

# Inhaltverzeichnis

<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>V</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS</b> .....	<b>VI</b>
<b>VORWORT</b> .....	<b>VIII</b>
<b>KURZFASSUNG</b> .....	<b>IX</b>
<b>1 EINLEITUNG</b> .....	<b>1</b>
1.1 PROBLEMSTELLUNG UND ZIELSETZUNG .....	1
1.2 AUFBAU DER ARBEIT .....	9
1.3 BEGRIFFLICHE KLÄRUNG .....	10
1.3.1 <i>Organisatorische Gerechtigkeit</i> .....	10
1.3.1.1 Verteilungsgerechtigkeit .....	11
1.3.1.2 Verfahrensgerechtigkeit .....	12
1.3.1.3 Interaktionsgerechtigkeit .....	12
1.3.2 <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> .....	13
1.3.3 <i>Arbeitszufriedenheit</i> .....	14
<b>2 VERGÜTUNGSSYSTEME IN KOREANISCHEN UND DEUTSCHEN UNTERNEHMEN</b> .....	<b>15</b>
2.1 BEGRIFFLICHE ERKLÄRUNG DER VERGÜTUNG .....	15
2.2 DARSTELLUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS .....	17
2.3 VERGÜTUNGSSYSTEM IN KOREANISCHEN UNTERNEHMEN .....	20
2.3.1 <i>Überblick der Vergütungssysteme in koreanischen Unternehmen</i> .....	20
2.3.2 <i>Einflussfaktoren auf das koreanische Vergütungssystem</i> .....	23
2.3.2.1 Konfuzianische Einflüsse auf die koreanische Wertvorstellung .....	24
2.3.2.2 Humankapital, interner Arbeitsmarkt und lebenslange Beschäftigung als Grundlage des Vergütungssystems nach Seniorität .....	28
2.3.2.2.1 Humankapitaltheorie .....	28
2.3.2.2.2 Interner Arbeitsmarkt und Vergütungssystem nach Seniorität .....	34
2.3.2.2.3 Lebenslanges Beschäftigungssystem .....	42
2.3.3 <i>Das Vergütungssystem nach Seniorität als Basismodell des traditionellen und heutigen Vergütungssystems in Korea</i> .....	48
2.3.3.1 Bedeutung des senioritätsorientierten Vergütungssystems .....	48
2.3.3.2 Verbreitungsgrad des senioritätsorientierten Vergütungssystems .....	51
2.3.3.3 Hauptdeterminanten des koreanischen Vergütungssystems nach Seniorität .....	52
2.3.3.4 Bestandteile des koreanischen Vergütungssystems .....	54
2.3.3.4.1 Grundlohn .....	55
2.3.3.4.2 Zulagen und Zuschläge .....	59
2.3.3.4.3 Bonus .....	61
2.3.4 <i>Das leistungsorientierte Vergütungssystem als neue Trend in koreanischen Unternehmen</i> .....	66
2.3.4.1 Hintergrund und Ziel des leistungsorientierten Vergütungssystems .....	66
2.3.4.2 Definition des Jahresgehaltssystem .....	71

2.3.4.3	Komponenten und Typen des leistungsorientierten Vergütungssystems in Korea.....	72
2.3.4.4	Merkmale und Problem des leistungsorientierten Vergütungssystems in Korea .....	77
2.4	VERGÜTUNGSSYSTEM IN DEUTSCHEN UNTERNEHMEN .....	80
2.4.1	<i>Überblick des deutschen Vergütungssystems</i> .....	80
2.4.2	<i>Einflussfaktoren auf das deutsche Vergütungssystem</i> .....	85
2.4.2.1	Religiöse Einflüsse auf das Vergütungssystems .....	85
2.4.2.2	Rechtliche Einflüsse auf das Vergütungssystem.....	88
2.4.2.3	Einflüsse deutsch geprägter Unternehmenskultur auf das Vergütungssystem .....	90
2.4.3	<i>Die Merkmale des deutschen Vergütungssystems</i> .....	92
2.4.3.1	Anforderungs- und leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung.....	92
2.4.3.2	Tarifautonomie und Tarifverträge.....	94
2.4.3.3	Vergütungsgestaltung nach Entgeltempfängern.....	96
2.4.3.4	Arbeiter.....	97
2.4.3.4.1	Angestellte der privat Wirtschaft .....	99
2.4.3.4.2	Angestellte des öffentlichen Dienstes .....	100
2.4.3.4.3	Beamte .....	101
2.4.3.4.4	AT-Angestellte (Außertariflich).....	103
2.4.4	<i>Aktuelle Entlohnungstrend in den deutschen Unternehmen</i> .....	105
2.4.5	<i>Vergleich des koreanischen Vergütungssystems mit dem deutschen Vergütungssystem</i> .....	108
<b>3</b>	<b>ORGANISATORISCHE GERECHTIGKEIT .....</b>	<b>111</b>
3.1	ÜBERBLICK DER ORGANISATORISCHEN GERECHTIGKEIT .....	111
3.2	VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT .....	117
3.2.1	<i>Überblick der Verteilungsgerechtigkeit</i> .....	117
3.2.2	<i>Theorien der Verteilungsgerechtigkeit</i> .....	118
3.2.2.1	Austauschtheoretisch fundierte Regel der Verteilungsgerechtigkeit von <i>Homans</i> und Austauschtheorie von <i>Blau</i> .....	118
3.2.2.2	Equity Theorie von Adams (1965) und Walster/Walster/Berscheid (1975).....	120
3.3	VERFAHRENSGERECHTIGKEIT .....	124
3.3.1	<i>Überblick der Verfahrensgerechtigkeitsatheorien</i> .....	124
3.3.2	<i>Self interest Modell und group value Modell der Verfahrensgerechtigkeit</i> .....	128
3.3.2.1	<i>Self interest</i> Modell von Thibaut/Walker .....	128
3.3.2.2	Group Value Modell .....	129
3.4	INTERAKTIONSGERECHTIGKEIT.....	131
3.5	FAIRNESS HEURISTIK THEORIE ( <i>FHT</i> ) VON LIND (2001) ALS INTEGRIERTES MODELL DER ORGANISATORISCHEN GERECHTIGKEIT .....	134
<b>4</b>	<b>ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR .....</b>	<b>140</b>
4.1	HINTERGRUND VON OCB .....	140
4.1.1	<i>Willingness to cooperate</i> von Barnard (1938) und <i>Informal organization</i> von Roethlisberger/Dickson (1939).....	140
4.1.2	<i>spontanes und innovatives</i> Verhalten von Katz/Kahn (1966).....	142
4.2	KONZEPTIONALISIERUNG VON OCB .....	143
4.3	KOMPONENTEN VON OCB .....	149

4.3.1	<i>Hilfsbereitschaft (Altruismus)</i> .....	152
4.3.2	<i>Gewissenhaftigkeit (conscientiousness)</i> .....	153
4.3.3	<i>Rücksichtnahme (courtesy)</i> .....	153
4.3.4	<i>Unkompliziertheit (sportsmanship)</i> .....	154
4.3.5	<i>Eigeninitiative (civic virtue)</i> .....	154
4.4	DETERMINANTEN VON OCB .....	155
4.5	KONSEQUENZEN VON OCB.....	157
<b>5</b>	<b>ARBEITZUFRIEDENHEIT (AZ)</b> .....	<b>161</b>
5.1.1	<i>Überblick der Arbeitszufriedenheit</i> .....	161
5.1.2	<i>Definitionen der AZ</i> .....	163
5.1.2.1	Arbeitszufriedenheit als ein emotionaler Tatbestand .....	164
5.1.2.2	Arbeitszufriedenheit als Ausdruck erfolgreicher Problemhandhabung .....	166
5.1.3	<i>Potentielle Konsequenzen der Arbeitszufriedenheit</i> .....	169
5.1.3.1	Arbeitsleistung und AZ.....	169
5.1.3.2	Organizational Citizenship Behavior (OCB) und Arbeitszufriedenheit (AZ) .....	170
<b>6</b>	<b>EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG</b> .....	<b>173</b>
6.1	UNTERSUCHUNGSMODELL.....	173
6.2	ERHEBUNGSZEITRAUM, DURCHFÜHRUNG UND TEILNEHMERKREIS DER ERHEBUNG.....	174
6.3	AUFBAU UND ÜBERBLICK DES ERHEBUNGSINSTRUMENTS .....	176
6.3.1	<i>Auswertung der Daten</i> .....	179
6.3.2	<i>Hypothesenbildung</i> .....	179
6.3.2.1	Hypothese über den Zusammenhang zwischen der organisatorischen Gerechtigkeit und der geforderten Arbeitseinstellungen.....	180
6.3.2.2	Hypothese über den Zusammenhang zwischen der organisatorischen Gerechtigkeit und den OCB.....	181
6.3.3	<i>Hypothesen über Moderationseffekte der Arbeitszufriedenheit in Beziehungen zwischen den geforderten Arbeitseinstellungen und den OCB</i> .....	182
6.4	PSYCHOMETRISCHE EIGENSCHAFTEN DER VERWENDETEN SKALEN UND INDIZES .....	183
6.4.1	<i>Kennzeichnung psychometrischer Güterkriterien</i> .....	183
6.4.2	<i>Empirische Eigenschaften der Messmodelle im Überblick</i> .....	186
6.4.2.1	Ergebnisse der Faktorenanalyse und Reliabilitätstest der unabhängigen Variablen .....	186
6.4.2.2	Ergebnisse der Faktoranalyse und Reliabilität der abhängigen Variablen .....	189
6.5	DARSTELLUNG DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE DER HAUPTUNTERSUCHUNG .....	191
6.5.1	<i>Ergebnisse der deskriptiven Analyse</i> .....	191
6.5.2	<i>Ergebnisse der Hypotheseüberprüfung</i> .....	191
6.5.2.1	Kurze Darstellung der Analyse Methoden .....	191
6.5.2.2	Überprüfung der Hypothese über die Zusammenhänge zwischen der organisatorischen Gerechtigkeit und der geforderten Arbeitseinstellung .....	193
6.5.2.3	Überprüfung der Hypothese über den Zusammenhang zwischen der organisatorischen Gerechtigkeit und der OCB .....	195
6.5.2.4	Hypothesenüberprüfung zum Moderationseffekt der Arbeitszufriedenheit .....	197
6.5.3	<i>Zusammenfassung der empirischen Untersuchung</i> .....	200

<b>7</b>	<b>SCHLUSSFOLGERUNG</b> .....	<b>203</b>
❖	<b>ANHANG</b> .....	<b>206</b>
❖	<b>ANHANG 1: FRAGEBOGEN FÜR DEUTSCHE VORGESETZTE</b> .....	<b>207</b>
❖	<b>ANHANG 2: FRAGEBOGEN FÜR DEUTSCHE MITARBEITER</b> .....	<b>209</b>
❖	<b>ANHANG 3: FRAGEBOGEN FÜR KOREANISCHE VORGESETZTE</b> .....	<b>215</b>
❖	<b>ANHANG 4: FRAGEBOGEN FÜR KOREANISCHE MITARBEITER</b> .....	<b>218</b>
❖	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b> .....	<b>222</b>

## Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Differenzierungskriterien und Vergütungssystem</i> .....	19
<i>Abbildung 2: Karriereleiter auf dem internen Arbeitsmarkt</i> .....	37
<i>Abbildung 3: Interner Arbeitsmarkt und das Vergütungssystem nach Seniorität</i> .....	47
<i>Abbildung 4: Relevante Vergütungskomponenten im koreanischen Vergütungssystem</i> .....	55
<i>Abbildung 5: Gesamtvergütung unter dem Jahresgehaltssystem</i> .....	73
<i>Abbildung 6: Aufbau des Jahresgehaltssystems</i> .....	78
<i>Abbildung 7: Systematik der deutschen Entgeltfindung</i> .....	92
<i>Abbildung 8: Entgeltzusammensetzung und individuelle Lohnstruktur der deutschen Arbeitnehmer</i> .....	93
<i>Abbildung 9: Entgeltarten und -formen im Überblick</i> .....	96
<i>Abbildung 10: traditionelle Vergütungssysteme der AT Mitarbeiter</i> .....	103
<i>Abbildung 11: Gesamtkonzeptionelles Modell</i> .....	113
<i>Abbildung 12: Zusammenhänge der Outcome und des Prozess mit zwei Typus der Nutzen</i> .....	115
<i>Abbildung 13: Zusammenhang zwischen Verteilungsgerechtigkeitsbeurteilung und Verhaltensweise</i> .....	123
<i>Abbildung 14: Group Value Modell von Tyler/Lind</i> .....	130
<i>Abbildung 15: Darstellung der Beurteilungs- und der Benutzungsphase</i> .....	137
<i>Abbildung 16: Die Auswirkungen der organisatorischen Gerechtigkeit auf die allgemeine Gerechtigkeit</i> <i>beurteilungen und Verhaltensweise der Mitarbeiter</i> .....	138
<i>Abbildung 17: Ansatzpunkt für die Handhabung von Problemen</i> .....	168
<i>Abbildung 18: Das Modell für empirische Untersuchung</i> .....	174

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Tendenzen des Vergütungssystems in Korea .....	21
Tabelle 2: Lohndifferenzial nach Unternehmensgröße.....	33
Tabelle 3: Lohnunterschied nach dem Schulausbildungsniveau (Einheit: 1000 Won).....	33
Tabelle 4: Vergleich des externen und internen Arbeitsmarktes .....	35
Tabelle 5: Vor- und Nachteile des internen und externen Arbeitsmarkts .....	40
Tabelle 6: Vergütungsformen in Korea (N=262).....	51
Tabelle 7: Aktueller Zustand der Vergütungsformen (N= 301, %).....	52
Tabelle 8: Lohnunterschied in Abhängigkeit von Alter (Durchschnittslohn: 100 %).....	53
Tabelle 9: Internationaler Vergleich der Lohnerhöhungstendenz nach Dienstalter .....	54
Tabelle 10: Zusammensetzungsrates des durchschnittlichen Lohnes.....	56
Tabelle 11: Zusammenhang zwischen der regelmäßigen Lohnerhöhung mit der Mitarbeiter Leistungsbeurteilung .....	58
Tabelle 12: Gehaltstufe für die Angestellte im koreanischen Unternehmen.....	58
Tabelle 13: Struktur der Zulagen/Zuschläge in den koreanischen Unternehmen.....	60
Tabelle 14: Anzahl der eingeführten Zulagen/Zuschläge .....	60
Tabelle 15: Arten der ausgezahlten Boni (%).....	63
Tabelle 16: Berechnungskriterien des Bonusses.....	64
Tabelle 17: Einführungszeitpunkt des leistungsorientierten Vergütungssystems (%).....	67
Tabelle 18: Einführungszustand des leistungsorientierten Vergütungssystems (%).....	67
Tabelle 19: Geltungsquote gegenüber allen Mitarbeitern (%).....	68
Tabelle 20: Geltungsquote nach Tätigkeitsgruppe (%) .....	68
Tabelle 21: Einführungsziel des Jahresgehaltssystems .....	70
Tabelle 22: Die Typen der leistungsorientierten Vergütungssysteme in Korea.....	73
Tabelle 23: Komponenten des Jahresgehaltssystems in den koreanischen Unternehmen.....	74
Tabelle 24: Die Merkmale der Jahresgehaltsformen.....	75
Tabelle 25: Vor- und Nachteile jeder Jahresgehaltsform.....	76
Tabelle 26: Das Genfer Schema .....	81
Tabelle 27: Anzahl der insgesamt gültigen Tarifverträge am Jahresende 2001.....	95
Tabelle 28: Eigenschaften der klassischen Lohnformen der deutschen Arbeiter .....	97
Tabelle 29: Merkmale der neuen Entlohnungsgrundsätze.....	98
Tabelle 30: Verbreitungsgrad der leistungs- und erfolgsabhängigen Vergütungssysteme in Deutschland.....	105
Tabelle 31: Komponenten der Gerechtigkeitskonzepte und der Gerechtigkeitstheorien .....	113
Tabelle 32: Problematik der Differenzierung zwischen Extra- und In- Role Behavior .....	146
Tabelle 33: Die Typologie der ERB (Extra Role Behavior).....	147
Tabelle 34: Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen OCB und anderen ERB.....	148
Tabelle 35: Zusammenhang zwischen PSOB und OCB.....	148
Tabelle 36: Subkomponenten von OCB.....	151
Tabelle 37: Begriffe der OCB Subkomponenten.....	155
Tabelle 38: Vergütungsformen der untersuchten Unternehmen .....	175
Tabelle 39: Anzahl der koreanischen und deutschen Probanden .....	176
Tabelle 40: Übersicht über den Fragebogen für Mitarbeiter .....	178
Tabelle 41: Übersicht über den Fragebogen für die Vorgesetzten.....	179
Tabelle 42: Rotier Faktorladung und Trennschärfe der organisatorischen Gerechtigkeit .....	187
Tabelle 43: Reliabilitätskoeffizient der organisatorischen Gerechtigkeit.....	189
Tabelle 44: Ergebnisse der Faktorenanalyse und Reliabilitätstest der abhängigen Variablen .....	190
Tabelle 45: Reliabilität der abhängigen Variablen .....	190
Tabelle 46: deskriptive Statistik der allen Variablen.....	191
Tabelle 47: Zusammenhang zwischen Verteilungsgerechtigkeit und der geforderten Arbeitseinstellung .....	194
Tabelle 48: der Zusammenhang zwischen der Verfahrensgerechtigkeit und der geforderten Arbeitseinstellung .....	194
Tabelle 49: Zusammenhang zwischen Interaktionsgerechtigkeit und der geforderten Arbeitseinstellung .....	195
Tabelle 50: Zusammenhang zwischen der Verteilungsgerechtigkeit und der OCB .....	196
Tabelle 51: Zusammenhang zwischen der Verfahrensgerechtigkeit und der OCB.....	196
Tabelle 52: Zusammenhang zwischen der Interaktionsgerechtigkeit und der OCB .....	197
Tabelle 53: Moderationswirkung der AZ auf den Zusammenhang der Verteilungsgerechtigkeit mit der geforderten Arbeitseinstellung.....	198
Tabelle 54: Moderationswirkung der AZ auf den Zusammenhang der Verfahrensgerechtigkeit mit der geforderten Arbeitseinstellung.....	198

<i>Tabelle 55: Moderationswirkung der AZ auf den Zusammenhang der Interaktionsgerechtigkeit mit der geforderten Arbeitseinstellung.....</i>	<i>199</i>
<i>Tabelle 56: Moderationswirkung der AZ auf den Zusammenhang der Verteilungsgerechtigkeit mit der OCB ..</i>	<i>199</i>
<i>Tabelle 57: Moderationswirkung der AZ auf den Zusammenhang der Verfahrensgerechtigkeit mit der OCB ...</i>	<i>199</i>
<i>Tabelle 58: Moderationswirkung der AZ auf den Zusammenhang der Interaktionsgerechtigkeit mit OCB.....</i>	<i>200</i>