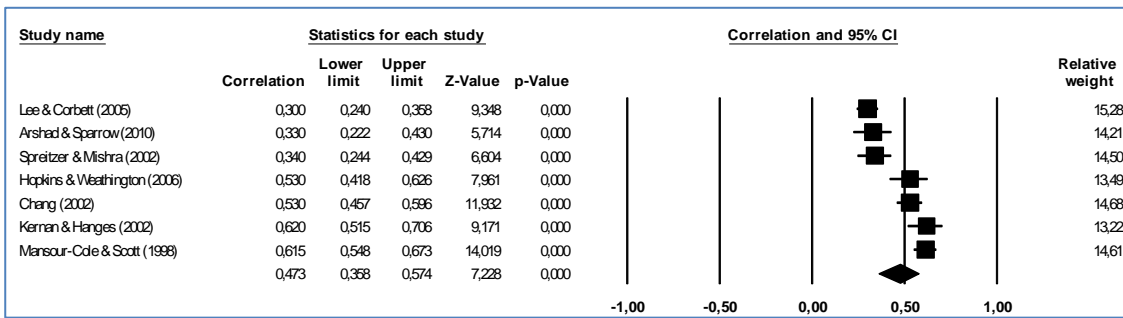
Forest Plot 31: Gefühl der Machtlosigkeit – Arbeitsleistung



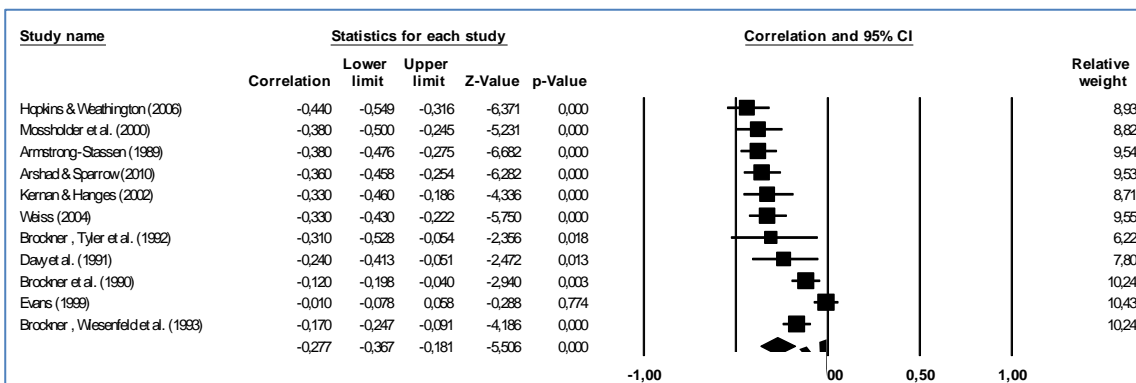
Forest Plot 32: Prozedurale Gerechtigkeit – Arbeitszufriedenheit



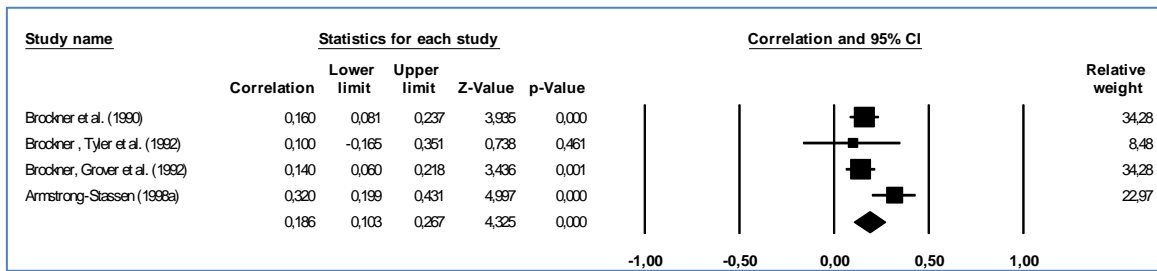
Forest Plot 33: Prozedurale Gerechtigkeit – Organisationales Commitment



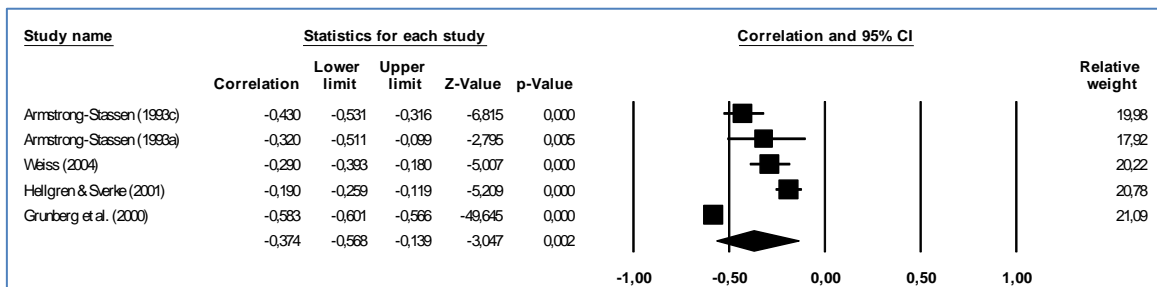
Forest Plot 34: Prozedurale Gerechtigkeit – Affektives Commitment



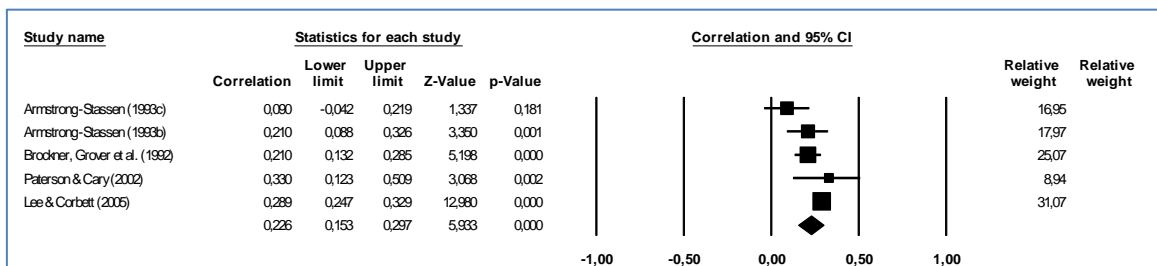
Forest Plot 35: Prozedurale Gerechtigkeit – Kündigungabsichten



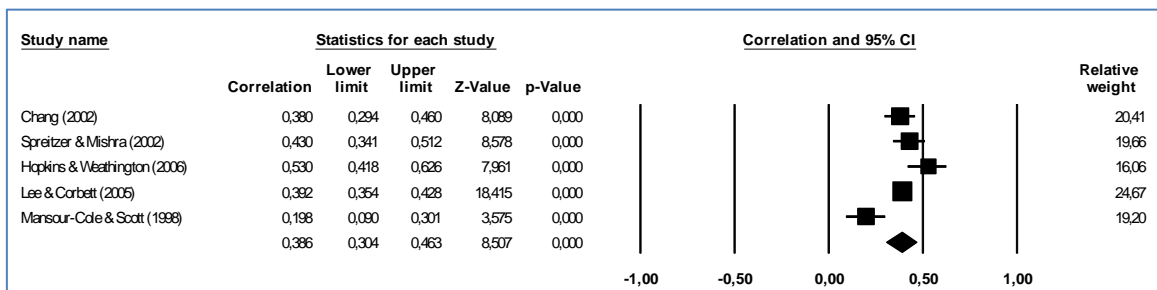
Forest Plot 36: Prozedurale Gerechtigkeit – Arbeitseinsatz



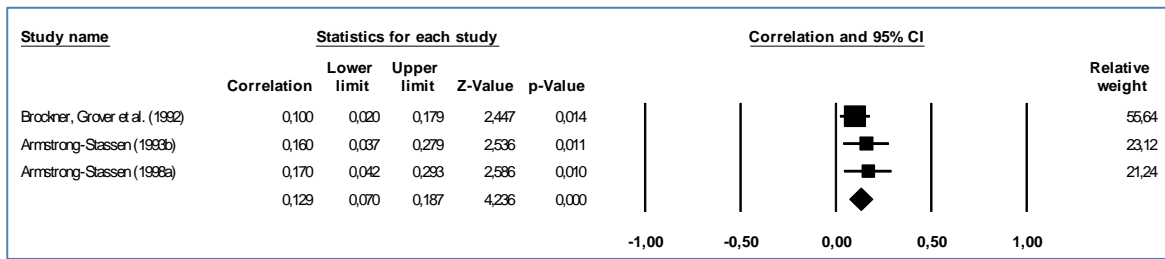
Forest Plot 37: Prozedurale Gerechtigkeit – Psychosomatische Symptome



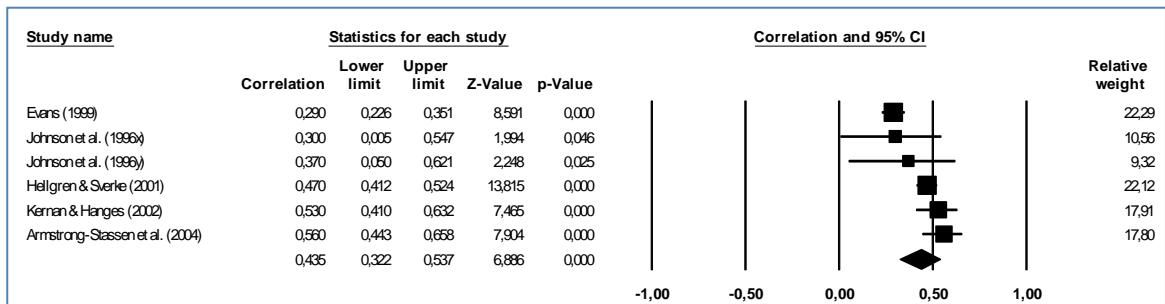
Forest Plot 38: Distributive Gerechtigkeit – Geistig-seelische Verfassung



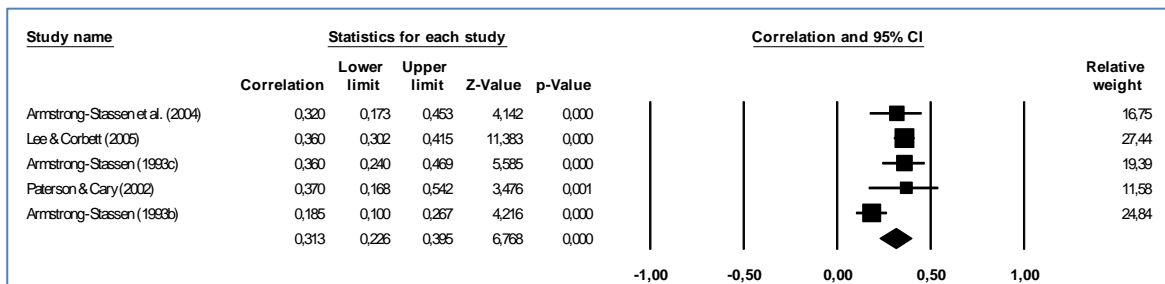
Forest Plot 39: Distributive Gerechtigkeit – Affektives Commitment



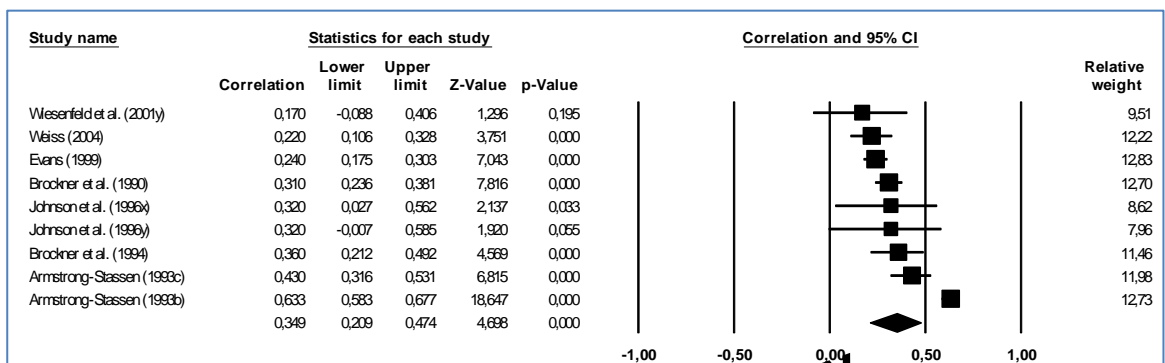
Forest Plot 40: Distributive Gerechtigkeit – Arbeitseinsatz



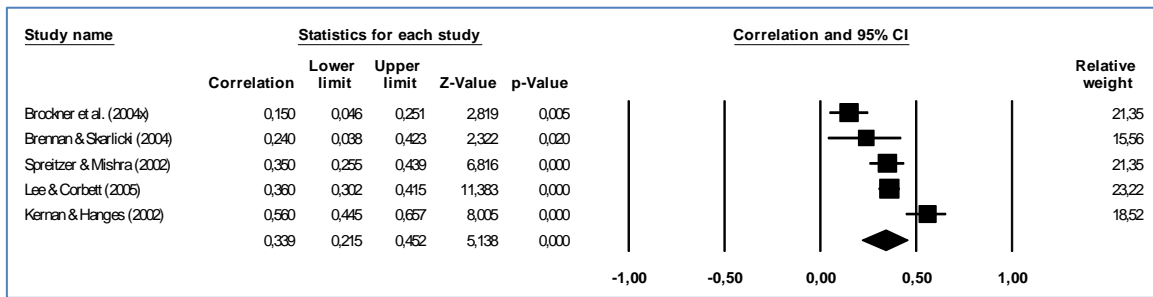
Forest Plot 41: Interaktionale Gerechtigkeit – Arbeitszufriedenheit



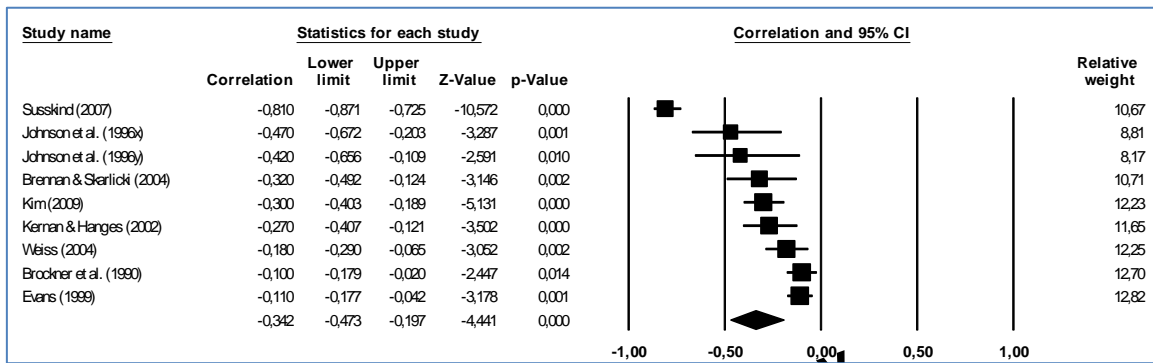
Forest Plot 42: Interaktionale Gerechtigkeit – Geistig-seelische Verfassung



Forest Plot 43: Interaktionale Gerechtigkeit – Organisationales Commitment

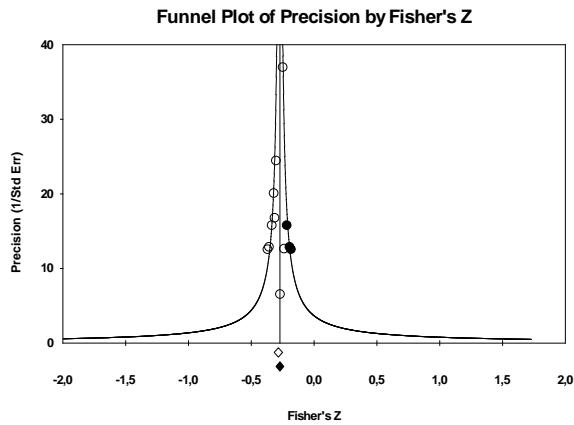


Forest Plot 44: Interaktionale Gerechtigkeit – Affektives Commitment

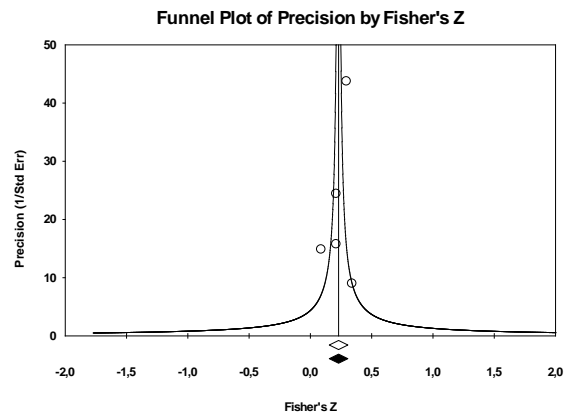


Forest Plot 45: Interaktionale Gerechtigkeit – Kündigungsabsichten

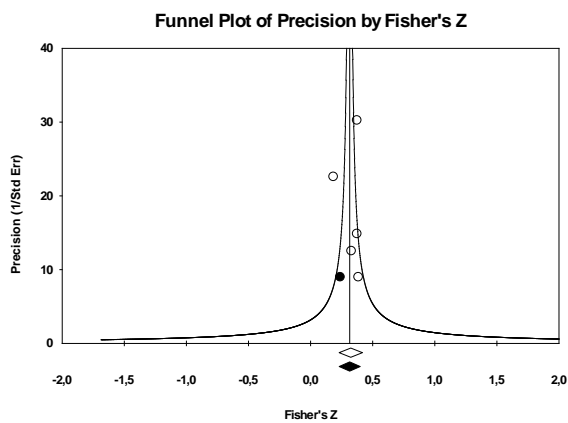
E. Funnel Plots zur Schätzung der Publikationsverzerrung



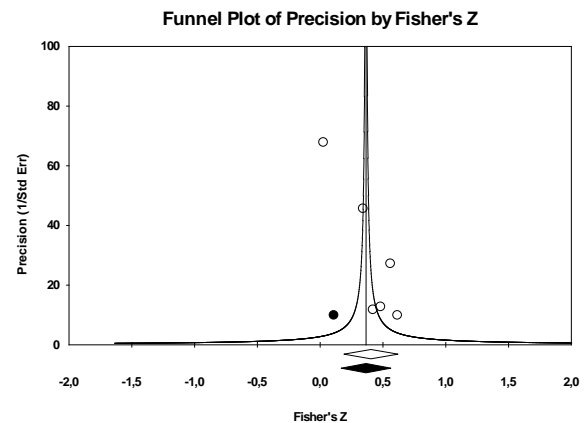
Funnel Plot 1: Arbeitsplatzunsicherheit und geistig-seelische Verfassung



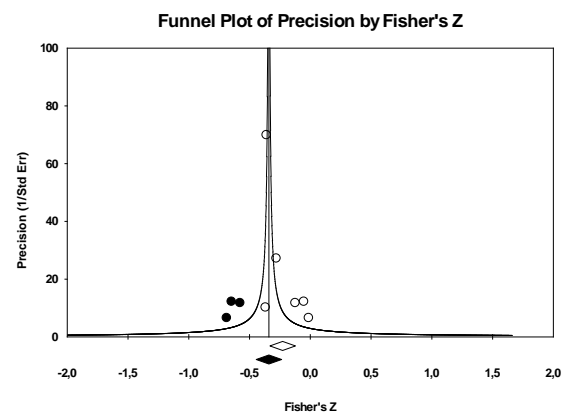
Funnel Plot 2: Distributive Gerechtigkeit und geistig-seelische Verfassung



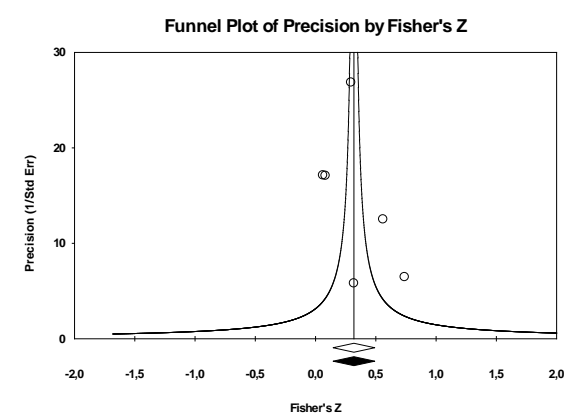
Funnel Plot 3: Interaktionale Gerechtigkeit und geistig-seelische Verfassung



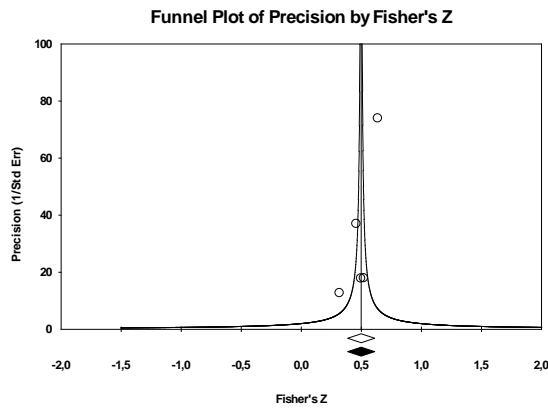
Funnel Plot 4: Autonomie am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit



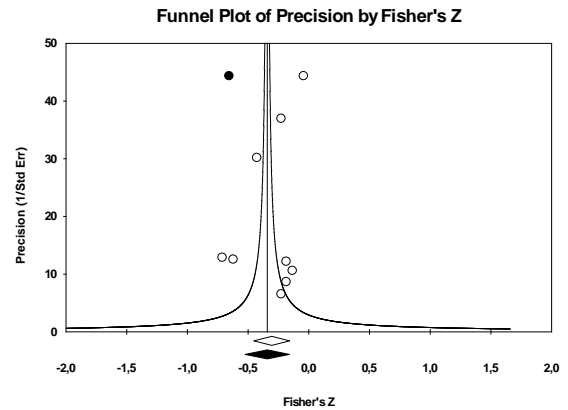
Funnel Plot 5: Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit



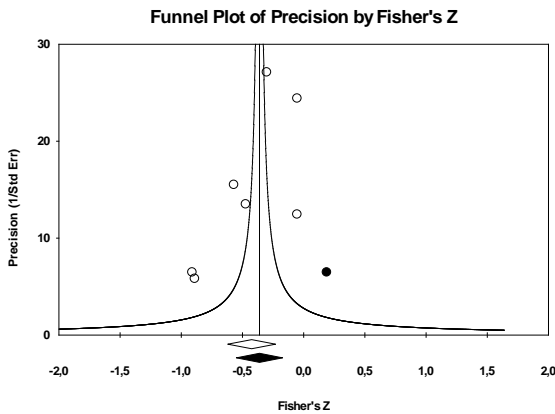
Funnel Plot 6: Unterstützung durch FK und Arbeitszufriedenheit



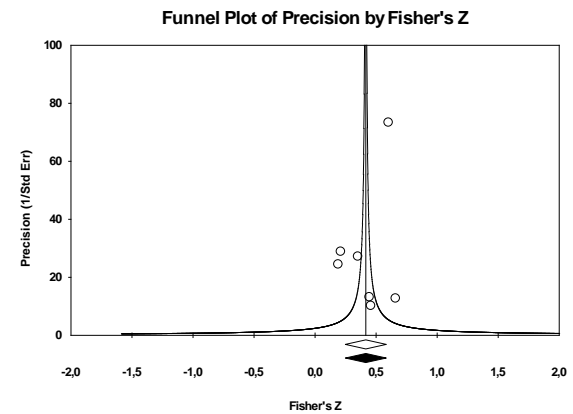
Funnel Plot 7: Organisatorische Unterstützung und Arbeitszufriedenheit



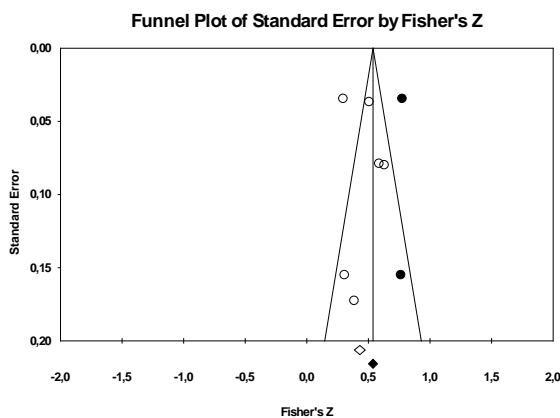
Funnel Plot 8: Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit



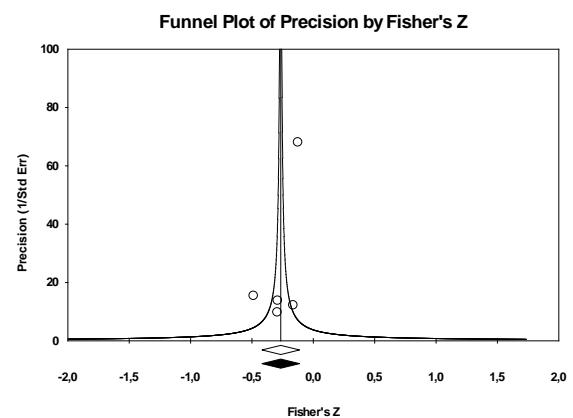
Funnel Plot 9: Erlebte Stärke der Bedrohung und Arbeitszufriedenheit



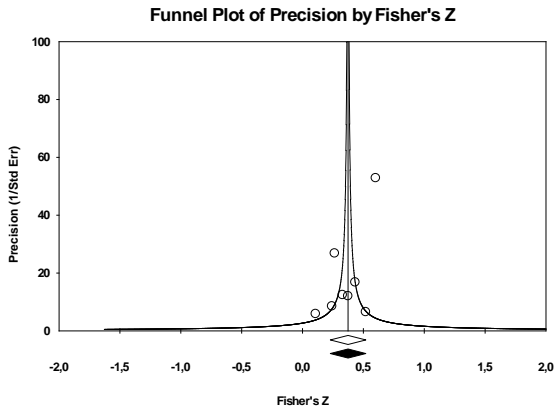
Funnel Plot 10: Prozedurale Gerechtigkeit und Arbeitszufriedenheit



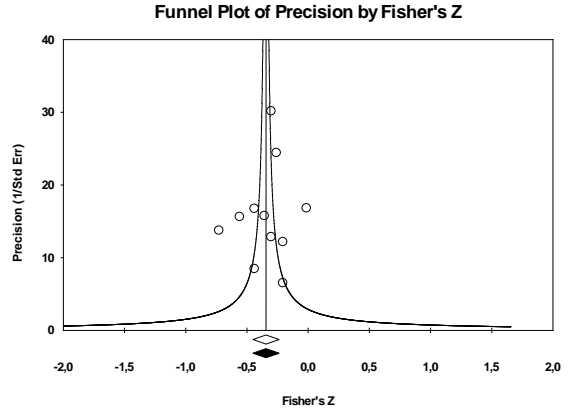
Funnel Plot 11: Interaktionale Gerechtigkeit – Arbeitszufriedenheit



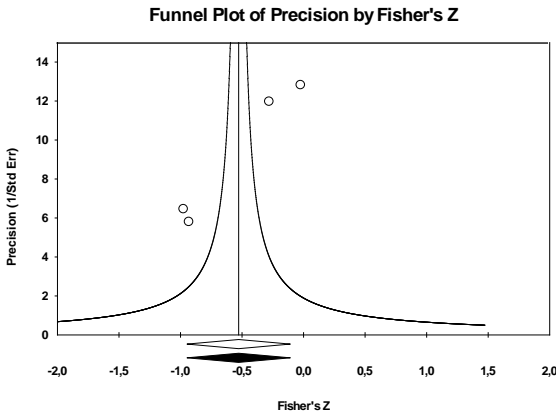
Funnel Plot 12: Arbeitsbelastung und organisationales Commitment



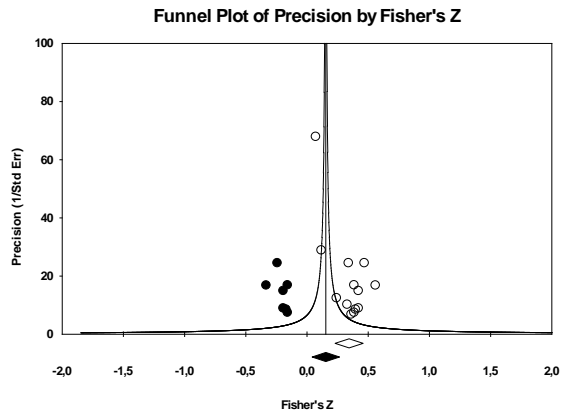
Funnel Plot 13: Unterstützung durch FK und organisationales Commitment



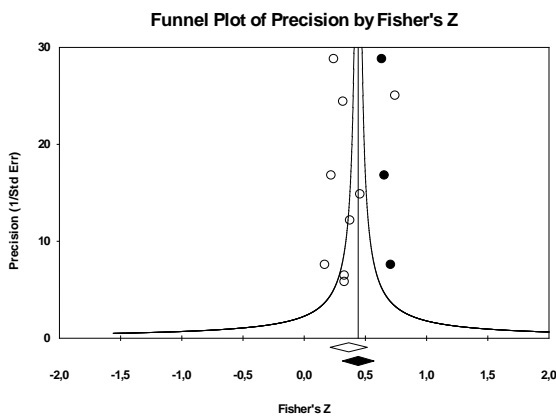
Funnel Plot 14: Arbeitsplatzunsicherheit und organisationales Commitment



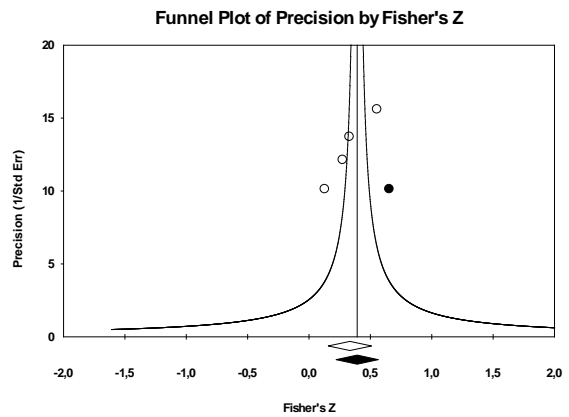
Funnel Plot 15: Erlebte Stärke der Bedrohung und organisationales Commitment



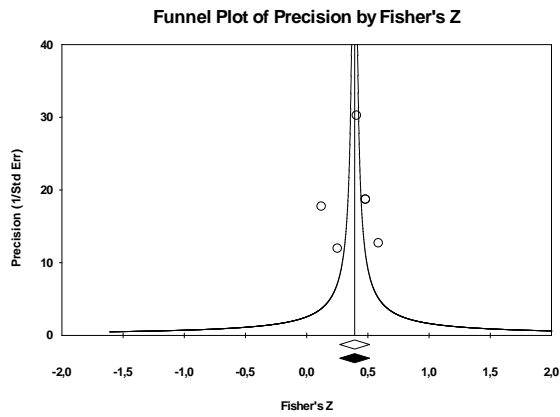
Funnel Plot 16: Prozedurale Gerechtigkeit und organisationales Commitment



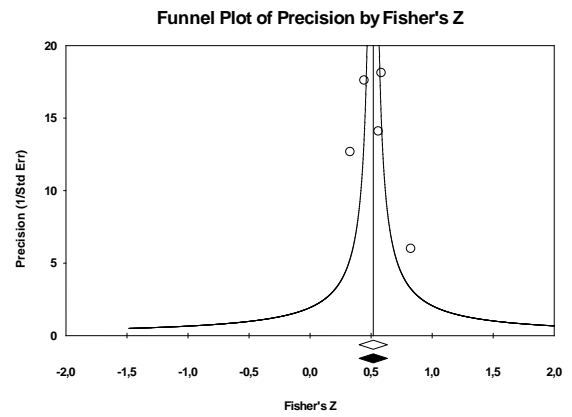
Funnel Plot 17: Interaktionale Gerechtigkeit und organisationales Commitment



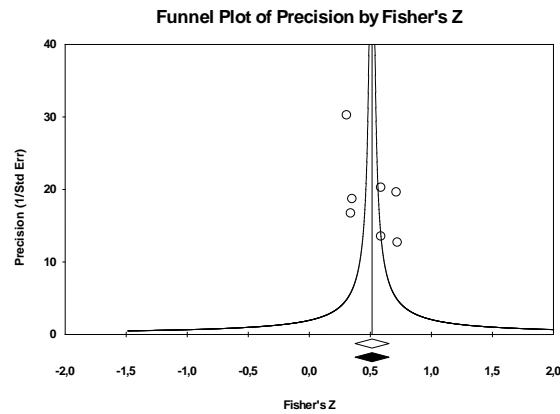
Funnel Plot 18: Arbeitsbelastung und Kündigungsabsichten



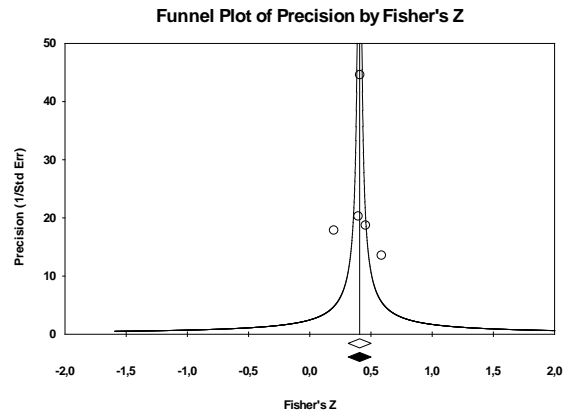
Funnel Plot 19: Autonomie am Arbeitsplatz und affektives Commitment



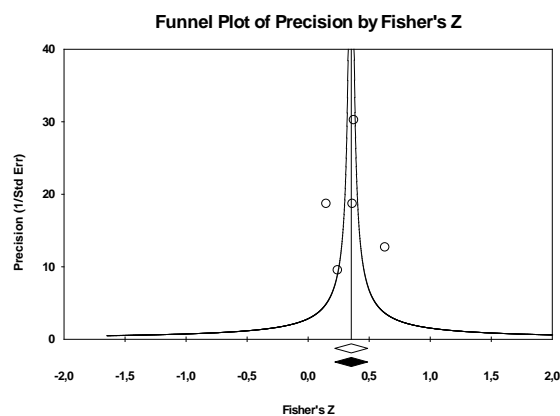
Funnel Plot 20: Organisationale Unterstützung und affektives Commitment



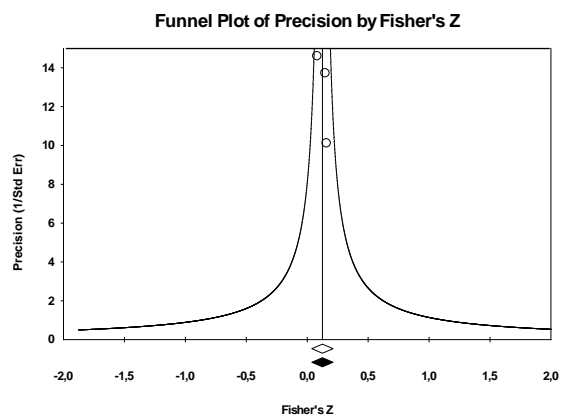
Funnel Plot 21: Prozedurale Gerechtigkeit und affektives Commitment



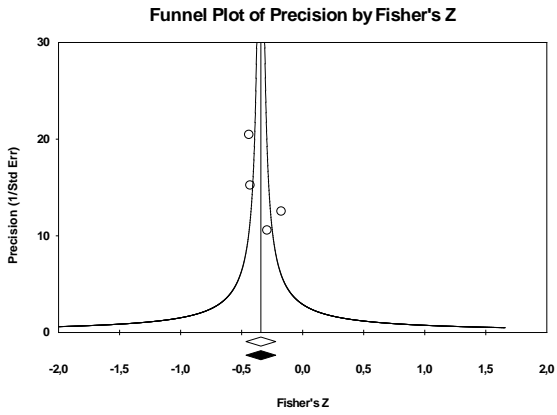
Funnel Plot 22: Distributive Gerechtigkeit und affektives Commitment



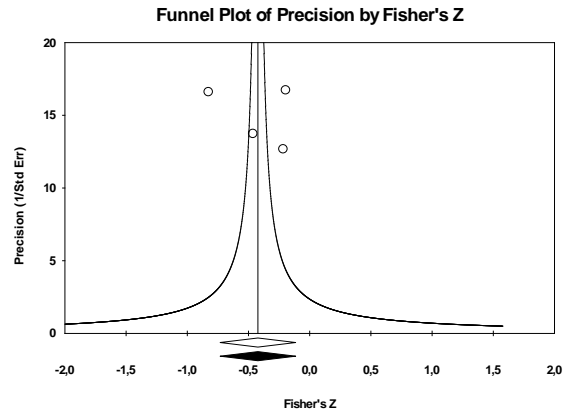
Funnel Plot 23: Interaktionale Gerechtigkeit und affektives Commitment



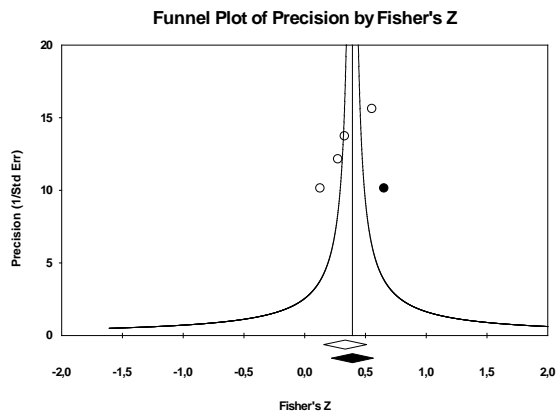
Funnel Plot 24: Autonomie am Arbeitsplatz und psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit



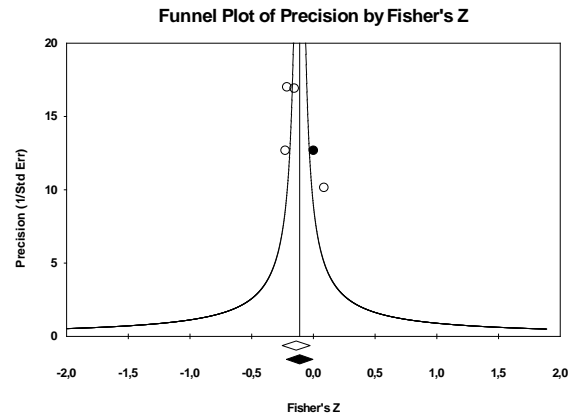
Funnel Plot 25: Arbeitsplatzunsicherheit und psychologische Identifikation mit der eigenen beruflichen Tätigkeit



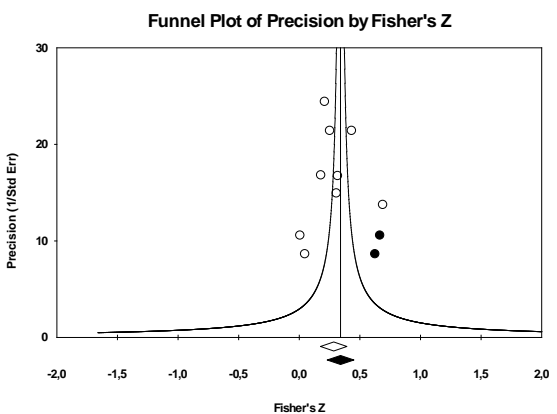
Funnel Plot 26: Autonomie am Arbeitsplatz und Kündigungsabsichten



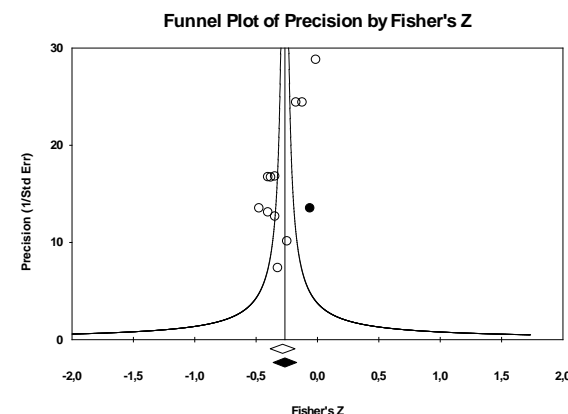
Funnel Plot 27: Arbeitsbelastung und Kündigungsabsichten



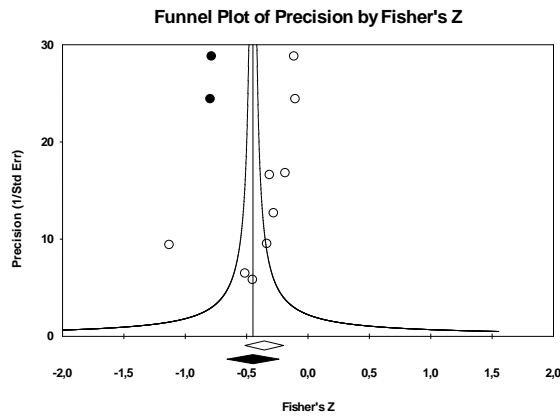
Funnel Plot 28: Organisationale Unterstützung und Kündigungsabsichten



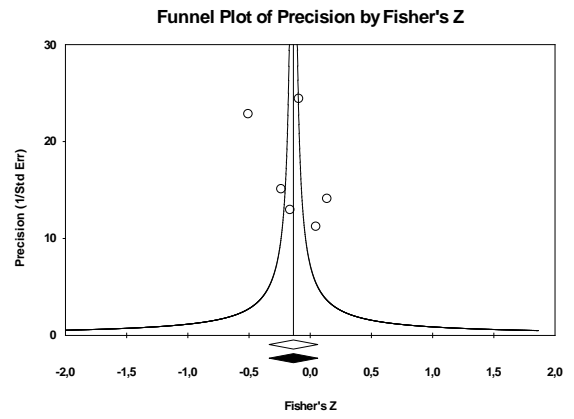
Funnel Plot 29: Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsichten



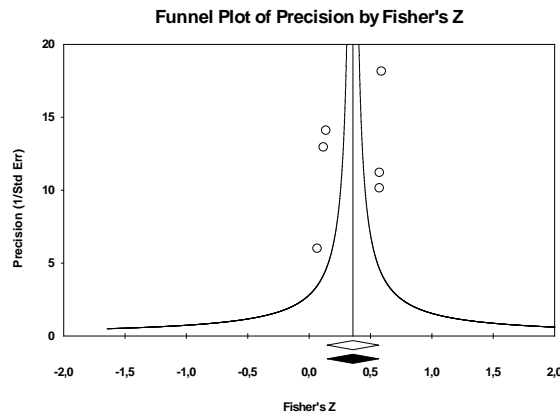
Funnel Plot 30: Prozedurale Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten



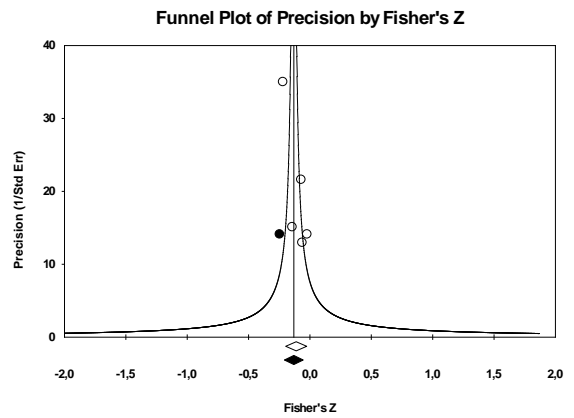
Funnel Plot 31: Interaktionale Gerechtigkeit und Kündigungsabsichten



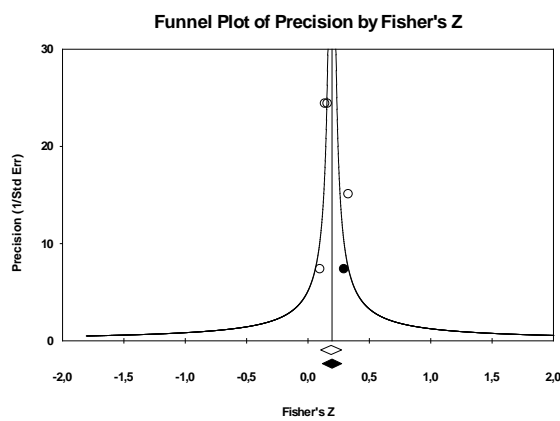
Funnel Plot 32: Erlebte Stärke der Bedrohung und Arbeitseinsatz



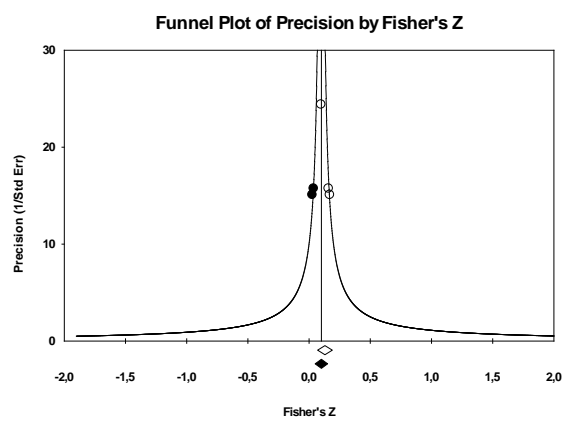
Funnel Plot 33: Organisationale Unterstützung und Arbeitseinsatz



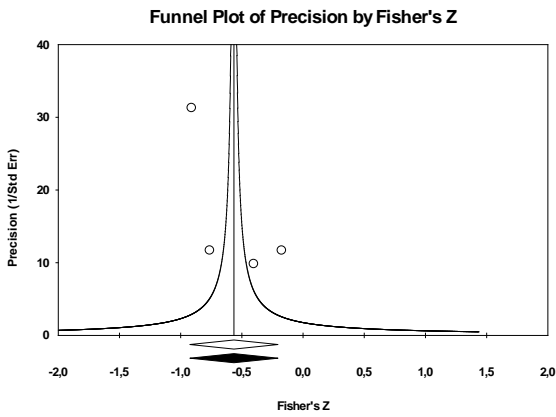
Funnel Plot 34: Gefühl der Machtlosigkeit und Arbeitseinsatz



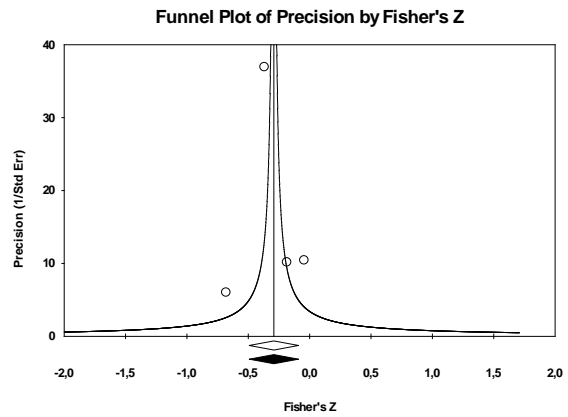
Funnel Plot 35: Prozedurale Gerechtigkeit und Arbeitseinsatz



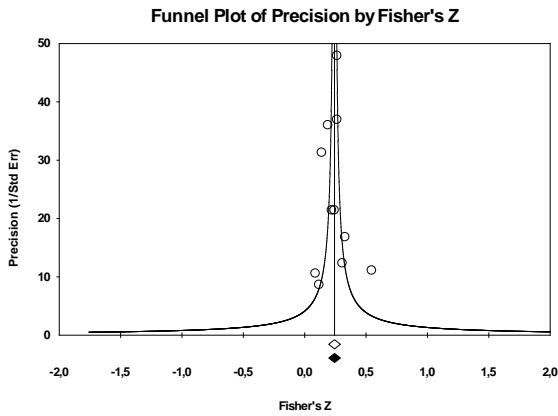
Funnel Plot 36: Distributive Gerechtigkeit und Arbeitseinsatz



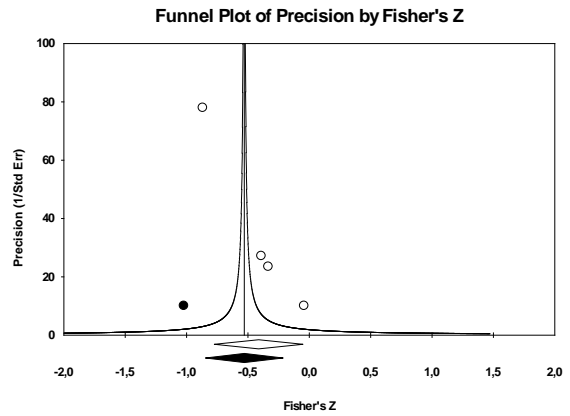
Funnel Plot 37: Autonomie am Arbeitsplatz und psychologischer Burnout



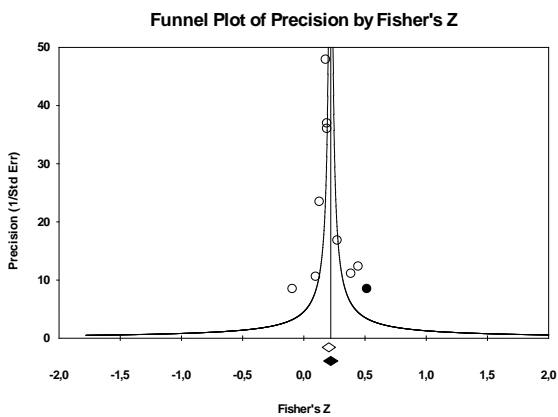
Funnel Plot 38: Organisationale Unterstützung und psychologischer Burnout



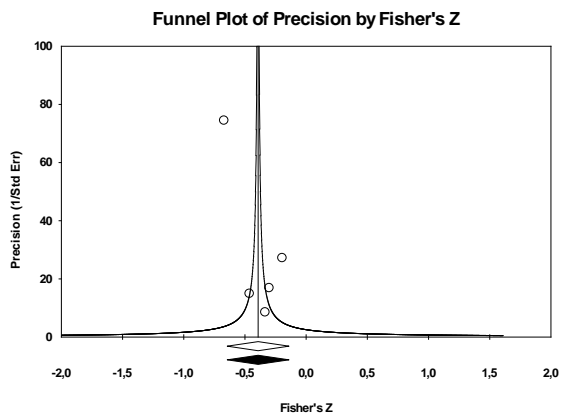
Funnel Plot 39: Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischer Burnout



Funnel Plot 40: Autonomie am Arbeitsplatz und psychosomatische Symptome



Funnel Plot 41: Arbeitsplatzunsicherheit und psychosomatische Symptome



Funnel Plot 42: Prozedurale Gerechtigkeit und psychosomatische Symptome

F. Kontaktierte Autoren

Aus der folgenden Tabelle 37 wird ersichtlich, welche Autoren zum Auffinden nicht publizierter Literatur kontaktiert wurden. Angegeben sind neben dem Namen der Autoren auch das Datum der Kontaktaufnahme sowie das Resultat der Anfrage. Es handelt sich dabei um Schlüsselfiguren in der Forschung im Downsizing-Kontext.

Tabelle 37: Kontaktaufnahme mit zentralen Forschern im Downsizing-Kontext hinsichtlich grauer Literatur

Kontaktierter Autor	Datum	Resultat
Armstrong-Stassen, M. mas@uwindsor.ca	03.08.2010	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Begley, T. tom.begley@ucd.ie	19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Burke, R. J. rburke@schulich.yorku.ca	03.08.2010 19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Brockner, J. jb54@columbia.edu	03.08.2010	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Callan, V. v.callan@business.uq.edu.au	19.02.2011	Keine Antwort
Clay-Warner, J. jclayw@uga.edu	19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Corbett, M. martin.corbett@wbs.ac.uk	19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Lee, J. jaewon1234@hotmail.com	23.03.2011	
Devine, K. kay.devine@ualberta.ca	19.02.2011	Keine Antwort
Doherty, N. doherty@cranfield.ac.uk	19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Grunberg, L. grunberg@ups.edu	03.08.2010	Antwort - Hinweis auf ein im November 2010 erschienenes Buch „Turbulence: Boeing and the State of American Workers and Managers“
Kinicki, A. angelo.kinicki@asu.edu	19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur

Knudsen, H. hknudsen@arches.uga.edu	19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Organizational Behavior Division Listserv OB@aomlists.pace.edu	24.08.2010	Keine Antwort
Otto, K. kathleen.otto@uni-leipzig.de	28.06.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Petzall, B. bpetzall@maryville.edu	19.02.2011	Keine Antwort
Sverke, M. J. mse@psychology.su.se	10.08.2010	Keine Antwort
Tombaugh, J. R. tombaugh@cl.uh.edu	19.02.2011	Antwort - keine zusätzliche unpublizierte Literatur
Vahtera, J. jussi.vahtera@ttl.fi	03.08.2010	Antwort - Hinweis auf einen zentralen, bereits bekannten Artikel

Tabelle 38 veranschaulicht, welche Autoren kontaktiert wurden, um fehlende relevante Daten zu erhalten. Die Anfragen bezogen sich dabei vorwiegend auf fehlende Mittelwerte, Standardabweichungen bzw. Korrelationen. Die betroffenen Studien finden sich im Anschluss an Tabelle 38.

Tabelle 38: Kontaktaufnahme mit Autoren hinsichtlich fehlender Daten

Kontaktierter Autor	Datum	Resultat
Armstrong-Stassen, M. mas@uwindsor.ca	19.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten
Begley, T. tom.begley@ucd.ie	19.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten
Brockner, J. jb54@columbia.edu	19.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten
Brown, C. barnetz@med.wayne.edu claire.brown@griffith.edu	19.02.2011 20.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten Keine Antwort
Burke, R. J. rburke@schulich.yorku.ca	19.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten

Callan, V. v.callan@business.uq.edu.au	19.02.2011	Keine Antwort
Chipunza, C. cchipunza@ufh.ac.za	19.02.2011	Keine Antwort
Clay-Warner, J. jclayw@uga.edu	19.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten
Corbett, M. martin.corbett@wbs.ac.uk	19.02.2011	Keine Antwort
Lee, J. jaewon1234@hotmail.com	23.03.2011	
Devine, K. kay.devine@ualberta.ca	19.02.2011	Keine Antwort
Doherty, N. doherty@cranfield.ac.uk	19.02.2011	Antwort – zusätzliche Daten erhalten
Greenhalgh, leonard.greenhalgh@dartmouth.edu	19.02.2011	Keine Antwort
Knudsen, H. hknudsen@arches.uga.edu	19.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten
Tombaugh, J. R. tombaugh@cl.uh.edu	19.02.2011	Antwort – keine zusätzlichen Daten
Vahtera, J. jussi.vahtera@ttl.fi	24.08.2010	Keine Antwort
Petzall, B. bpetzall@maryville.edu	19.02.2011	Keine Antwort
Kinicki, A. angelo.kinicki@asu.edu	19.02.2011	Antwort – zusätzliche Daten erhalten
Shah, P. pshah@csom.umn.edu	19.02.2011	Keine Antwort
Scott, S. G. sscott@mail.uccs.edu	19.02.2011	Keine Antwort

Die Kontaktaufnahme hinsichtlich fehlender Daten bezog sich auf die folgenden Studien:

Armstrong-Stassen, M. (2001). Reactions of older employees to organizational downsizing: The role of gender, job level, and time. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(4), 234-243.

Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 46-60.

Begley, Th.M. & Czajka, J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 552-556.

Brockner, J., Grover, S., Reed, T. & DeWitt, R.; et al. (1987). Survivors' reactions to layoffs: We get by with a little help for our friends. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 526-541.

Brockner, J. (1990). Scope of justice in the workplace: how survivors react to co-worker layoffs. *Journal of Social Issues*, 46, 95-106.

Brown, C., Arnetz, B. & Petersson, O. (2003). Downsizing within a hospital: cutting care or just costs? *Social Science & Medicine*, 57(9), 1539-1546.

Burke, R. J. (2000a). A longitudinal study of survivors of hospital restructuring in Ontario. Unpublished manuscript, School of Business, York University, Toronto.

Burke, R. J. (2000b). Re-employment experiences of hospital-based nursing staff following restructuring and downsizing. Unpublished manuscript, School of Business, York University, Toronto.

Burke R.J. (2003). Survivors and victims of hospital restructuring and downsizing: Who are the real victims? *International Journal of Nursing Studies*, 40, 903-909.

Chipunza, C. & Berry, D. M. (2010). The relationship among survivor qualities – attitude, commitment and motivation – after downsizing. *African Journal of Business Management*, 4(5), 604-613.

Clay-Warner, J., Hegtvedt, K. A. & Roman, P. (2005). Procedural justice, distributive justice: How experiences with downsizing condition their impact on organizational commitment. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 89-102.

Corbett, J. M. & Lee, J. (2006). The impact of downsizing on employees' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 176-199.

Davy, J. A., Kinicki, A. J. & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of vocational behavior*, 38, 302-317.

- Devine, K. Reay, T. , Stainton, L. & Collins-Nakai, R. (2003). Downsizing outcomes: Better a victim than a survivor? *Human Resource Management*, 42 (2), 109-124.
- Doherty, N., Bank, J. & Vinnicombe, S. (1996). Managing Survivors. The experience of survivors in British Telecom and the British financial services sector. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 51-60.
- Greenhalgh, L. & Jick, T.D. (1989). Survivor sense making and reactions to organizational decline: Effects of individual differences. *Management Communication Quarterly*, 2, 305-327.
- Knudsen, H. K., Johnson, J. A., Martin, J. K. & Roman, P. M. (2003). Downsizing Survival: The Experience of Work and Organizational Commitment. *Sociological Inquiry*, 73(2), Special issue: Justice for Self, Group, and Nation, 265-283.
- Mansour-Cole, D. M. & Scott, S. G. (1998). Hearing it through the grapevine: The influence of source, leader-relations, and legitimacy on survivors' fairness perceptions. *Personnel Psychology*, 51(1), 25-54
- Paulsen, N., Callan, V., Rooney, D., Gallois, C., Jones, E., Grice, T. & Bordia, P. (2005). Job uncertainty and personal control during downsizing: A comparison of survivors and victims. *Human Relations*, 58(4), 463-496.
- Petzall, B. J., Parker, G. E. & Stoeberl, P. A. (2000). Another side to downsizing: Survivors' behavior and self-affirmation. *Journal of Business and Psychology*, 14(4), 593-603
- Shah, P. P. (2000). Network destruction: The structural implications of downsizing. *Academy of Management Journal*, 43, 101-112.
- Tombaugh, J. R. & White, L. P. (1990). Downsizing: An empirical assessment of survivors' perceptions in a postlayoff environment. *Organization Development Journal*, 8(2), 32-43.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A. , Virtanen, M., Virtanen, P., et al. (2004). Organizational downsizing, sickness, absence and mortality: 10-town prospective cohort study. *British Medical Journal*, 328-555.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. & Pentti, J. (1997). Effect of organizational downsizing on health of employees. *The Lancet*, 350, 1124-1128.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T., Linna, A. & Pentti, J. (2005). Organisational downsizing as a predictor of disability pension: the 10-town prospective cohort study. *Epidemiol Community Health*, 59, 238-242.

Lebenslauf

Kristina Felizitas Dietrich Dipl.-Psychologin

geboren am 11.02.1982 in München

✉ kristina.dietrich@gmx.net



Beruflicher Werdegang

Ludwig-Maximilians-Universität München

10/2009 - 10/2012
Nebenberufliche Promotion
(Lehrstuhl für Wirtschafts- und
Organisationspsychologie)

BayernLB

Seit 08/2008
Referentin Führungskräfteentwicklung
(Beratung und Coaching, Moderation, Potenzial- und
Managementdiagnostik)

Deutsche Eisschnelllauf-Gemeinschaft

Seit 10/2008
Referentin in der Trainer-Fortbildung

Trainee-Programm BayernLB

10/2007 - 07/2008
Schwerpunkt Personal

BayernLB London

06/2007 - 09/2007
Praktikum Human Resources

E.ON Sales & Trading GmbH

10/2005 - 05/2006
Diplomarbeit Personalentwicklung

Université catholique de l'Ouest Angers, Frankreich

09/2004 - 02/2005
Auslandsstudium Psychologie

Kath. Universität Eichstätt-Ingolstadt

10/2001 - 01/2007
Studium Diplom-Psychologie

Gymnasium Bad Aibling

1992 – 2001
Abitur

Zusatzqualifikationen

Systemische Coaching-Ausbildung

05/2011 – 06/2013
Institut für Fort- und Weiterbildung (IFW)

Sportpsychologie im Leistungssport

10/2008 – 08/2009
Bund deutscher Psychologen (BDP)
Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp)