

Inhaltsverzeichnis

1. Problemlage.....	14
2. Theoretischer Hintergrund.....	18
2.1 Psychologische Wirkung der veränderten Arbeitswelt.....	18
2.1.1 Begriffsklärungen rund um Personalabbau	18
2.1.2 Psychologisch veränderte Arbeitswelt – Psychologischer Kontrakt.....	21
2.2 Theoretische Modelle zu Verbleibenden-Reaktionen	25
2.2.1 Das strukturelle Modell nach Brockner.....	25
2.2.2 Prozess-Modelle	26
2.2.2.1 Das prozessuale Modell nach Noer	26
2.2.2.2 Das Transitions-Modell nach Bridges.....	28
2.2.3 Typologische Modelle	30
2.2.3.1 Archetypische Verbleibenden-Reaktionen nach Mishra und Spreitzer	30
2.2.3.2 Die vier Lerntypen nach Noer	33
2.2.4 Zusammenfassung und Zwischenfazit theoretischer Modelle.....	35
2.3 Empirische Befunde zu Verbleibenden-Reaktionen	37
2.3.1 Emotionale Reaktionen von Verbleibenden	37
2.3.1.1 Erlebte Arbeitsplatzunsicherheit (quantitativ und qualitativ).....	38
2.3.1.2 Weitere Emotionen.....	39
2.3.2 Einstellungsbezogene Reaktionen von Verbleibenden	40
2.3.3 Verhaltensbezogene Reaktionen von Verbleibenden.....	42
2.3.4 Gesundheitliche Reaktionen von Verbleibenden.....	45
2.3.5 Zusammenfassung und Zwischenfazit empirischer Befunde	46
2.4 Moderierende Faktoren im Personalabbau-Prozess	47
2.4.1 Umweltbedingte und personale Faktoren	48
2.4.1.1 Umweltbedingte Faktoren	48
2.4.1.2 Personale Faktoren	48
2.4.2 Organisationale Faktoren.....	51
2.4.2.1 Fairness.....	52
2.4.2.2 Kommunikation	54
2.4.2.3 Vertrauen in die Führung.....	57
2.4.3 Zusammenfassung und Zwischenfazit moderierender Faktoren	60
2.5 Zwei praktische Interventionsansätze	61
2.5.1 Praktische Interventionen nach Brockner.....	61
2.5.2 Das 4-Phasen Interventionsmodell nach Noer.....	62
2.5.3 Zusammenfassung und Zwischenfazit praktischer Interventionsansätze.....	68
2.6 Zusammenfassung und Fazit des theoretischen Hintergrundes.....	69

3. Rahmenmodell, Zielsetzungen und Fragestellungen.....	73
3.1 Ein Rahmenmodell.....	73
3.2 Zielsetzungen und Fragestellungen	76
4. Methodik.....	78
4.1 Untersuchungsdesign	78
4.2 Qualitative Interviewstudie.....	82
4.2.1 Aufbau der Interviewleitfäden.....	82
4.2.2 Durchführung der Interviews.....	85
4.2.3 Auswertungsverfahren der Interviews.....	85
4.2.4 Überprüfung der Interrater-Reliabilität	86
4.2.5 Beschreibung der Interviewstichprobe	87
4.3 Quantitative Fragebogenstudie.....	91
4.3.1 Fragebogeninstrument, Akquisition und Vorgehen bei der Befragung	91
4.3.1.1 Fragebogeninhalte.....	91
4.3.1.2 Akquisitionsphase	97
4.3.1.3 Vorgehen bei der Fragebogenerhebung	101
4.3.2 Firmenprofile und Stichprobe	102
4.3.2.1 Firmenprofile und Eckpfeiler des Abbaus.....	102
4.3.2.2 Rücklauf und Beschreibung der Verbleibenden-Stichprobe	108
4.3.3 Datenaufbereitung, Skalen- und Variablenbildung.....	113
4.3.4 Auswertungsverfahren für die Fragebögen	125
5. Ergebnisse.....	130
5.1 Qualitative Interviewstudie mit unterschiedlichen Akteuren nach Personalabbau.....	130
5.1.1 Charakteristiken der Abbauprozesse	131
5.1.2 Veränderte Arbeitsmerkmale nach Personalabbau	140
5.1.3 Individuelle und kollektive Erfahrungen und Reaktionen auf Personalabbau	142
5.1.3.1 Emotionen der Verbleibenden	142
5.1.3.2 Einstellungen der Verbleibenden.....	146
5.1.3.3 Verhalten der Verbleibenden.....	152
5.1.3.4 Gesundheit der Verbleibenden.....	157
5.1.4 Bewältigungsstrategien, organisationale und ausserbetriebliche Unterstützung	157
5.1.5 Erwartungen von Verbleibenden an das Unternehmen nach Personalabbau ..	160
5.1.6 Auswirkungen auf der organisationalen Ebene	161
5.1.7 Zusammenfassung der Interviewergebnisse	164
5.2 Hypothesen für die Fragebogenstudie	169
5.3 Quantitative Fragebogenstudie in Unternehmen mit Personalabbau	171

5.3.1 Wahrgenommene Charakteristiken der Abbauprozesse.....	172
5.3.2 Veränderte Arbeitsmerkmale nach Personalabbau	182
5.3.3 Individuelle und kollektive Erfahrungen und Reaktionen auf Personalabbau	183
5.3.3.1 Emotionen der Verbleibenden	184
5.3.3.2 Einstellungen der Verbleibenden	186
5.3.3.3 Verhalten der Verbleibenden.....	189
5.3.3.4 Gesundheit der Verbleibenden.....	191
5.3.4 Bewältigungsstrategien von Verbleibenden und Erwartungen an die Unternehmen	192
5.3.5 Personale, organisationale Merkmale und Verbleibenden-Reaktionen	195
5.3.6 Organisationales Commitment, Arbeitsklima und Fluktuationstendenz.....	203
5.3.7 Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse	209
6. Diskussion, praktische Implikationen und Ausblick	213
6.1 Diskussion	213
6.1.1 Wahrnehmung von Personalabbauprozessen.....	213
6.1.2 Verbleibenden-Reaktionen	215
6.1.3 Ökonomische Effekte	221
6.1.4 Bewältigungsstrategien und Erwartungen an das Unternehmen	221
6.1.5 Die Bedeutung von personalen und organisationalen Merkmalen	223
6.1.6 Organisationales Commitment, Arbeitsklima und Fluktuationstendenz.....	225
6.1.7 Resümee.....	226
6.2 Reflexion des methodischen Vorgehens.....	226
6.3 Praktische Implikationen	228
6.4 Ausblick	232
7. Zusammenfassung.....	235
 Anhänge	
A Interviewleitfäden für die verbleibenden Mitarbeitenden.....	251
B Fragebögen für die vier Unternehmen.....	261
C Mittelwerte und Standardabweichungen der Fragebogenitems- und skalen	282
D Faktorenanalyse der Zufriedenheits-Items.....	292
E Korrelationsmatrix sämtlicher quantitativer nicht dichotom erhobener Un- tersuchungsvariablen.....	294