



universität
wien

MASTERARBEIT

„Psychologische Vertragserfüllung und ihre Auswirkungen
auf relevante arbeitsbezogene Variablen - eine Metaanalyse“

Maike Lange BSc

Angestrebter akademischer Grad

Master of Science (MSc)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Masterstudium Psychologie

Betreuerin / Betreuer:

Dr. Tabea Scheel

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	5
Einleitung	6
Theoretischer Hintergrund.....	6
Psychologische Verträge.....	6
Psychologische Vertragserfüllung und ihr Zusammenhang mit relevanten arbeitsbezogenen Variablen	8
Auswirkungen von Vertragserfüllung und Vertragsbruch.	9
Arbeitsbezogene Einstellungen	13
Arbeitsbezogenes Verhalten	15
Arten der Erhebung von psychologischer/em Vertragserfüllung/ -bruch.....	17
Vertragsinhalte	19
Methode	21
Literatursuche	21
Inklusionskriterien	22
Kodierung der Studien.....	22
Auswertung	23
Resultate	24
Haupteffekte von Vertragserfüllung auf die Zielvariablen	25
Moderatoreffekt der Art des Instruments	26
Moderatoreffekt der Vertragsinhalte.....	26
Diskussion	31
Vertragserfüllung und die Zielvariablen.....	31
Moderatorwirkung der Art des Instruments	33
Moderatorwirkung der Vertragsinhalte.....	34
Einschränkungen und zukünftige Forschung	34
Schlussfolgerungen für die Praxis	36
Fazit	36
Literatur	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Metaanalyse: Haupteffekte von Psychologischer Vertragserfüllung.....	28
Tabelle 2: Moderationstest: Art des Instruments zur Messung von Psychologischer Vertragserfüllung.....	29
Tabelle 3: Moderationstest: Art der Vertragsinhalte.....	30

Zusammenfassung

Da sich das Thema psychologischer Vertragsbruch bereits als besonders praxisrelevant erwiesen hat und daher Gegenstand zahlreicher Studien geworden ist, war es das Ziel dieser 50 Studien umfassenden Metaanalyse, sich mit den bisher eher vernachlässigten Auswirkungen psychologischer Vertragserfüllung zu befassen. Es wurde die Beziehung zwischen Vertragserfüllung und arbeitsbezogenen Einstellungen sowie arbeitsbezogenem Verhalten untersucht. Dazu wurden die Effektstärken für den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und den 6 Zielvariablen Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, Kündigungsabsicht und Vertrauen, sowie OCB und Leistung wurden berechnet. Für die Zielvariablen Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, Vertrauen, OCB und Leistung konnte ein positiver Zusammenhang mit Vertragserfüllung gefunden werden; für Kündigungsabsicht hingegen ein negativer. Zusätzlich wurden als Moderatoren einerseits die Art des Instruments zur Erfassung von Vertragserfüllung (global vs. zusammengesetzt) und andererseits die Art der Vertragsinhalte (transaktional vs. relational) untersucht. Die Moderatorwirkung der Art des Instruments konnte nur für 4 der 6 Zielvariablen untersucht werden. Für globale Instrumente konnte ein signifikant stärkerer Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und affektivem Commitment, Kündigungsabsicht und Vertrauen gefunden werden als für zusammengesetzte Instrumente; für Arbeitszufriedenheit war der Effekt hingegen nicht signifikant. Die Moderatorwirkung der Vertragsinhalte konnte nur für die Zielvariable OCB untersucht werden; der Effekt war jedoch nicht signifikant.

Abstract

Psychological contract breach has proved to be an important and useful concept for organizations and has been investigated in a large number of studies. Therefore, the aim of this meta-analysis was to explore the impacts of psychological contract fulfilment which have received only little attention so far. 50 studies were included in the analysis. The relation between psychological contract fulfilment and work-related attitudes and work-related behavior was examined. The effect sizes for the correlations between contract fulfilment and the 6 outcomes job satisfaction, affective commitment, turnover intention, trust, OCB and in-role performance were conducted. The results showed that fulfilment is positively related to job satisfaction, affective commitment, trust, OCB and in-role performance and negatively related to turnover intention. Additionally, moderation tests were conducted for the type of fulfilment measure (global vs. composite) and the content of the contract (transactional vs. relational). The moderation test for the type of fulfilment measure could only be conducted for 4 of the 6 outcomes. Global fulfilment measures had a significantly higher correlation than composite fulfilment measures with the three outcomes affective commitment, turnover intention and trust. For job satisfaction the effect was not significant. The moderation test for the content of the contract could only be conducted for the outcome OCB. The effect was not significant.

Psychologische Vertragserfüllung und ihre Auswirkung auf relevante arbeitsbezogene Variablen - eine Metaanalyse

Seitdem Denise Rousseau (1989) psychologische Verträge konzeptualisiert hat, gab es insbesondere in den letzten beiden Jahrzehnten eine Vielzahl an Studien zu diesem Thema. Psychologische Verträge haben sich dabei als ein für die Praxis sehr relevantes Konzept erwiesen, dass einen entscheidenden Beitrag zum Verständnis der komplexen Beziehungen zwischen Arbeitgebern/-innen und Arbeitnehmern/-innen leisten kann.

Im Fokus der Forschung stand dabei insbesondere die Frage nach den Folgen eines Vertragsbruchs seitens des/der Arbeitgebers/-in auf arbeitsbezogene Einstellungen und arbeitsbezogenes Verhalten der Arbeitnehmer/-innen. Mit diesen Folgen haben sich auch Zhao, Wayne, Glibkowski und Bravo (2007) in ihrer Metaanalyse beschäftigt.

Die vorliegende Arbeit soll sich hingegen mit den Auswirkungen von Vertragserfüllung befassen, da diese in der bisherigen Forschung wenig Berücksichtigung gefunden haben. Das bisher eher geringe Interesse an den Folgen von Vertragserfüllung mag auch darin begründet liegen, dass man bisher davon ausgeht, dass Vertragsbruch und -erfüllung ähnliche, jedoch entgegengesetzte Zusammenhänge mit relevanten arbeitsbezogenen Variablen zeigen. Die vorliegende Arbeit soll daher auch näher untersuchen, ob die Annahme von Vertragserfüllung und Vertragsbruch als zwei entgegengesetzten Ausprägungen ein und desselben Konstrukts gerechtfertigt ist.

Theoretischer Hintergrund

Psychologische Verträge

Psychologische Verträge können definiert werden als “an individual’s belief in mutual obligations between that person and another party such as an employer“ (Rousseau &

Tijoriwala, 1998, S. 679). Psychologische Verträge unterscheiden sich von formalen Arbeitsverträgen dadurch, dass sie subjektiver Natur sind und für jeden/jede Arbeitnehmer/-in unterschiedlich sein können (Suazo, Martinez & Sandoval, 2009). Entscheidend für einen psychologischen Vertrag ist daher die Wahrnehmung seitens eines/einer Arbeitnehmers/-in, dass ihr/ihre Arbeitgeber/-in ihnen im Austausch für die eigene Leistung Versprechen zugesichert hat (Turnley & Feldmann, 2000). Arbeitnehmer/-innen entwickeln daher Vorstellungen darüber, was ihr/ihre Arbeitgeber/-in ihnen versprochen hat und wie sehr er/sie diesen Versprechen nachkommt.

Bei der *Vertragserfüllung* geht es daher um die Wahrnehmung eines/einer Arbeitnehmers/-in, inwiefern die Versprechen, von denen sie glauben, dass sie gegeben wurden, seitens des/der Arbeitgebers/-in eingehalten werden (Robinson, Kraatz und Rousseau, 1994).

Psychologischer *Vertragsbruch* hingegen kann definiert werden als “the cognition that one’s organization has failed to meet one or more obligations within one’s psychological contract” (Morrison & Robinson, 1997, S. 230).

Es gibt in der Literatur einige Beispiele, bei denen das Konstrukt Vertragsbruch bzw. Vertragserfüllung mit dem der Vertragsverletzung gleichgesetzt wurde (Chrobot-Mason, 2003; Grimmer & Oddy, 2007; Robinson & Rousseau, 1994). *Vertragsverletzung* kann jedoch definiert werden als “emotional and affective state that may follow from the belief that one’s organization has failed to adequately maintain the psychological contract” (Robinson & Morrison, 1997, S. 230) und ist damit klar von Vertragsbruch abzugrenzen. Während es beim Vertragsbruch um die kognitive Feststellung geht, dass der/die Arbeitgeber/-in einem oder mehreren Versprechen nicht nachgekommen ist, behandelt die Vertragsverletzung die affektiven Folgen einer solchen Feststellung (Morrison & Robinson, 1997). Diese können bspw. in Gefühlen von Ärger oder Frustration bestehen (Rigotti, Otto & Mohr, 2007).

Psychologische Vertragserfüllung und ihr Zusammenhang mit relevanten arbeitsbezogenen Variablen

Es hat sich gezeigt, dass Arbeitnehmer/-innen eher dazu bereit sind ihre Verpflichtungen gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in zu erfüllen, wenn sie der Meinung sind, dass der/die Arbeitgeber/-in seinerseits/ihrerseits die Verpflichtungen erfüllt hat (Coyle-Shapiro, 2002). Zur Erklärung dieses Verhaltens können die *Norm der Reziprozität* (Gouldner, 1960) und die *Social Exchange Theorie* (SET, Blau, 1964) herangezogen werden. Diese Theorien gehen davon aus, dass das Eingehen von Interaktionen mit anderen Personen in der Erwartung begründet liegt, dass, im Gegenzug für die eigenen Investitionen, Leistungen von der anderen Seite zurückgegeben werden. Dadurch, dass beide Seiten, die Leistungen der anderen Seite erwidern, entstehen gegenseitige Verpflichtungen. Übertragen auf das Arbeitgeber/-in-Arbeitnehmer/-in-Verhältnis bedeutet dies, dass Arbeitnehmer/-innen, die der Meinung sind, ihr/ihre Arbeitgeber/-in erfüllt den psychologischen Vertrag, darauf ebenfalls mit der Erfüllung der eigenen Verpflichtungen gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in reagieren. Dies zeigt sich in positiveren arbeitsbezogenen Einstellungen und effizienterem arbeitsbezogenem Verhalten (Bal, De Cooman & Mol, 2013).

In der Literatur konnten daher Zusammenhänge zwischen Vertragserfüllung und arbeitsbezogenen Einstellungen und arbeitsbezogenem Verhalten von Arbeitnehmer/-innen gezeigt werden, zu denen Arbeitszufriedenheit (z. B. Conway & Briner, 2002), affektives Commitment (z. B. Lemire & Rouillard, 2005), OCB (z. B. Zhang & Agarwal, 2009), Kündigungsabsicht (z. B. Collins, 2010), Vertrauen gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in (z. B. Hornung & Glaser, 2010) und Leistung (z. B. Sturges, Conway, Guest & Liefvooghe 2005) zählen.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass sich die Messungen von Vertragserfüllung, -bruch und –verletzung in den einzelnen Studien teilweise sehr stark unterscheiden. Dies ist ein möglicher

Grund dafür, dass auch die gefundenen Ergebnisse in den Studien unterschiedlich ausfallen. Hinzu kommen mögliche Fehlerquellen wie mangelnde Reliabilitäten der verwendeten Skalen oder andere Artefakte wie Stichprobenfehler (Zhao et al., 2007)

Ziel dieser Metaanalyse ist es daher die Haupteffekte von Vertragserfüllung auf die Zielvariablen, unter Berücksichtigung dieser Fehlerquellen, zu untersuchen.

Auswirkungen von Vertragserfüllung und Vertragsbruch.

Betrachtet man die bisherige Forschung zum Thema psychologische Verträge fällt auf, dass das Hauptinteresse den Auswirkungen von Vertragsbruch gilt. Dazu gibt es bereits eine Metaanalyse von Zhao et al. (2007), in der die Auswirkungen von Vertragsbruch auf die Zielvariablen Misstrauen gegenüber dem/ der Arbeitgeber/-in, Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, Kündigungsabsicht, proaktives organisationales Verhalten (organizational citizenship behavior, kurz OCB), Leistung und tatsächliche Kündigung untersucht wurden.

Die meisten der bisher durchgeführten Studien zu Psychologischen Verträgen weisen jedoch das Problem auf, dass sie Bruch und Erfüllung als ein einziges, bipolares Konstrukt betrachtet haben. Dies führt insbesondere bei der Erhebung durch globale Instrumente dazu, dass die verwendeten Instrumente sowohl Items, die nach Vertragserfüllung fragen, als auch Items die nach Vertragsbruch fragen, beinhalten. Soll bspw. Vertragsbruch erhoben werden, so werden die Items, die Vertragserfüllung messen rekodiert und mit den anderen Items zu einem Gesamtwert verrechnet, der als Indikator für das Ausmaß an Vertragsbruch herangezogen wird. Ein gutes Beispiel hierfür stellt das fünf Items umfassende Instrument von Robinson und Morrison (2000) dar. Dessen Items lauten:

1. I have not received everything promised to me in exchange for my contributions.
2. Almost all the promises made by my employer during recruitment have been kept this

far.

3. My employer has broken many of its promises to me even though I've upheld my side of the deal.

4. I feel that my employer has come through in fulfilling the promises made to me when I was hired.

5. So far my employer has done an excellent job of fulfilling its promises to me. (S. 539)

Für den Fall, dass mit diesen Items Vertragsbruch erfasst werden soll, werden die Items 2, 4 und 5 rekodiert und schließlich aus allen 5 Items ein Gesamtscore berechnet. Dieses Instrument ist eines der am häufigsten verwendeten in der Literatur (z. B. Bal & Smit, 2012; Bordia, Restubog, Bordia & Tang, 2010; Cohen, 2012).

Jedoch gibt es einige Hinweise in der Literatur darauf, dass Vertragsbruch und -erfüllung keineswegs gleiche und lediglich entgegengesetzte Auswirkungen auf die untersuchten Zielvariablen haben.

So war bereits Rousseau (1989) der Meinung, dass ein zentraler Aspekt von Vertragsbruch darin besteht, dass das Brechen eines oder mehrerer Versprechen nicht so leicht wieder gut zu machen ist. Und auch in der aktuelleren Forschung gibt es Autoren, die Zweifel an der Annahme zeigen, dass Vertragsbruch und -erfüllung ähnliche, lediglich entgegengesetzte Auswirkungen auf die Zielvariablen haben. So sind Conway, Guest und Trenberth (2011) der Meinung, dass Vertragserfüllung und -bruch unterschiedliche Einflüsse auf die Zielvariablen haben, sodass die Auswirkungen von Vertragsbruch auf die Zielvariablen weitaus schädlicher sind, als die Auswirkungen von Vertragserfüllung positiv. Sie gehen zudem davon aus, dass die Absicht einen Vertragsbruch durch eine anschließende Vertragserfüllung rückgängig machen zu wollen, nicht sehr aussichtsreich wäre.

Warum jedoch sollten Vertragsbruch und -erfüllung unterschiedliche Auswirkungen haben? Eine mögliche Erklärung liefern Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer und Vohs

(2001), die in ihrem Reviewartikel ausführlich den *Negativity Bias* beschrieben haben.

Anhand einer Vielzahl von Beispielen konnten sie zeigen, dass Negatives stärkere Auswirkungen auf Menschen hat als Positives. Beispielsweise zeigten sie, dass negative Ereignisse besser und länger erinnert werden können. Negative Emotionen halten länger an als positive und ein schlechter Eindruck einer Person ist schwieriger in einen positiven zu wandeln, während oftmals ein einziges negatives Ereignis ausreicht, um eine positive Meinung in eine negative zu ändern.

Diesen Ergebnissen folgend müsste also Vertragsbruch, als ein negatives Ereignis, starke negative Emotionen hervorrufen, die in der Folge länger anhalten als die positiven Emotionen, die durch eine Vertragserfüllung entstehen. Außerdem würde ein Vertragsbruch die Einstellung des/der Arbeitnehmers/-in zum/zur Arbeitgeber/-in negativ beeinflussen.

Ebenfalls für unterschiedlich starke Auswirkungen von Vertragsbruch und -erfüllung auf unterschiedliche Zielvariablen spricht die *Prospecttheorie*, der zufolge Verluste als schlimmer empfunden werden als Gewinne in derselben Höhe (Kahnemann & Tversky, 1979). Dieser Annahme folgend, würde ein Vertragsbruch als deutlich negativer empfunden werden, als eine Vertragserfüllung positiv.

Im Sinne der bereits erwähnten Norm der Reziprozität (Gouldner, 1960) und der Social Exchange Theorie (Blau, 1964) würde ein/eine Arbeitgeber/-in, der/die seiner-/ihrerseits bestehenden Verpflichtungen gegenüber dem/der Arbeitgeber/-in bereits erfüllt hat, erwarten, dass dieser/ diese den eigenen Verpflichtungen ebenfalls nachkommt. Aufgrund dieser Erwartungshaltung wäre der/ die Arbeitnehmer/-in wahrscheinlich nicht übermäßig zufrieden wenn der/die Arbeitgeber/-in die Verpflichtungen nun tatsächlich erfüllt, jedoch würde ein Bruch wahrscheinlich zu Gefühlen wie Wut oder Verärgerung führen.

Schließlich geht die *Adaptation Level Theorie* (Helson, 1964) davon aus, dass Menschen stärker auf Veränderungen reagieren als auf stabile Verhältnisse. Jedoch nimmt die Intensität

dieser Reaktionen mit der Zeit ab, da man die neu entstandenen Verhältnisse irgendwann als normal ansieht. Brickman und Campbell (1971) übertrugen diese Theorie auf das menschliche Glücksempfinden und konnten zeigen, dass dieses auf lange Sicht relativ stabil bleibt, da der Einfluss sowohl von positiven als auch von negativen Ereignissen auf das Glücksempfinden auf lange Sicht zurückgeht. Jedoch zeigte sich, dass der Einfluss von negativen Ereignissen deutlich länger anhält als der von positiven (Brickman, Coates & Janoff-Bulman, 1978). Übertragen auf psychologische Verträge bedeutet dass, solange der/die Arbeitgeber/-in seine Verpflichtungen erfüllt wird dies als Normalzustand angesehen. Eine Veränderung dieses Zustandes im Sinne eines Vertragsbruchs würde jedoch starke Reaktionen seitens des/der Arbeitnehmers/-in hervorrufen, die nicht so schnell abklingen würden.

Im Sinne der Vollständigkeit soll an dieser Stelle jedoch auch die *Affect-Matching Theory* (Major, Zubek, Cooper, Cozzarelli & Richards, 1997) erwähnt werden. Diese geht davon aus, dass gute Ereignisse einen Einfluss auf positive Emotionen und schlechte Ereignisse einen Einfluss auf negative Emotionen haben. Dies steht im Gegensatz zu der vom Negativity Bias postulierten generellen Dominanz des Negativen über Positives. Übertragen auf psychologische Verträge würde das bedeuten, dass psychologische Vertragserfüllung stärker mit positiven Zielvariablen wie bspw. Arbeitszufriedenheit und affektives Commitment zusammenhängt und Vertragsbruch stärker mit negativen Zielvariablen wie bspw. Kündigungsabsicht.

Aufgrund der dargelegten Studienergebnisse ist es daher fraglich, ob die Ergebnisse von Zhao et al. (2007) tatsächlich eine Aussage über die Auswirkungen von psychologischem Vertragsbruch bzw. Vertragserfüllung zulassen. Nach der bisher gängigen Praxis würden die Ergebnisse von Zhao et al. (2007) nicht nur die Zusammenhänge zwischen Vertragsbruch und den Zielvariablen beschreiben, sondern durch die Änderung des Vorzeichens auch die

Zusammenhänge zwischen Vertragserfüllung und den Zielvariablen.

Wie zuvor beschrieben, gibt es jedoch Grund zu der Annahme, dass dieses Vorgehen nicht zulässig ist. Daher soll sich die vorliegende Metaanalyse mit den Auswirkungen von Vertragserfüllung befassen, wobei im Gegensatz zur Analyse von Zhao et al. (2007) nur Studien in die Analyse einbezogen werden, die ein Instrument verwenden, dass ausschließlich Erfüllung erfasst. Somit würden alle Studien, die bspw. das Instrument von Robinson und Morrison (2000) verwendet haben nicht berücksichtigt werden.

Aufgrund der vorgestellten Theorien, liegt die Annahme nahe, dass psychologische Vertragserfüllung weniger stark positiv mit den Zielvariablen Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, Leistung, OCB und Vertrauen zusammenhängen sollte als Vertragsbruch negativ und weniger stark negativ mit Kündigungsabsicht als Vertragsbruch positiv. Im Sinne der Affect-Matching-Theorie wäre es jedoch auch möglich, dass Vertragserfüllung stärker positiv mit den Zielvariablen Arbeitszufriedenheit, affektives Commitment, Leistung, OCB und Vertrauen zusammenhängt und Vertragsbruch stärker negativ mit Kündigungsabsicht. Die Ergebnisse dieser Metaanalyse werden im Diskussionsteil mit denen von Zhao et al. (2007) verglichen und dieser Vergleich anschließend diskutiert.

Arbeitsbezogene Einstellungen

Diese Arbeit folgt der Einteilung der Zielvariablen von Zhao et al. (2007) in arbeitsbezogene Einstellungen und arbeitsbezogenes Verhalten. Arbeitsbezogene Einstellungen sind Beurteilungen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin und der Arbeit im Allgemeinen seitens des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin (Zhao et al, 2007).

Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit ist eines der am häufigsten untersuchten Konstrukte in der Arbeits- und Organisationspsychologie und ist besonders relevant für die Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern/-innen (Harrison, Newman & Roth,

2006). Weiss und Cropanzano (1996, S. 2) definieren sie als „a positive or negative evaluative judgement of one's job or job situation“. Die *Affective-Events Theorie* (AET; Weiss & Cropanzano, 1996) geht davon aus, dass sich sowohl positive als auch negative arbeitsbezogene Ereignisse auf Gefühle und Stimmungen im Arbeitskontext auswirken und somit auch auf die Einstellung zur Arbeit insgesamt einen Einfluss haben. Im Sinne der AET würde das positive Erlebnis einer Erfüllung des Vertrages seitens des/der Arbeitgebers/-in zu einer positiven Wahrnehmung der Arbeit und der Arbeitssituation seitens des/der Arbeitnehmers/-in und somit zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen.

Commitment. Laut dem Drei-Komponentenmodell (Meyer & Allen, 1991) können drei Formen von Commitment unterschieden werden; affektives, kontinuierliches und normatives Commitment. Diese Metaanalyse soll sich auf das affektive Commitment beschränken. Wenn in der Folge von Commitment geschrieben wird, ist daher immer affektives Commitment gemeint. Dieses ist die am häufigsten untersuchte Form und hat sich als besonders praxisrelevant herausgestellt, da Zusammenhänge mit anderen Zielvariablen wie Leistung, Kündigung und OCB bestehen (Coyle-Shapiro & Morrow, 2006). Affektives Commitment beschreibt die Identifikation mit, sowie das Gefühl der Bindung an eine Organisation (Meyer & Allen 1997). Das Commitment der Arbeitnehmer/-innen sollte im Sinne eines Austauschverhältnisses daher höher sein, wenn die Organisation ihren psychologischen Vertrag erfüllt (Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994).

Kündigungsabsicht. Kündigungsabsicht beschreibt die subjektive Wahrscheinlichkeit einer Person, seine/ ihre Organisation innerhalb einer bestimmten Zeitperiode zu verlassen (Zhao et al., 2007). Der SET folgend fühlen sich Personen verpflichtet ein entgegenkommendes Verhalten seitens der Organisation ihrerseits mit der Erfüllung der eigenen Aufgaben zu beantworten. Eine Möglichkeit dazu besteht in anhaltender Mitarbeit (Zhang & Agarwal, 2009). Je mehr die Organisation daher ihre Aufgaben erfüllt, desto

geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Mitarbeiter/-innen neue Arbeitsplätze suchen und die Organisation verlassen wollen.

Vertrauen. Vertrauen beschreibt die Meinung eines/einer Arbeitnehmers/-in in Bezug auf Integrität, Motive, Absichten und Verlässlichkeit der Organisation (Ferrin, Dirks & Shah, 2006). Es ist außerdem ein elementarer Bestandteil sozialer Austauschprozesse, insbesondere dann, wenn der Austauschpartner nicht rechtlich dazu verpflichtet ist seine Versprechen einzuhalten (Haas & Deseran, 1981). Aufgrund ihrer subjektiven Natur, kann dies bei psychologischen Verträgen häufig vorkommen. Das Vertrauen, dass der/die Austauschpartner/-in seinen/ihren Teil der Abmachung einhält, ist einerseits Voraussetzung für soziale Austauschprozesse und andererseits die Folge von solchen, sofern sie als ausgeglichen und fair wahrgenommenen wurden (Molm, Takahashi & Peterson, 2000). Das Vertrauen der Arbeitnehmer/-innen in die Organisation sollte daher umso höher sein, je häufiger der Austausch mit der Organisation als positiv, d. h. ausgeglichen empfunden wurde.

Arbeitsbezogenes Verhalten

Arbeitsbezogenes Verhalten beschreibt Handlungen am Arbeitsplatz, die im Gegensatz zu den arbeitsbezogenen Einstellungen meist konkretere Auswirkungen haben (Zhao et al., 2007).

OCB. OCB (Organizational Citizenship Behavior) beschreibt das Ausmaß, in dem Arbeitnehmer/-innen bereit sind freiwillig, zusätzliche Leistungen im Dienst der Organisation zu erbringen, zu denen sie nicht formal verpflichtet sind (Organ, 1988). Diese zusätzlichen Leistungen können sich auf andere Mitarbeiter/-innen oder die Organisation als Ganzes beziehen. Da ein solches Verhalten auf Freiwilligkeit beruht und auch nicht formal seitens der Organisation belohnt wird, hängt die Beteiligung an OCB stark von dem Verhalten der Organisation gegenüber den Arbeitnehmern/-innen ab. Die Beteiligung an OCB sollte im

Sinne eines Austausches daher höher sein, wenn die Organisation ihrerseits die psychologischen Verträge erfüllt. Beim Konzept des OCB kann man zwei Arten unterscheiden; OCB das auf die Organisation gerichtet ist und jenes, das auf andere Mitarbeiter/-innen gerichtet ist. Da es bei psychologischen Verträgen um die Beziehung zwischen Arbeitgebern/-innen und Arbeitnehmern/-innen geht, ist nur das auf die Organisation gerichtete OCB für diese Metaanalyse relevant. Daher soll auch nur dieses in die Analyse eingehen.

Leistung. Die aufgabenbezogene Leistung ist der grundlegende Beitrag, den ein/eine Arbeitnehmer/-in erbringen muss. Im Gegensatz zu OCB, sind die Aufgaben der aufgabenbezogenen Leistung meistens vertraglich festgelegt und es wird erwartet, dass diese zufriedenstellend erfüllt werden (March & Simon, 1958). Jedoch werden die Arbeitnehmer/-innen umso mehr bereit sein Zeit und Mühe in die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben zu investieren, je mehr die Organisation ihrerseits Anreize schafft und ihre Versprechen erfüllt. So wird bspw. ein/eine kürzlich beförderter/beförderte Arbeitnehmer/-in sich eher verpflichtet fühlen Überstunden zu leisten (Lee, Liu, Rousseau, Hui & Chen, 2011).

In Übereinstimmung mit den Erkenntnissen der Social Exchange Theorie (Blau, 1964) und der Norm der Reziprozität (Gouldner, 1960) sollte ein höheres Maß an Vertragserfüllung mit einem höheren Ausmaß an Arbeitszufriedenheit, Commitment, OCB, Leistung, Vertrauen und einem niedrigeren Ausmaß an Kündigungsabsicht einhergehen, was auch den Ergebnissen der Metaanalyse von Zhao et al. (2007) entspricht. Daher ergeben sich die folgenden Hypothesen:

Arbeitsbezogene Einstellungen

Hypothese 1a) Psychologische Vertragserfüllung hängt positiv mit Arbeitszufriedenheit

zusammen.

Hypothese 1b) Psychologische Vertragserfüllung hängt positiv mit affektivem Commitment zusammen.

Hypothese 1c) Psychologische Vertragserfüllung hängt negativ mit Kündigungsabsicht zusammen.

Hypothese 1d) Psychologische Vertragserfüllung hängt positiv mit Vertrauen zusammen.

Arbeitsbezogenes Verhalten

Hypothese 1e) Psychologische Vertragserfüllung hängt positiv mit OCB zusammen.

Hypothese 1f) Psychologische Vertragserfüllung hängt positiv mit Leistung zusammen.

Arten der Erhebung von psychologischer/em Vertragserfüllung/ -bruch

In der Literatur findet man meistens zwei verschiedene Arten das Ausmaß an psychologischer Vertragserfüllung bzw. psychologischem Vertragsbruch zu erfassen. Zum einen handelt es sich dabei um die *globalen* Instrumente. Diese fragen nach der allgemeinen Bewertung eines/einer Arbeitnehmers/-in darüber, ob der/die Arbeitgeber/-in ihren Verpflichtungen nachgekommen ist oder nicht. Solche Instrumente verwenden meist Items wie „So far my employer has done an excellent job of fulfilling its promises to me.“ aus dem Instrument von Robinson und Morrison (2000, S. 539).

Zum anderen gibt es die *zusammengesetzten* Instrumente. Diese beziehen sich auf spezifische Inhalte eines psychologischen Vertrags, wie bspw. Gehalt, Fortbildungsmöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsplatzes, etc. Sie fragen für jeden dieser Bereiche separat danach, inwiefern der/die Arbeitgeber/-in seine/ihre Verpflichtungen erfüllt hat.

An den zusammengesetzten Instrumenten wird häufig kritisiert, dass durch die Abfrage spezifischer Inhalte die Gefahr besteht, Aspekte außer Acht zu lassen, die für einen/eine

bestimmten/bestimmte Arbeitnehmer/-in relevant wären. Das ausgewählte Set an Items deckt möglicherweise nicht alle relevanten Bereiche des psychologischen Vertrages eines/einer bestimmten Arbeitnehmers/-in ab.

Desweiteren wird bei zusammengesetzten Instrumenten meist ein Durchschnittswert über alle erfragten Aspekte gebildet, die dadurch alle das gleiche Gewicht bekommen. Dies wird jedoch der wahren Bewertung der Arbeitnehmer/-innen in den meisten Fällen vermutlich nicht gerecht.

Zhao et al. (2007) haben in ihrer Metaanalyse den Unterschied der Erhebung von Vertragsbruch mittels globalen und zusammengesetzten Instrumenten untersucht und fanden heraus, dass die Zusammenhänge für global erfassten Vertragsbruch für alle Zielvariablen höher waren. Daher ergeben sich die folgenden Hypothesen:

Hypothese 2a: Die Art der Erhebung von psychologischer Vertragserfüllung moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Arbeitszufriedenheit, sodass der Zusammenhang für globale Instrumente höher ist.

Hypothese 2b: Die Art der Erhebung von psychologischer Vertragserfüllung moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und affektivem Commitment, sodass der Zusammenhang für globale Instrumente höher ist.

Hypothese 2c: Die Art der Erhebung von psychologischer Vertragserfüllung moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Kündigungsabsicht, sodass der Zusammenhang für globale Instrumente höher ist.

Hypothese 2d: Die Art der Erhebung von psychologischer Vertragserfüllung moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Vertrauen, sodass der Zusammenhang für globale Instrumente höher ist.

Hypothese 2e: Die Art der Erhebung von psychologischer Vertragserfüllung moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und OCB, sodass der Zusammenhang für globale Instrumente höher ist.

Hypothese 2f: Die Art der Erhebung von psychologischer Vertragserfüllung moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Leistung, sodass der Zusammenhang für globale Instrumente höher ist.

Vertragsinhalte

Rousseau (1995) differenzierte psychologische Verträge danach, welche Inhalte, d. h. welche Verpflichtungen und Versprechen Bestandteil des Vertrages sind. Sie unterscheidet einerseits transaktionale und andererseits relationale Vertragstypen. *Transaktionale* Verträge zeichnen sich durch einen häufig zeitlich befristeten und klar definierten Austausch von Gehalt auf Seiten des Unternehmens und Aufgabenerfüllung seitens des/der Arbeitnehmers/-in aus. *Relationale* Verträge hingegen enthalten meist neben den monetären Inhalten auch immaterielle Aspekte und sind meist nicht zeitlich begrenzt (Robinson et al., 2004). Zu diesen immateriellen Aspekten können bspw. Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit gehören (Rousseau & McLean-Parks, 1993). Jedoch ist es wahrscheinlich, dass Arbeitnehmer/-innen nicht nur die eine oder andere Art von Vertragsinhalten haben. Vielmehr ist davon auszugehen, dass psychologische Verträge Elemente beider Typen beinhalten. So argumentieren Coyle-Shapiro und Kessler (2000), dass

finanzielle Zuwendungen Teil beinahe jeden psychologischen Vertrages sind. Dennoch ist es sinnvoll diese verschiedenen Inhalte getrennt voneinander zu untersuchen. So deuten die Ergebnisse von Raja, Johns, und Ntalianis (2004) darauf hin, dass relationale und transaktionale Verträge unterschiedlich mit arbeitsbezogenen Einstellungen und arbeitsbezogenem Verhalten zusammenhängen.

Auch Zhao et al. (2007) haben die Moderatorwirkung von Vertragsinhalten untersucht. Die Ergebnisse waren jedoch nicht eindeutig. So war für Commitment die Effektstärke von transaktionalen Vertragsbruch stärker, für Arbeitszufriedenheit, Kündigungsabsicht und OCB jedoch die Effektstärke von relationalem Vertragsbruch. Für Leistung war die Effektstärke von relationalem Vertragsbruch ebenfalls stärker, der Unterschied war jedoch nicht statistisch signifikant. Da nicht ausreichend Studien zur Verfügung standen, konnten Zhao et al. (2007) den Moderationstest für die Zielvariable Vertrauen nicht durchführen. Wie zuvor erläutert, ist Vertrauen jedoch insbesondere für Austauschprozesse ohne rechtliche Verpflichtungen relevant (Haas & Deseran, 1981) und baut sich durch die wiederkehrende Erfahrung von ausgeglichenen Austauschprozessen auf (Molm et al., 2000). Daher kann davon ausgegangen werden, dass Vertrauen besonders wichtig für relationale Verträge ist, die häufig immaterielle Aspekte enthalten und oft bei Personen gegeben sind, die längerfristig in einem Unternehmen beschäftigt sind.

Aufgrund dieser uneindeutigen Ergebnisse soll auch in dieser Metaanalyse der Vertragsinhalt als potenzieller Moderator untersucht werden. Abgeleitet aus den Ergebnissen von Zhao et al. (2007) ergeben sich daher folgende Hypothesen:

Hypothese 3a: Die Art der Vertragsinhalte moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Arbeitszufriedenheit, sodass der Zusammenhang für relationale Vertragserfüllung höher ist.

Hypothese 3b: Die Art der Vertragsinhalte moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und affektivem Commitment, sodass der Zusammenhang für transaktionale Vertragserfüllung höher ist.

Hypothese 3c: Die Art der Vertragsinhalte moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Kündigungsabsicht, sodass der Zusammenhang für relationale Vertragserfüllung höher ist.

Hypothese 3d: Die Art der Vertragsinhalte moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Vertrauen, sodass der Zusammenhang für relationale Vertragserfüllung höher ist.

Hypothese 3e: Die Art der Vertragsinhalte moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und OCB, sodass der Zusammenhang für relationale Vertragserfüllung höher ist.

Hypothese 3f: Die Art der Vertragsinhalte moderiert den Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Leistung, sodass der Zusammenhang für relationale Vertragserfüllung höher ist.

Methode

Literatursuche

Die Literatursuche fand im Zeitraum von November 2013 bis April 2014 statt. Dafür wurden in den Literaturdatenbanken PsycInfo und Web of Science Recherchen mit folgenden Schlagwörtern durchgeführt: Psychological Contract Fulfi/ment, Psychological Contract

Fulfillment, Psychological Contract Breach, Psychological Contract Violation und Psychological Contract. Zusätzlich wurde für die ersten drei dieser Schlagwörter noch eine Suche mit dem Konnektor AND und den Zielvariablen Arbeitszufriedenheit, Commitment, Kündigungsabsicht, Vertrauen, OCB und Leistung durchgeführt. Auch die von Zhao et al. (2007) verwendeten Studien wurden berücksichtigt, sofern sie Vertragserfüllung untersucht haben. Es konnten nur englisch- und deutschsprachige Studien berücksichtigt werden.

Die Studien die schließlich in die Analyse einbezogen wurden, sind mit Ausnahme der Studie von Robinson und Rousseau aus dem Jahr 1994, alle im Zeitraum zwischen 2002 und 2014 veröffentlicht worden. Die Studien aus der Analyse von Zhao et al. (2007) wurden im Zeitraum zwischen 1994 und 2006 veröffentlicht.

Inklusionskriterien

Um in die Analyse aufgenommen zu werden, musste es sich um eine empirische Studie handeln, in der der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Vertragserfüllung und einer der interessierenden Zielvariablen untersucht wurde und eine entsprechende Pearson-Korrelation berichtet wurde.

Das in der Studie verwendete Instrument darf ausschließlich Vertragserfüllung erfassen. Wie zuvor beschrieben, kann es vorkommen, dass Autoren angeben sie hätten Vertragsbruch bzw. Vertragsverletzung erhoben, tatsächlich jedoch nach der Vertragserfüllung gefragt haben und die verwendeten Skalen lediglich rekodiert haben (z. B. Chrobot-Mason, 2003). Studien, in denen dies der Fall war wurden daher trotzdem in die Analyse einbezogen.

Insgesamt ergaben sich 50 Studien, die für die Analyse verwendet werden konnten.

Kodierung der Studien

Die Unabhängigkeit der Effektstärken ist eine grundlegende Annahme von Metaanalysen

(Hunter & Schmidt, 1990). Daher wurde für den Fall, dass zwei Studien die gleiche Stichprobe verwendet haben und gleiche Zielvariablen untersucht haben (z. B. Kickul & Lester, 2001; Kickul, Lester & Finkel, 2002), nur die Publikation berücksichtigt, die mehr Zielvariablen untersucht hat. Falls zwei Studien die gleiche Stichprobe, jedoch unterschiedliche Zielvariablen untersucht haben (z. B. Bal et al., 2013; Bal, De Lange, Jansen & Van Der Velde, 2013) wurden beide Studien berücksichtigt.

Für den Fall das dasselbe Studiendesign für mehrere, jedoch unabhängige Stichproben verwendet wurde (z. B. Conway et al., 2011), wurden die Ergebnisse als unabhängig voneinander in der Analyse berücksichtigt (Hunter & Schmidt, 1990).

Studien, die Studentenstichproben verwendet haben, wurden berücksichtigt sofern die Studenten sich zum Zeitpunkt der Untersuchung in einem Arbeitsverhältnis befanden (z. B. Kickul et al., 2002).

Wurden verschiedene Arten der Vertragserfüllung erhoben (transaktionale, relationale Erfüllung) so wurde aus diesen Werten der Mittelwert der Korrelation zwischen Vertragserfüllung und der jeweiligen Zielvariable berechnet und für die weitere Analyse verwendet (Zhao et al, 2007).

Wie zuvor erwähnt, ist bei dem Konstrukt OCB das auf die Organisation gerichtete OCB wichtiger als das individuenbezogene. Daher wurde für den Fall, dass separate Werte für ein individuen- und ein organisationsbezogenes OCB berichtet wurden, nur der Wert für das organisationsbezogene OCB berücksichtigt.

Auswertung

Diese Metaanalyse wurde nach der „Random-Effects-Methode“ von Hunter und Schmidt (1990) durchgeführt. Dabei wird zum einen die um den Stichprobenumfang korrigierte Korrelation r berichtet. Zum anderen wird durch den Wert $\hat{\rho}$, die um die

Messungenauigkeiten der Variable Erfüllung und der Zielvariable korrigierte, und anschließend um den Stichprobenumfang gewichtete, Schätzung für die Korrelation in der Population angegeben.

Für den Fall, dass einzelne Reliabilitäten nicht angegeben waren, wurde der Mittelwert der in den restlichen Studien angegebenen Reliabilitäten für die Analyse verwendet.

Es werden außerdem die *95%igen Konfidenzintervalle* als Maß für die Variabilität der mittleren Effektstärke r angegeben. Hunter und Schmidt (1990) empfehlen darüber hinaus die Berechnung von *80%igen Credibility Intervallen* als Indikator für die Variabilität der einzelnen Effektstärken über die Studien hinweg und damit auch für potentielle Moderatoren.

Es wird außerdem die *Q-Statistik* (Hunter & Schmidt, 1990) angegeben, die ebenfalls einen Hinweis auf potenzielle Moderatoren gibt. Ein signifikanter Wert deutet auf eine hohe Variabilität der Effektstärke über die Studien hinweg hin, sodass davon auszugehen ist, dass einer oder mehrere Moderatoren existieren.

Metaanalysen sind häufig mit dem Problem belastet, dass ihre Ergebnisse leicht dadurch verzerrt werden können, dass signifikante Ergebnisse viel häufiger veröffentlicht werden als nicht signifikante. Dieses Phänomen ist als der Publikationsbias bekannt (Rosenthal, 1979). Für die Schätzung des Ausmaßes des Publikationsbias wird daher der *Failsafe-k-Wert* angegeben. Dieser gibt an, wie viele nicht berücksichtigte Studien ohne signifikantes Ergebnis es geben müsste, um einen gefundenen signifikanten Wert für die Effektstärke in der Population in einen nicht signifikanten Wert zu ändern (Field & Gillet, 2010). Je höher daher der Failsafe-k-Wert, umso geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Resultate dieser Metaanalyse durch die Inklusion fehlender Studien verändern würden.

Resultate

Haupteffekte von Vertragserfüllung auf die Zielvariablen

Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse der Metaanalyse bezüglich der Haupteffekte psychologischer Vertragserfüllung auf die Zielvariablen. Es zeigt sich, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Arbeitszufriedenheit ($\hat{\rho} = .54$), und Commitment ($\hat{\rho} = .42$) besteht. Nach Cohen (1988) entspricht dies einem mittleren Effekt. Zwischen Kündigungsabsicht und Vertragserfüllung besteht ein mittelstarker negativer Zusammenhang ($\hat{\rho} = -.44$). Weiters besteht ein starker positiver Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Vertrauen ($\hat{\rho} = .61$). Für OCB ($\hat{\rho} = .25$) und Leistung ($\hat{\rho} = .23$) bestehen ebenfalls positive Zusammenhänge mit Vertragserfüllung. Diese entsprechen einem kleinen bis mittleren Effekt nach Cohen (1988). In allen Konfidenzintervallen ist der Wert 0 nicht enthalten, was darauf hindeutet, dass zwischen den untersuchten Variablen tatsächlich ein Zusammenhang besteht, der sich signifikant von 0 unterscheidet (Bal, De Lange, Jansen & Van der Velde, 2008). Außerdem fallen die Failsafe- k -Werte für alle untersuchten Zielvariablen relativ hoch aus, sodass es als unwahrscheinlich betrachtet werden kann, dass sich die Ergebnisse durch die Inklusion fehlender Studien verändern würden.

Die Hypothesen 1a-f können somit als bestätigt angesehen werden. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen psychologischer Vertragserfüllung und den Zielvariablen Arbeitszufriedenheit und Commitment. Für Kündigungsabsicht besteht ein negativer Zusammenhang mit Vertragserfüllung. Vertrauen, OCB und Leistung hängen positiv mit Vertragserfüllung zusammen.

Die für alle Zielvariablen relativ breit ausfallenden Credibility Intervalle, sowie die signifikanten Q -Statistiken, lassen darauf schließen, dass es Moderatoren für die Zusammenhänge zwischen Vertragserfüllung und den Zielvariablen gibt.

Moderatoreffekt der Art des Instruments

Der Moderationstest wurde mit der „Random-Effects-Regressionsanalyse“ (Field & Gillett, 2010) berechnet, die für den Vergleich von verschiedenen Moderatorkategorien den χ^2 -Wert heranzieht. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse des Moderationstests für die Art des Instruments. Insgesamt 35 der 50 verwendeten Studien haben ein zusammengesetztes Instrument verwendet, was einem Anteil von 70% entspricht

Da es nur für die Zielvariablen Arbeitszufriedenheit, Commitment, Kündigungsabsicht und Vertrauen mindestens drei Studien sowohl für globale als auch für zusammengesetzte Instrumente für Vertragserfüllung gibt, konnte die Analyse nur für diese Variablen durchgeführt werden.

Für Arbeitszufriedenheit zeigt sich, dass für globale Instrumente kein signifikant höherer Zusammenhang besteht als für zusammengesetzte ($\chi^2 (1) = 0,99, p = .32$). Für die anderen Zielvariablen zeigt sich hingegen, dass für globale Instrumente ein signifikant höherer Zusammenhang mit Commitment ($\chi^2 (1) = 8,44, p = .004$), Kündigungsabsicht ($\chi^2 (1) = 5,26, p = .022$) und Vertrauen ($\chi^2 (1) = 9,67, p = .002$) besteht als für zusammengesetzte. Hypothese 2a kann daher als nicht bestätigt betrachtet werden. Für Arbeitszufriedenheit ist der Zusammenhang mit Vertragserfüllung für globale Instrumente nicht höher als für zusammengesetzte Instrumente. Die Hypothesen 2b-d hingegen können als bestätigt betrachtet werden. Für die Zielvariablen Commitment, Kündigungsabsicht und Vertrauen ist der Zusammenhang mit global erfasster Vertragserfüllung signifikant höher als für Vertragserfüllung, die mit zusammengesetzten Instrumenten erhoben wurde.

Moderatoreffekt der Vertragsinhalte

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse des Moderationstests für die Vertragsinhalte. Der Moderationstest konnte nur für die Zielvariable OCB durchgeführt werden, da nur für diese

Variable jeweils drei Studien mit separaten Erhebungen für die Erfüllung von relationalen und transaktionalen Vertragsinhalten zur Verfügung standen.

Es zeigt sich, dass für OCB kein signifikanter Moderatoreffekt für die Vertragsinhalte besteht ($\chi^2 (1) = 2.07, p = 0,15$). In dem Konfidenzintervall für den Zusammenhang zwischen transaktionaler Vertragserfüllung und OCB ist außerdem der Wert 0 enthalten, sodass es möglich ist, dass kein Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen besteht. Schließt man jedoch die Studie von Kickul et al. (2002) aus der Analyse aus, die im Gegensatz zu den anderen beiden Studien identische Werte für die Korrelationen zwischen relationaler bzw. transaktionaler Vertragserfüllung und OCB gefunden haben, so liegt das Ergebnis deutlich näher an dem gesetzten Signifikanzniveau ($\chi^2 (1) = 3.56, p = 0,059$). Insgesamt kann Hypothese 3e jedoch nicht als bestätigt betrachtet werden.

Tabelle 1
Metaanalyse: Haupteffekte von Psychologischer Vertragserfüllung

Zielvariable	<i>k</i>	<i>N</i>	$\bar{r}$	$\hat{\rho}$	SD $\hat{\rho}$	<i>Q</i>	95% CI		80% CRI		Fail safe k
							Untere	Obere	Untere	Obere	
<i>Arbeitsbezogene Einstellungen</i>											
Arbeitszufriedenheit	25	11.673	.46	.54	.11	188.89**	.39	.53	.39	.68	24.583
Commitment	29	18.378	.34	.42	.09	159.28**	.27	.41	.30	.54	22.937
Kündigungsabsicht	20	9.565	-.37	-.44	.11	144.36**	-.45	-.29	-.58	-.30	10.315
Vertrauen	13	8.078	.52	.61	.09	111.31**	.46	.57	.50	.72	13.171
<i>Arbeitsbezogenes Verhalten</i>											
OCB	12	10.481	.20	.25	.09	66.46**	.13	.26	.13	.36	1.105
Leistung	13	6.886	.19	.23	.07	43.01**	.11	.28	.14	.32	1.169

Anmerkung. $\bar{r}$ = Mittlere Effektstärke; $\hat{\rho}$ = geschätzte Effektstärke in der Population, nach Messfehlerkorrektur der Prädiktor- und Kriteriumsvariable; $SD\hat{\rho}$ = Standardabweichung der geschätzten Effektstärke in der Population; *k* = Anzahl der Studien; *N* = Stichprobenumfang; CI = Konfidenzintervall; CRI = Kredititätsintervall.
* $p < .05$. ** $p < .01$.

Tabelle 2
Moderationstest: Art des Instruments zur Messung von Psychologischer Vertragserfüllung

Zielvariable	k	N	$\bar{r}$	$\hat{\rho}$	$SD\hat{\rho}$	Q	χ^2	95% CI		80% CRI	
								Untere	Obere	Untere	Obere
<i>Arbeitszufriedenheit</i>							0,99				
Global	7	1705	.44	.51	.21	80.23**		.34	.54	.25	.77
Zusammengesetzt	18	9968	.46	.54	.09	105.94**		.40	.53	.43	.65
<i>Commitment</i>							8,44**				
Global	7	2.035	.46	.56	.01	21.15**		.37	.55	.56	.56
Zusammengesetzt	22	16.343	.33	.40	.09	111.55**		.26	.39	.30	.51
<i>Kündigungsabsicht</i>							5,26*				
Global	3	963	-.45	-.54	.27	96.33**		-.54	-.36	-.89	-.19
Zusammengesetzt	17	8602	-.36	-.43	.05	52.03**		-.44	-.28	-.50	-.36
<i>Vertrauen</i>							9,67**				
Global	3	812	.58	.67	.19	44.96**		.50	.66	.42	.92
Zusammengesetzt	10	7266	.51	.60	.07	66.8**		.46	.56	.52	.69

Anmerkung. $\bar{r}$ = Mittlere Effektstärke; $\hat{\rho}$ = geschätzte Effektstärke in der Population, nach Messfehlerkorrektur der Prädiktor- und Kriteriumsvariable; $SD\hat{\rho}$ = Standardabweichung der geschätzten Effektstärke in der Population; *k* = Anzahl der Studien; *N* = Stichprobenumfang; CI = Konfidenzintervall; CRI = Kreditabilitätsintervall. Der χ^2 -Test ist einseitig. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Tabelle 3
Moderationstest: Art der Vertragsinhalte

Zielvariable	<i>k</i>	<i>N</i>	$\bar{r}$	$\hat{\rho}$	$SD\hat{\rho}$	<i>Q</i>	χ^2	95% CI		80% CRI	
								Untere	Obere	Untere	Obere
<i>OCB</i>							2.07				
Relational	3	6440	.36	.46	.12	68.59**		.32	.40	.31	.61
Transaktional	3	6440	.05	.06	.00	3.01**		.00	.09	.06	.06

Anmerkung. $\bar{r}$ = Mittlere Effektstärke; $\hat{\rho}$ = geschätzte Effektstärke in der Population, nach Messfehlerkorrektur der Prädiktor- und Kriteriumsvariable; $SD\hat{\rho}$ = Standardabweichung der geschätzten Effektstärke in der Population; *k* = Anzahl der Studien; *N* = Stichprobenumfang; CI = Konfidenzintervall; CRI = Kredititätsintervall. Der χ^2 -Test ist einseitig. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Diskussion

Vertragserfüllung und die Zielvariablen

Die Ergebnisse zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Arbeitszufriedenheit, Commitment, OCB, Leistung und Vertrauen und einen negativen Zusammenhang zwischen Vertragserfüllung und Kündigungsabsicht. Damit stehen die Ergebnisse in Einklang mit der Norm der Reziprozität (Gouldner, 1960) und der Social Exchange Theorie (Blau, 1964). Arbeitnehmer/-innen, die das Gefühl haben, ihr/ihre Arbeitgeber/-in erfüllt seinerseits/ihrerseits den psychologischen Vertrag zeigen deutlich positivere arbeitsbezogene Einstellungen und effizienteres arbeitsbezogenes Verhalten.

Wenn man die Ergebnisse der vorliegenden Analyse mit denen von Zhao et al. (2007) vergleicht, zeigt sich, dass sich die Zusammenhänge für Arbeitszufriedenheit (.54 vs. -.54), Commitment (.42 vs. -.38), Kündigungsabsicht (-.44 vs. .42), Vertrauen bzw. Misstrauen (.61 vs. .65), OCB (.25 vs. -.14) und Leistung (.23 vs. -.24) betragsmäßig nur wenig unterscheiden, was der zuvor getroffenen Annahme von unterschiedlichen Auswirkungen von Vertragserfüllung und -bruch widerspricht. Dies mag zum Teil in der Auswahl der Studien begründet liegen. So sind 6 der insgesamt 50 für diese Metaanalyse verwendeten Studien ebenfalls in die Analyse von Zhao et al. (2007) eingegangen, was einer Schnittmenge von 12% entspricht. Die vorliegende Metaanalyse stellt im Vergleich zu Zhao et al. (2007) Ergebnisse dar, die um die Studien, die gemischte Items in den Instrumenten verwendet haben, bereinigt sind.

Das sich die Ergebnisse betragsmäßig jedoch so wenig unterscheiden deutet daraufhin, dass Instrumente wie das von Robinson und Morrison (2000), durch die Rekodierung einiger Items, möglicherweise eine Skala von Erfüllung bis Nichterfüllung erfassen. Der Bruch eines oder mehrerer Versprechen ist jedoch nicht gleichzusetzen mit Nichterfüllung (Bal et al., 2008). So hat ein Vertragsbruch in den meisten Fällen einen konkreten Ereignisbezug (Rigotti

et al., 2007) und stellt einen tiefgreifenden Einschnitt dar. Wurde bspw. eine Gehaltserhöhung ab einem bestimmten Zeitpunkt versprochen, aber nie tatsächlich geleistet, ist das ein klarer Vertragsbruch. Bei Vertragserfüllung hingegen sind die Abstufungen deutlich feiner. Versprechen können bspw. als gänzlich erfüllt, teilweise erfüllt, sehr wenig erfüllt, wenig, aber dennoch zufriedenstellend erfüllt, etc. wahrgenommen werden. Die konkreten Ereignisse, die zu einem erlebten Vertragsbruch führen, können jedoch kaum mit standardisierten Instrumenten wie dem von Robinson und Morrison (2000) erfasst werden. Insgesamt scheinen die Ergebnisse von Zhao et al. (2007) daher eher die Auswirkungen von Nichterfüllung und nicht von Vertragsbruch abzubilden.

Lediglich für die Zielvariable OCB scheinen die Werte dieser Analyse ein wenig von denen von Zhao et al. (2007) abzuweichen, sodass der Zusammenhang für Vertragserfüllung höher ist. Dies stimmt mit der Affect-Matching-Theorie überein, der zufolge Vertragserfüllung stärker mit den positiven Zielvariablen zusammenhängen sollte und Vertragsbruch stärker mit den negativen.

Eine allgemeine Dominanz des Negativen (Vertragsbruch) über das Positive (Vertragserfüllung) wie es der Negativity Bias und die Prospecttheorie postulieren und auch der stärkere und länger andauernde Einfluss von negativen Ereignissen (Vertragsbruch) im Sinne der Adaptation-Level-Theorie kann durch den Vergleich der Ergebnisse dieser Metaanalyse mit denen von Zhao et al. (2007) nicht bestätigt werden. Jedoch kann, wie bereits erläutert, davon ausgegangen werden, dass Zhao et al. (2007) nicht die Auswirkungen von Vertragsbruch erfasst haben. Dadurch ist auch ein direkter Vergleich der Auswirkungen von Vertragserfüllung und –bruch nicht möglich und die zuvor getroffenen Annahmen über unterschiedliche Auswirkungen von Vertragserfüllung und –bruch können weder als bestätigt, noch als nicht bestätigt betrachtet werden.

Moderatorwirkung der Art des Instruments

Die vorliegende Analyse konnte eine Moderatorwirkung der Art des Instruments dahingehend bestätigen, dass die Zusammenhänge zwischen Vertragserfüllung und den Zielvariablen Commitment, Kündigungsabsicht und Vertrauen stärker für globale Instrumente ausfallen als für zusammengesetzte Instrumente. Diese Ergebnisse stimmen größtenteils mit denen von Zhao et al. (2007) überein, die für diese Variablen ebenfalls eine solche Moderatorwirkung gefunden haben. Zhao et al. (2007) erklären dies damit, dass Arbeitnehmer/-innen bei einer globalen Erfassung die Möglichkeit haben auf den gesamten Vertragsinhalt zurückzugreifen und dabei auch möglicherweise bereits eine unbewusste Wertung der einzelnen Vertragsinhalte vornehmen.

Im Gegensatz zu den Ergebnissen von Zhao et al. (2007) war in der vorliegenden Studie der Moderatoreffekt für Arbeitszufriedenheit jedoch nicht gegeben. Die Richtung des Moderatoreffekts schien sogar eher in die entgegengesetzte Richtung zu zeigen als in der Hypothese angenommen. Es könnte daher sein, dass der Zusammenhang für Vertragserfüllung und Arbeitszufriedenheit für zusammengesetzte Instrumente stärker ist als für globale Instrumente. Da der Unterschied in der vorliegenden Metaanalyse jedoch nicht signifikant war, müsste dies erst in zukünftigen Studien näher untersucht werden. Sollte sich dieser Unterschied jedoch bestätigen, würden die Ergebnisse von Lambert, Edwards und Cable (2003) eine mögliche Erklärung liefern. Sie fanden heraus, dass es speziell bei Arbeitszufriedenheit entscheidend sein kann nach welchen Versprechen gefragt wird. So fanden sie für einige Versprechen einen linearen Zusammenhang, für andere hingegen einen kurvenförmigen. Sie erklären dies damit, dass einige Versprechen wie Bezahlung und Anerkennung in einem hohen Ausmaß immer besser sind als in einem niedrigen, während andere Versprechen wie bspw. Abwechslung ab einem bestimmten Ausmaß mit anderen Bedürfnissen wie bspw. dem Erwerb von Expertise in Konflikt geraten können und daher nur bis zu einem gewissen Ausmaß ein linearer Zusammenhang besteht. Gerade für

Arbeitszufriedenheit könnte es daher sein, dass zusammengesetzte Instrumente nicht im Nachteil gegenüber globalen sind.

Insgesamt reichen die Ergebnisse jedoch nicht aus, um einen generellen, bewertenden Vergleich zwischen den beiden Ansätzen zuzulassen. Jedoch scheinen globale Instrumente für Analysen, bei denen nicht ein spezieller Inhaltsbereich von Interesse ist, Vorteile zu haben (Zhao et al., 2007).

Moderatorwirkung der Vertragsinhalte

Der Moderationstest konnte nur für die Zielvariable OCB durchgeführt werden. Für diese zeigte sich kein Moderatoreffekt. Bei Ausschluss einer Studie zeigte sich jedoch, dass der Zusammenhang für relationale Vertragserfüllung höher war als für transaktionale. Dies stimmt mit den Ergebnissen von Zhao et al. (2007) überein. Jedoch lässt die Analyse des Moderatoreffekts von Vertragsinhalten für eine einzige Zielvariable keine generellen Rückschlüsse zu, insbesondere da die Analyse mit nur drei bzw. zwei Studien durchgeführt wurde. Mehr Studien, die eine separate Erhebung von relationaler und transaktionaler Vertragserfüllung beinhalten, wären für eine aussagekräftigere Analyse notwendig.

Einschränkungen und zukünftige Forschung

Eine klare Stärke dieser Metaanalyse besteht darin, dass ausschließlich Studien, die Vertragserfüllung erfasst haben für diese Analyse herangezogen wurden und daher eindeutig die Haupteffekte von psychologischer Vertragserfüllung auf verschiedene Zielvariablen untersucht werden konnten. Dies ist ein deutlicher Vorteil im Vergleich mit der Metaanalyse von Zhao et al. (2007), die sowohl Studien, die Vertragserfüllung, als auch Nichterfüllung erfasst haben, in ihrer Analyse enthalten haben. Die hohen Failsafe- k -Werte deuten außerdem darauf hin, dass die gefundenen Effektstärken sehr gut belegt sind.

Eine deutliche Einschränkung dieser Arbeit besteht allerdings darin, dass insgesamt

sieben der aufgestellten Hypothesen nicht überprüft werden konnten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass für die Prüfung dieser Hypothesen nicht die notwendigen Daten vorhanden waren. Das ist auch der Grund dafür, dass die Frage, ob es unterschiedliche Auswirkungen von Vertragserfüllung und -bruch gibt, mit den Ergebnissen dieser Metaanalyse nicht abschließend zu klären ist. Um ein klareres Bild darüber zu erhalten, müsste es deutlich mehr, bzw. überhaupt, Studien geben, die in ihrem Instrument ausschließlich das Ausmaß von Vertragsbruch erheben. Im Idealfall sollten die Ergebnisse solcher Studien ebenfalls in einer Metaanalyse untersucht werden, um einen direkten Vergleich zwischen den Auswirkungen von Vertragserfüllung und -bruch zu ermöglichen.

Eine weitere Einschränkung besteht darin, dass in dieser Metaanalyse ausschließlich Studien, die einen Querschnitt verwendet haben enthalten sind und die Ergebnisse dadurch keine Rückschlüsse auf kausale Zusammenhänge zulassen. Daher wären Studien wichtig, die einen Längsschnitt verwenden und so Untersuchungen von intraindividuellen Veränderungen in Bezug auf das Ausmaß an Vertragserfüllung oder -bruch ermöglichen und gleichzeitig Rückschlüsse auf kausale Zusammenhängen erlauben. Ein gutes Beispiel für eine solche Studie liefern Conway et al. (2011). In ihrer zwei Messzeitpunkte umfassenden Studie fanden sie heraus, dass ein Anstieg von Vertragsbruch zwischen den Messzeitpunkten signifikant stärkere Effekte auf die Zielvariablen hatte als ein Anstieg von Vertragserfüllung. Diese unterschiedlichen Effekte eines Anstieges von Vertragsbruch und -erfüllung konnten sie u. a. für Arbeitszufriedenheit und Commitment finden. Die Dynamik dieser Prozesse kann mithilfe von Querschnittstudien und korrelativen Ansätzen nicht erfasst werden. Mithilfe von Längsschnittstudien könnte auch die Annahme der Adaptation-Level-Theorie, der zufolge die Auswirkungen negativer Ereignisse (Vertragsbruch) länger anhalten als die von positiven (Vertragserfüllung) besser untersucht werden.

Schlussfolgerungen für die Praxis

Die vorliegende Arbeit hat für alle untersuchten Variablen einen Zusammenhang gezeigt. Die Beziehung zwischen Vertragserfüllung und arbeitsbezogenen Variablen sollte daher keinesfalls unterschätzt werden. Über die Zusammenhänge mit arbeitsbezogenen Variablen hinaus, weist Vertragserfüllung außerdem einen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf (Guest & Conway, 2001). Auch mit gesundheitsrelevanten Variablen, wie bspw. psychischer Beanspruchung, zeigt Vertragserfüllung Zusammenhänge (für eine Übersicht siehe Rigotti et al., 2007).

Für die Praxis bedeutet das, dass Vertragserfüllung notwendig ist, um positive Arbeitseinstellungen und effizientes Arbeitsverhalten seitens der Arbeitnehmer/-innen aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus ist es wichtig einen Vertragsbruch von vornherein zu vermeiden. Wie Conway et al. (2011) aus ihren Ergebnissen schließen, treten die Auswirkungen von Vertragsbruch rascher auf als jene von Vertragserfüllung. Dementsprechend sollten Manager nicht davon ausgehen, dass der Versuch, Vertragsbruch mit Vertragserfüllung zu beantworten, die durch den Vertragsbruch entstandenen Schäden unmittelbar neutralisieren kann.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen deutlich die Relevanz von Vertragserfüllung für arbeitsbezogene Einstellungen und arbeitsbezogenes Verhalten von Arbeitnehmer/-innen und damit für die Praxis. Über die konkreten Auswirkungen von Vertragserfüllung, Nichterfüllung und Vertragsbruch bleiben jedoch viele Fragen offen. Eines wird jedoch deutlich: Der Fokus der Forschung sollte nicht wie bisher ausschließlich auf Vertragsbruch und damit auf negative Folgen gerichtet sein. Diese Analyse zeigt, dass auch Vertragserfüllung starke Effekte haben kann und das Potenzial dieser Effekte sollte zukünftig mehr Berücksichtigung in der Forschung finden.

Literatur

Literaturangaben, die mit einem Sternchen (*) markiert sind, kennzeichnen Studien, die in die Metaanalyse einbezogen wurden.

*Bal, P. M., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 107–122. doi: 10.1080/1359432X.2011.626198

Bal P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Van der Velde, M. E. G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 143–158. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.005

*Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G., W., & Van Der Velde, M. E. G. (2013). A longitudinal study of age-related differences in reactions to psychological contract breach. *Applied Psychology: An International Review*, 62, 157–181. doi: 10.1111/j.14640597.2012.00524.x

Bal, P. M., & Smit, P. (2012). The older the better!: Age-related differences in emotion regulation after psychological contract breach. *Career Development International*, 17, 6 – 24. doi: 10.1108/13620431211201300

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5, 323-370. doi: 10.1037/1089-2680.5.4.323

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.

Bordia, P., Restubog, S. L. D., Bordia, S., & Tang, R. L. (2010). Breach begets breach: Trickle-down effects of psychological contract breach on customer service. *Journal of Management*, 36, 1578-1607. doi: 10.1177/0149206310378366

*Boswell, R. B., Shipp, A. J., Culbertson, S. S., & Payne, S. C. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoons and hangovers.

Journal of Applied Psychology, 94, 844-858. doi: 10.1037/a0014975

Brickman, P., & Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society.

In M. H. Appley (Ed.), *Adaptation level theory: A symposium* (S. 287-302). New York: Academic Press.

Brickmann, P., Coates, D., & Janoff-Bulmann, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 917-927. doi: 10.1037/0022-3514.36.8.917

*Chambel, M. J., & Castanheira, F. (2012). Training of temporary workers and the social exchange process. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 191-209. doi: 10.1108/02683941211199563

*Chen, C. V., & Kao, R. H. (2012). Work values and service-oriented organizational citizenship behaviors: The mediation of psychological contract and professional commitment: A case of students in Taiwan Police College. *Social Indicators Research*, 107, 149-169. doi: 10.1007/s11205-011-9832-7

*Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Zhong, L. (2008). Reactions to psychological contract breach: a dual perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 527-548. doi: 10.1002/job.481

*Chi, S-H. S., & Chen, S-H. (2007). Perceived psychological contract fulfillment and job attitudes among repatriates. *International Journal of Manpower*, 28, 474-488. doi: 10.1108/01437720710820008

*Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping the promise psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 22-45. doi: 10.1108/02683940310459574

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). New York: Academic Press.

- Cohen, A. (2012). The relationship between individual values and psychological contracts. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 283 – 301. doi: 10.1108/02683941211205826
- *Collins, M. D. (2010). The effect of psychological contract fulfillment on manager turnover intentions and its role as a mediator in a casual, limited-service restaurant environment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 736–742. doi: 10.1016/j.ijhm.2010.03.005
- *Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 279–301. doi: 10.1006/jvbe.2001.1857
- *Conway, N., Guest, D., & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 267–276. doi: 10.1016/j.jvb.2011.01.003
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., 2002. A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 927–946. doi: 10.1002/job.173
- *Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Kessler, I. (2003). The employment relationship in the U.K. public sector: A psychological contract perspective. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13, 213–230. doi: 10.1093/jopart/mug018
- *Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Morrow, P. C. (2006). Organizational and client commitment among contracted employees. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 416–431. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.002
- Ferrin, D. L., Dirks, K. T., & Shah, P. P. (2006). Direct and indirect effects of third-party relationships on interpersonal trust. *Journal of Applied Psychology*, 91, 870–883. doi: 10.1037/00219010.91.4.870
- Field, A. P., & Gillet, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63, 665–694. doi: 10.1348/000711010X502733

- *Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18, 235-246. doi: 10.1023/A:1027301232116
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161–178. doi: 10.2307/2092623
- Grimmer, M., & Oddy, M. (2007). Violation of the psychological contract: The mediating effect of relational versus transactional beliefs. *Australian Journal of Management*, 32, 153-174. doi: 10.1177/031289620703200109
- Guest, D., & Conway, N. (2001). *Change and the Psychological Contract*. London: CIPD.
- *Guest, D. E., Isaksson, K., & De Witte, H. (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and employee wellbeing: An international study*. Oxford: University Press.
- Haas, D. F., & Deseran, F. A. (1981). Trust and symbolic exchange. *Social Psychology Quarterly*, 44, 3-13. doi: 10.2307/3033857
- *Hamilton, S. M., & von Treuer, K. (2012). An examination of psychological contracts, careerism and ITL. *Career Development International*, 17, 475-494. doi: 10.1108/13620431211269711
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49, 305–325. doi: 10.5465/AMJ.2006.20786077
- Helson, H. (1964). *Adaptation-level theory: An experimental and systematic approach to behavior*. New York: Harper. doi: 10.1016/0005-7967(66)90044-1
- *Hornung, S., & Glaser, J. (2010). Employee responses to relational fulfilment and work-life benefits: A social exchange study in the German public administration. *International Journal of Manpower*, 31, 73-92. doi: 10.1108/01437721011031702
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings* (2. Aufl.). Newbury Park, CA: Sage.

- *Jäger, E. (2014). *Neue Arbeitsanforderungen an Journalistinnen und die psychischen Folgen*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien, Österreich.
- Kahnemann, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 263-291. doi: 10.2307/1914185
- Kickul, J., & Lester, S. W. (2001). Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of Business and Psychology*, 16, 191-217. doi: 10.1023/A:1011105132252
- *Kickul, J., Lester, S. W., & Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469-488. doi: 10.1002/job.151
- *Lambert, L. S., Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contract: A comparison of traditional and expanded views. *Personnel Psychology*, 56, 895–934. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00244.x
- *Lee, C., Liu, J., Rousseau, D. M., Hui, C., & Chen, Z. X. (2011). Inducements, contributions and fulfillment in new employee psychological contracts. *Human Resource Management*, 50, 201-226. doi: 10.1002/hrm.20415
- *Lemire, L., & Rouillard, C. (2005). An empirical exploration of psychological contract violation and Individual behaviour: The case of canadian federal civil servants in Quebec. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 150-163. doi: 10.1108/02683940510579786
- *Lo, S., & Aryee, S. (2003). Psychological contract breach in a chinese context: An integrative approach. *Journal of Management Studies*, 40, 1005-1020. doi: 10.1111/14676486.00368
- *Lopes, S., & Chambel, M. J. (2012). Reciprocity of temporary and permanent workers: an exploratory study in an industrial company. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 1163-1176. doi: 10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n3.39405

- Major, B., Zubek, J. M., Cooper, M. L., Cozzarelli, C., & Richards, C. (1997). Mixed messages: Implications of social conflict and social support within close relationships for adjustment to a stressful life event. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1349-1363. doi: 10.1037/0022-3514.72.6.1349.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York, NY: Wiley.
- *McInnis, K., J., Meyer, J. P., & Feldman, S. (2009). Psychological contracts and their implications for commitment: A feature-based approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 165–180. doi: 10.1016/j.jvb.2008.12.007
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–98. doi: 10.1016/10534822(91)90011-Z
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Molm, L. D., Takahashi, N., & Peterson, G. (2000). Risk and trust in social exchange: an experimental test of a classical proposition, *American Journal of Sociology*, 105, 1396-1427. doi: 10.1086/210434
- *Montes, S. D., & Irving, P. G. (2008). Disentangling the effects of promised and delivered inducements: relational and transactional contract elements and the mediating role of trust. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1367–1381. doi: 10.1037/a0012851
- Morrison, E., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256. doi: 10.5465/AMR.1997.9707180265
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books. doi: 10.1177/014920639001600415
- *Orvis, K. A., Dudley, N. M., & Cortina, J. M. (2008). Conscientiousness and reactions to psychological contract breach: A longitudinal field study. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1183–1193. doi: 10.1037/0021-9010.93.5.1183

- *Parzefall, M.-R. (2008). Psychological contracts and reciprocity: a study in a finnish context. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1703–1719. doi: 10.1080/09585190802295272
- *Parzefall, M.-R., & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 4-21. doi: 10.1108/02683941011013949
- *Rigotti, T. (2009). Enough is enough? Threshold models for the relationship between psychological contract breach and job-related attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 442–463. doi: 10.1080/13594320802402039
- Rigotti, T., Otto, K., & Mohr, G. (2007). Psychologische Verträge und ihr Zusammenhang mit psychosozialem Befinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In P. Richter, R. Rau, S. Mühlpfordt (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Forschungs- und Praxisfeld. Festschrift aus Anlass der Emeritierung von Prof. Dr. Peter Richter* (S. 227-246). Lengerich: Pabst.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contract fulfillment and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298. doi: 10.1002/job.4030160309
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546. doi: 10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T
- *Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 245-259. doi: 10.1002/job.4030150306
- *Rodwell, J., & Gulyas, A. (2013). The impact of the psychological contract, justice and individual differences: nurses take it personally when employers break promises. *Journal of Advanced Nursing*, 69, 2774-2785. doi: 10.1111/jan.12160

- Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86, 638–641. doi: 10.1037//0033-2909.86.3.638
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121–139. doi: 10.1007/BF01384942
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Hrsg.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 15, S. 1–47). Greenwich, CT: JAI Press.
- *Scheel, T., & Korunka, C. (in revision). *Humor at work: Validation of the short and work related Humor Style Questionnaire*.
- *Scheel, T., Weseler, D., & Rigotti, T. (submitted). *Psychological contract evaluation: Why breach does not equal reversed fulfillment*.
- *Shih, C.-T., & Chen, S. (2010). The social dilemma perspective on psychological contract fulfilment and organizational citizenship behaviour. *Management and Organization Review*, 7, 125–151. doi: 10.1111/j.1740-8784.2010.00202.x
- *Shih, C.-T., & Chuang, C.-H. (2013). Individual differences, psychological contract breach, and organizational citizenship behavior: A moderated mediation study. *Asia Pacific Journal of Management*, 30, 191–210. doi: 10.1007/s10490-012-9294-8
- *Shih, C.-T., & Lin C.-C. T. (2014). From good friends to good soldiers: A psychological contract perspective. *Asia Pacific Journal of Management*, 31, 309–326. doi: 10.1007/s10490012-9333-5
- *Stoner, J. S., Gallagher, V. C., & Stoner, C. R. (2011). The interactive effects of emotional family support and perceived supervisor loyalty on the psychological contract breach-turnover relationship. *Journal of Managerial Issues*, 23, 124–143. Abgerufen

von <http://www.jstor.org/stable/23209222>

- *Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 821-838. doi: 10.1002/job.341
- Suazo, M. M., Martínez, P. G., & Sandoval, R. (2009). Creating psychological and legal contracts through human resource practices: A signaling theory perspective. *Human Resource Management Review*, 19, 154–166. doi: 10.1007/s10672-011-9169-z
- *Tekleab, A. G., & Chiaburu, D. S. (2011). Social exchange: Empirical examination of form and focus. *Journal of Business Research*, 64, 460–466. doi: 10.1016/j.jbusres.2010.03.005
- *Tomprou, M., Nikolaou, I., & Vakola, M. (2012). Experiencing organizational change in Greece: the framework of psychological contract. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 385-405. doi: 10.1080/09585192.2011.561223
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Hrsg.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, S. 1–74). Greenwich, CT: JAI Press.
- *Zhang, H., & Agarwal, N. (2009). The mediating roles of organizational justice on the relationships between HR practices and workplace outcomes: an investigation in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 676-693. doi: 10.1080/09585190802707482
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 60, 647–680. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

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

Wien, am _____

Unterschrift _____

Lebenslauf

Persönliche Daten

Vor- und Zuname	Maike Lange
Geburtsdatum	28.01.1990
Geburtsort	Düsseldorf
Nationalität	deutsch

Studium

10/2008 – 09/2012	Studium der Psychologie an der Universität Wien Abschluss: B. Sc. (1,95)
seit 03/2011	Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien
10/2012 – 09/2013	Individuelles Masterstudium der Psychologie an der Universität Wien
seit 10/2013	Masterstudium der Psychologie an der Universität Wien

Praktika und Sonstiges

11/2012 - 02/2013	6-Wochen-Praktikum am Institut für „Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft“ der Universität Wien
-------------------	---