



DIGITAL BUSINESS UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES

CYBER- & IT-SECURITY (M.Sc.)

ADVANCED RESEARCH METHODS

WINTERSEMESTER 2024/25

---

## Skala zum Erheben von prozeduraler Gerechtigkeit

---

### Aufgabe 3

*Eingereicht von:*

Elias HÄUSSLER

*Matrikelnummer:*

200094

*Dozentin:*

Prof.<sup>in</sup>(FH) Dr.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Ingrid WAHL

30. Mai 2025

## Aufgabe

Deine Vorgesetzte möchte gerne wissen, ob die Mitarbeiter\*innen die Abläufe im Unternehmen als gerecht empfinden und beauftragt dich damit, dies zu erheben. Aus deinem Studium weißt du, dass prozedurale Gerechtigkeit (auch Verfahrensgerechtigkeit) beschreibt, inwieweit die in Organisationen eingesetzten Verfahren als gerecht empfunden werden. **Mache dich auf die Suche nach einer geeigneten Skala in der Literatur.**

- Gib die Fragen und das Antwortformat der Skala an und zitiere die Skala entsprechend.
- Gib an, welche Änderungen du an der Skala vielleicht vornehmen würdest.
- Reflektiere kurz darüber, warum die Skala zum Erheben prozeduraler Gerechtigkeit geeignet ist.

# Skala zu prozeduraler Gerechtigkeit

Moorman (1991) untersuchte in seiner Studie den Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Fairness am Arbeitsplatz (insbesondere prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit) und dem freiwilligen, über die formalen Anforderungen hinausgehenden Arbeitsverhalten (OCB<sup>1</sup>). Hierzu entwickelte er eine unter anderem auf Leventhal et al. (1980) und Leventhal (1980) basierende Skala zur Messung der prozeduralen Gerechtigkeit. Aryee et al. (2004) wiederum nutzten diese Skala in ihrer Studie, um zu zeigen, dass Formalisierung und Mitbestimmung prozedurale Gerechtigkeit fördern, organisationale Politik diese jedoch verringert.

## Items

Die Skala zur prozeduralen Gerechtigkeit enthält folgende Items (frei aus dem Englischen übersetzt; nach Moorman (1991, S. 850)):

1. Die Organisation verfügt über Verfahren, die darauf ausgerichtet sind, genaue Informationen zu sammeln, die für die Entscheidungsfindung erforderlich sind.
2. Die Organisation verfügt über Verfahren, die so gestaltet sind, dass die Möglichkeit besteht, gegen die Entscheidung Berufung einzulegen oder sie anzufechten.
3. Die Organisation verfügt über Verfahren, die darauf ausgerichtet sind, dass alle von der Entscheidung betroffenen Seiten vertreten sind.
4. Die Organisation verfügt über Verfahren, die darauf ausgerichtet sind, Standards zu schaffen, damit Entscheidungen einheitlich getroffen werden können.
5. Die Organisation verfügt über Verfahren, die darauf ausgerichtet sind, die Bedenken aller von der Entscheidung Betroffenen anzuhören.
6. Die Organisation verfügt über Verfahren, die darauf ausgerichtet sind, nützliches Feedback zur Entscheidung und ihrer Umsetzung zu geben.
7. Die Organisation verfügt über Verfahren, die darauf ausgerichtet sind, Anfragen nach Klärung oder zusätzlichen Informationen zu einer Entscheidung zu ermöglichen.

## Antwortformat

Moorman (1991) gibt keine näheren Informationen über das Antwortformat an. Aryee et al. (2004), deren Studie auf der genannten Skala basiert, nutzen eine 5-stufige Likert-Skala, die von *stimme überhaupt nicht zu* (engl. *strongly disagree*; 1) bis hin zu *stimme voll und ganz zu* (engl. *strongly agree*; 5) reicht.

---

<sup>1</sup>Organizational Citizenship Behaviour

## Mögliche Anpassungen an der Skala

Die Items sind sehr genau formuliert und lassen wenig bis keinen Interpretationsspielraum. Hinsichtlich der konkreten Aufgabe – der Erhebung des prozeduralen Gerechtigkeitsempfindens unter Mitarbeitenden – könnte es jedoch hilfreich sein, manche Items etwas spezifischer zu gestalten, um genauer auf die aufgestellten Hypothesen einzugehen. So könnte Frage 4 etwa auf konkrete Standards verweisen, die für bestimmte Abläufe von Relevanz sind, anstatt mit einem einzelnen Item alle vorhandenen Standards zu reflektieren.

Darüber hinaus begünstigt die sehr stringente Formulierung der Items eine Zustimmungstendenz (Akquieszenz), was zu einer erhöhten Antwortverzerrung führen kann. Um dies zu verringern, könnte bei einzelnen Items die gegenteilige Aussage formuliert oder die Antwortskala angepasst werden.

Auch das Antwortformat könnte in mehreren Punkten modifiziert werden. Zum einen könnten die Bezeichnungen der Endpole weniger extrem ausfallen, sodass beispielsweise statt *stimme voll und ganz zu* lediglich *stimme zu* verwendet wird. Je nachdem, wie feingranular die Erhebung erfolgen soll, könnte zudem die Nutzung einer 7-stufigen Likert-Skala sinnvoll sein. Eine ergänzende Antwortmöglichkeit *keine Angabe* wäre darüber hinaus denkbar, um den Befragten die Möglichkeit zu geben, etwa nicht zutreffende Items auszulassen.

## Eignung der Skala zur Erhebung prozeduraler Gerechtigkeit

Meiner Meinung nach ist die Skala gut geeignet, um das Gerechtigkeitsempfinden der Mitarbeitenden verlässlich zu erheben. Dies liegt vor allem daran, dass sich die einzelnen Items an den Prinzipien prozeduraler Gerechtigkeit orientieren – darunter Konsistenz, Unvoreingenommenheit, Genauigkeit, Korrigierbarkeit, Repräsentativität und Ethik. Die Items sind präzise formuliert und bilden dabei ein breites Spektrum ab. Je nach Organisationskontext kann es dennoch sinnvoll sein, themenspezifischere Formulierungen zu wählen. Für die Erhebung des allgemeinen Gerechtigkeitsempfindens sind die Items jedoch gut geeignet.

## Literaturverzeichnis

- Aryee, S., Chen, Z. X., & Budhwar, P. S. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94(1), 1–14.
- Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done with Equity Theory? In K. J. Gergen, M. S. Greenberg & R. H. Willis (Hrsg.), *Social Exchange: Advances in Theory and Research* (S. 27–55). Springer US.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. *Justice and social interaction*, 3(1).
- 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.

# Eigenständigkeitserklärung

Ich trage die Verantwortung für die Qualität des Textes sowie die Auswahl aller Inhalte und habe sichergestellt, dass Informationen und Argumente mit geeigneten wissenschaftlichen Quellen belegt bzw. gestützt werden. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Texte, Gedankengänge, Konzepte, Grafiken usw. in meinen Ausführungen habe ich als solche eindeutig gekennzeichnet und mit vollständigen Verweisen auf die jeweilige Quelle versehen. Alle weiteren Inhalte dieser Arbeit (Textteile, Abbildungen, Tabellen etc.) ohne entsprechende Verweise stammen im urheberrechtlichen Sinn von mir.

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle sinngemäß und wörtlich übernommenen Textstellen aus fremden Quellen wurden kenntlich gemacht.

Die vorliegende Arbeit wurde bisher weder im In- noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

## Erklärung zu (gen)KI-Tools

### Verwendung von (gen)KI-Tools

Ich versichere, dass ich mich (gen)KI-Tools lediglich als Hilfsmittel bedient habe und in der vorliegenden Arbeit mein gestalterischer Einfluss überwiegt. Ich verantworte die Übernahme jeglicher von mir verwendeter Textpassagen vollumfänglich selbst. In der [Übersicht verwendeter \(gen\)KI-Tools](#) habe ich sämtliche eingesetzte (gen)KI-Tools, deren Einsatzform sowie die jeweils betroffenen Teile der Arbeit einzeln aufgeführt. Ich versichere, dass ich keine (gen)KI-Tools verwendet habe, deren Nutzung der Prüfer bzw. die Prüferin explizit schriftlich ausgeschlossen hat.

Hinweis: Sofern die zuständigen Prüfenden bis zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aufgabenstellung konkrete (gen)KI-Tools ausdrücklich als nicht anzeige-/kennzeichnungspflichtig benannt haben, müssen diese nicht aufgeführt werden.

Ich erkläre weiterhin, dass ich mich aktiv über die Leistungsfähigkeit und Beschränkungen der unten genannten (gen)KI-Tools informiert habe und überprüft habe, dass die mithilfe der genannten (gen)KI-Tools generierten und von mir übernommenen Inhalte faktisch richtig sind.

## Übersicht verwendeter (gen)KI-Tools

Die (gen)KI-Tools habe ich, wie im Folgenden dargestellt, eingesetzt.

(gen)KI-Tool	Einsatzform	Betroffene Teile der Arbeit
ChatGPT	Generierung von Zusammenfassungen verschiedener Literaturwerke	Gesamte Arbeit
DeepL	Übersetzungen englischer Textabschnitte aus verschiedenen Literaturwerken	Gesamte Arbeit

Münster, 30. Mai 2025

  
Elias Häußler