

BIELEFELDER ARBEITEN ZUR SOZIALPSYCHOLOGIE
(Psychologische Forschungsberichte, herausgegeben
von H.D. Mummendey, Universität Bielefeld)

Nr.66 (Oktober 1980)

Rosemarie Mielke
und Tonyo Schreiber:

Das Fishbein-Modell und die
Vorhersagbarkeit von Streik-
verhalten

Zusammenfassung:

In dieser Arbeit wird zunächst die Verwendung des Einstellungsbegriffs in der Industrie-psychologie diskutiert. Das Modell von FISHBEIN (1967) wird als geeignet angesehen, bessere Vorhersagen von Verhalten am Arbeitsplatz zu liefern als herkömmliche Arbeitszufriedenheits-Konzepte. Eine empirische Untersuchung zur Vorhersage von Streikverhalten vermag diese Annahme - und zugleich die Gültigkeit des Modells - im wesentlichen zu bestätigen.

(Vorbereitet für:
J.Haisch (Hrsg.), Angewandte Sozialpsychologie.
Göttingen: Hogrefe)

Der Einstellungsbegriff in der Industriepsychologie

Übereinstimmend wird in den historischen Überblicken zum Einstellungskonzept von ALLPORT (1935), FLEMING (1967) und ROTH (1967) der Beginn der sozialpsychologischen Einstellungsforschung in der Arbeit von THOMAS & ZNANIECKI (1918) gesehen, die 30 Jahre nach der "Entdeckung" von Einstellungen in der Wahrnehmungspsychologie durch L. LANGE (1888) in einer methodologischen Anmerkung zu Beginn ihres fünfbandigen Werkes der Bedeutung von Einstellungen dadurch Ausdruck verleihen, daß sie die Begriffe "attitude" und "value" zu zentralen Konzepten der Sozialpsychologie erklären.

In ihren umfangreichen Untersuchungen zur Eingliederung polnischer Einwanderer waren sie zu der Überzeugung gelangt, daß für die Bewältigung von Anpassungsproblemen die Änderung und Reorganisation von Einstellungen wichtiger sei, als die Verbesserung materieller und sozialer Schwierigkeiten.

Bereits zu Beginn der sozialpsychologischen Einstellungsforschung steht damit ein praktisches soziales Problem im Mittelpunkt, nämlich die Anpassung der Verhaltensweisen von Einwanderern an diejenigen ihrer neuen Umgebung. Daß das gewünschte Ziel durch eine Einwirkung auf die Einstellungen erreicht werden könne, hatte nicht nur entscheidende Bedeutung für die Einstellungsforschung sondern auch praktisch bedeutsame ökonomische Vorteile.

Die ersten Einstellungen, die in der Industriepsychologie als noch ganz junger Teildisziplin untersucht wurden, waren Einstellungen gegenüber dem Arbeitsprozeß.

Aufgrund der damals allgemein akzeptierten Einstellungsdefinition von THOMAS & ZNANIECKI (1918), nach der eine enge Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten besteht, war es nicht verwunderlich, daß Einstellungen als aktuelle motorische Bereitschaften aufgefaßt wurden, die für die Ausführung von bestimmten Arbeitsaufgaben für bedeutsam gehalten wurden.

Geleitet von der Überlegung, daß diese Einstellungen das Ergebnis des gesamten Arbeitsprozesses, angefangen von der Mobilisierung für die Arbeitsaufgabe bis hin zur Verausgabung der letzten Kräfte, um die Aufgabe zu beenden, sind und sich die ursprünglichen Einstellungen demzufolge durch eine Verbesserung der Bedingungen, unter denen die Arbeit ausgeführt wird, wie Licht, Temperatur, Größe und Gestaltung des Arbeitsplatzes, erreichen lassen, verstanden sich die Industriepsychologen als Repräsentanten einer humanen und sozialen Philosophie: Sie vertraten den Standpunkt, daß die Situation der Arbeiter verbessert werden müsse, um positivere Einstellungen zur Arbeit zu erreichen. Die Steigerung der Arbeitsleistung sei dann eine notwendige Folge der verbesserten Verhaltensbereitschaften.

Dies war auch die Überzeugung von Elton MAYO. In seiner klassischen Untersuchung im Hawthornewerk der Western Electric Company fand er zunächst seine Annahmen bestätigt (vgl. ROETHLISBERGER & DICKSON, 1970). Gab man einer Gruppe von Arbeitern unter experimentellen Bedingungen einige Vergünstigungen, wie kürzere Arbeitszeit, Ruhe- und Erholungspausen, so stieg die Arbeitsleistung deutlich. Überraschend war jedoch, daß bei dem Versuch die Ergebnisse zu validieren, indem die Vergünstigungen wieder rückgängig gemacht wurden, eine nochmalige Steigerung der Arbeitsleistung zu verzeichnen war.

Interpretiert wurden die Einstellungen mit dem, was wir heute unter dem Begriff "Hawthorne-Effekt" kennen. Die Einstellungen der Arbeiter waren aufgrund ihres Wissens um die Teilnahme an einem wissenschaftlichen Experiment geändert worden. Alles, was mit der Arbeit zusammenhing, war eingeschlossen in eine übergreifende positive Einstellung, so daß Änderungen der Arbeitsbedingungen irrelevant waren und selbst die Rücknahme von Verbesserungen keine differenzierenden Effekte mehr hatte.

Die für die Verhaltensänderung relevanten Einstellungen waren nicht die ursprünglich vermuteten motorischen Bereitschaften, die man durch physiologisch begründete Maßnahmen, wie Erschöpfungspausen, beeinflussen kann. Bewirkt wurde die Verbesserung des Arbeitsverhaltens offensichtlich durch eine Änderung der Einstellungen gegenüber der Arbeitstätigkeit, die plötzlich an Bedeutung gewonnen hatte.

Daraus wurde die generelle Schlußfolgerung gezogen, daß die Arbeit neben ökonomischen auch soziale und individuelle Bedürfnisse zu befriedigen habe, die ungeachtet der spezifischen Arbeitsbedingungen bei allen mehr oder weniger anzutreffen seien und durch die Verbesserung von sozialen Faktoren am Arbeitsplatz die Arbeitszufriedenheit erhöht werden könne.

Soziale Einstellungen und Arbeitszufriedenheit

Die Hawthorne-Untersuchung bestimmte über zwei Jahrzehnte den Forschungstrend und führte letztlich, gefördert durch die intensive Erforschung des Führungsverhaltens während des Zweiten Weltkriegs, zur sog. "Human-Relations"-Bewegung. Kennzeichen dieser industriepsychologischen Bewegung war die Betonung der Bedeutung von sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Das Verhalten der Vorgesetzten, soziale Interaktionen in Arbeitsgruppen und ähnliche Variablen wurden in ihrer Bedeutung für die Einstellung gegenüber dem Arbeitsplatz untersucht. In den fünfziger Jahren erreichte diese Bewegung ihren Höhepunkt.

Die Verwendung des Begriffs Einstellung bei MAYO schloß die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz, die Einschätzung der ökonomischen Situation und die Vermutungen über den Zweck der wissenschaftlichen Untersuchung ein.

Eine konsistente Beziehung zwischen diesen Einstellungen und Verhaltensvariablen wie Arbeitstempo und Arbeitsgüte wurde vorausgesetzt.

Die Veröffentlichung der Monographie von HERZBERG, MAUSNER & SNYDERMAN (1959) signalisierte den Beginn eines neuen Trends in der industriepsychologischen Forschung.

Der Inhalt der Arbeit wurde als Determinationsfaktor für die Einstellung gegenüber der Arbeit wiederentdeckt. Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz wird nicht durch die äußeren Umstände dauerhaft gesichert, sondern die Arbeit muß dem Arbeiter genügend Möglichkeiten geben, selbst Verantwortung tragen zu können, Selbstvertrauen zu erlangen und sonstige geistige Fähigkeiten seiner Persönlichkeit entfalten zu können.

Die sog. Zwei-Faktoren-Theorie (oder auch Motivator-Hygiene-Theorie) der Arbeitszufriedenheit von HERZBERG (1966) hat nicht zuletzt wegen seines angreifbaren methodischen Vorgehens und der mangelnden empirischen Überprüfbarkeit der theoretischen Annahmen und Ableitungen heftige Kontroversen hervorgerufen (vgl. hierzu ausführlich NEUBERGER 1974).

Hier soll lediglich festgehalten werden, daß sich nach HERZBERG Arbeits-Unzufriedenheit zwar durch Faktoren wie "Führung, interpersonelle Beziehungen, physische Arbeitsbedingungen, Unternehmensgrundsätze und Organisationspraktiken, Sozialleistungen und Arbeitsplatzsicherheit" (HERZBERG et al. 1959, S. 113-114, zit. n. NEUBERGER 1974, S. 122) (sog. Hygiene-Faktoren) verhindern läßt, daß aber nur solche Faktoren, die das "Bedürfnis des Individuums nach Selbstverwirklichung in seiner Arbeit befriedigen" (a.a.O) (sog. Motivatoren) zu positiven Arbeitseinstellungen führen können.

Der Begriff Arbeitszufriedenheit ist bei HERZBERG also, zumindest was die positive Ausprägung betrifft, stark geprägt von einem bedürfnisorientierten Persönlichkeitsmodell. Verglichen mit dem gängigen sozialpsychologischen Einstellungsbegriff gehen bei HERZBERG persönlichkeits-theoretische Vorannahmen bezüglich der Möglichkeiten zur Entstehung von Einstellungen gegenüber dem Arbeitsverhältnis ein, die letztlich unüberprüft bleiben.

Im Gegensatz zum Arbeitszufriedenheitsmodell von HERZBERG gelingt es in der Instrumentalitätstheorie von VROOM (1964) zusätzlich

zu den Bedürfnissen oder Wünschen der Person auch die Möglichkeiten der Realisierung der Wünsche aufgrund der situativen Bedingungen zu berücksichtigen.

Die persönlichkeitspezifischen Variablen finden Eingang über die Komponente der Valenz (V), die die subjektive Bewertung und damit die positive oder negative Einstellung gegenüber einem Verhaltensergebnis meint. Entsprechend der hedonistischen Grundannahme der Theorie ist die Valenz gleichbedeutend mit der vorweggenommenen Befriedigung, die ein Ergebnis verschafft.

Die situativen Bedingungen sind indirekt in der Erwartungskomponente (E) enthalten, d.h. in der subjektiven Wahrscheinlichkeit, mit der eine Person erwartet, daß ein Verhalten tatsächlich zu dem bestimmten Ergebnis führt.

Das Erwartungs-Wert-Modell ist damit komplexer als Ansätze, die nur den Befriedigungs- oder Anreizwert bestimmter Aspekte der Arbeit berücksichtigen.

Bezogen auf den herkömmlichen sozialpsychologischen Einstellungsbegriff ist in der Theorie von VROOM die Einstellung gegenüber der Arbeit bereits ergänzt durch eine weitere Komponente, die für die Vorhersage von z.B. Kündigungsentscheidungen oder Anstrengungsbereitschaft hinzugezogen werden muß, nämlich die aufgrund der situativen Bedingungen abzuschätzende Erwartung bezüglich des Erreichenkönnens bestimmter Ergebnisse.

Den vielfältigen Bemühungen um eine Klärung des Begriffs Arbeitszufriedenheit, der mit der gesellschaftspolitischen Diskussion über "Humanisierung der Arbeitswelt" und "Lebensqualität" zunehmend in den Blickpunkt der wissenschaftlichen Auseinandersetzung gerückt ist (vgl. NEUBERGER 1974, BRUGGEMANN, GROSKURTH & ULICH 1975) haben BRUGGEMANN et al. einen akzeptablen, da weitgehend theoriefreien Sprachregelungsvorschlag hinzugefügt. Arbeitszufriedenheit ist danach weitgehend identisch mit dem

englischsprachigen Begriff "job satisfaction" und meint "Zufriedenheit mit einem gegebenen (betrieblichen) Arbeitsverhältnis" (S. 19), also eine "Attitüde, die das Arbeitsverhältnis mit allen Aspekten hinsichtlich der Beurteilungsdimension 'zufrieden-unzufrieden' betrifft" (S. 19). Nach dem Dreikomponentenansatz (ROSENBERG & HOVLAND 1960) der sozialpsychologischen Einstellungsforschung ist Arbeitszufriedenheit als rein kognitiv-evaluative Komponente der Einstellung zur Arbeitssituation zu verstehen und stellt als solche den "Kern" dieser Einstellung dar (SCHMIDT, BRUNNER & SCHMIDT-MUMMENDEY 1975, S. 19) .

Arbeitszufriedenheit und Verhalten

Ungefähr bis Ende der 60er Jahre war die Annahme einer engen Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten, wie sie in der Arbeitszufriedenheitsforschung unterstellt wurde, in der sozialpsychologischen Einstellungsforschung relativ unwidersprochen. Die theoretischen Weiterentwicklungen des Einstellungskonzepts infolge der Konsistenzkontroverse (vgl. die Sammelreferate von WICKER 1969, BENNINGHAUS 1976 und AJZEN & FISHBEIN 1977) relativieren die Bedeutung der Einstellungen als alleinige Prädiktoren für Verhalten und weisen ihnen ihre Position neben situativen und Persönlichkeitsvariablen zu (vgl. z.B. die weiter unten ausgeführte Theorie von FISHBEIN 1967 oder auch das Konzept der kontingenten Kontingenz von WARNER & DEFLEUR 1969) .

Die Arbeitszufriedenheitsforschung beschäftigte sich traditionsgemäß stärker mit der Untersuchung der Bedingungen von Arbeitszufriedenheit als mit ihren Auswirkungen. Das mag darin begründet sein, daß zum einen der Zusammenhang mit Variablen der Produktivitätssteigerung als selbstverständlich angesehen wurde, zum anderen die Verbesserung der Situation des Arbeitnehmers im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stand und Maße der Arbeitszufriedenheit als Indikatoren für erfolgreiche Verbesserungsmaßnahmen herangezogen wurden.

Als abhängige Variable werden in der Arbeitszufriedenheitsforschung weitere Einstellungen, beispielsweise gegenüber der Familie oder ganz allgemeine Lebenseinstellungen (KORNHAUSER 1965), körperliche und psychische Gesundheit, die Nutzung der aufgewendeten Arbeitszeit, d.h. Arbeitsleistung im engeren Sinne und Konfliktverhalten untersucht.

Während LOCKE (1976) von einigen Zusammenhängen zwischen Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit Bereichen außerhalb der Arbeit berichten kann, sowie Auswirkungen sowohl auf somatische als auch psychische Variablen empirisch belegbar sind, kommt er in Bezug auf Variablen der Arbeitsleistung zu dem Ergebnis, daß es keine direkten Auswirkungen von Arbeitszufriedenheit auf Variablen der Arbeitsproduktivität gibt. Den Beziehungen zwischen Arbeitszufriedenheit und Aversionsverhaltensweisen als Reaktion auf Konflikte im Arbeitsbereich, wie z.B. Absentismus, Fluktuation und Streikverhalten, wollen wir uns im folgenden etwas ausführlicher widmen.

Nach EULER (1977) ist es zweckmäßig, zwischen direkten und umgeleiteten Konflikten zu unterscheiden. Direkte Konflikte im industriellen Bereich sind z.B. Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen. LUTZ & SCHMIDT (1977) zählen folgende Verhaltensweisen zu den Auswirkungen von direkten industriellen Konflikten: Bremsen, Sabotage, Agitation, Entlassung, Streik und Aussperrung; während sich umgeleitete Konflikte in Streitigkeiten mit den Vorgesetzten, zwischen den Arbeitern aber auch in Arbeitsplatzwechsel, Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Arbeitsunfällen niederschlagen.

Die von Zeit zu Zeit veröffentlichten Zusammenfassungen empirischer Befunde zur Auswirkung von Arbeitszufriedenheit sind weitgehend auf die Analyse von Variablen der Arbeitsleistung und solchen der Abwendung vom Arbeitsplatz beschränkt. Das hier interessierende Streikverhalten taucht in keiner uns bekannten empirischen Unter-

suchung als abhängige Variable von Arbeitszufriedenheit auf.

Die Möglichkeit, mithilfe von Einstellungen gegenüber der Arbeit Vorhersagen über die Beteiligung an betrieblichen Kampfmaßnahmen zu machen, kann daher lediglich anhand von Erfahrungen mit der Vorhersagegüte von Verhaltensweisen erfolgen, die ebenfalls den Auswirkungen industrieller Konflikte zugerechnet werden, allerdings eher indirekte Formen der Konfliktaustragung sind.

Ein Zusammenhang von hoher Arbeitszufriedenheit und Abkehr- sowie Aversionsverhalten ist zunächst die naheliegendste Annahme. Je mehr ein Arbeitsverhältnis dem Arbeiter gefällt, desto weniger wird er dazu tendieren, Alternativen zu suchen oder "aus dem Felde" zu gehen. Es kann daher ein Zusammenhang von ausgeprägter Unzufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis und Fluktuation, sowie Fehlzeiten (ARGYLE 1972) und auch Beteiligung an betrieblichen Kampfmaßnahmen, wie Betriebsbesetzung, Arbeitsniederlegung und Streik vermutet werden.

Die Zusammenfassungen empirischer Befunde zur Arbeitszufriedenheit und Fehlzeitenwahrscheinlichkeit bestätigen die Richtung des Zusammenhangs, kommen jedoch hinsichtlich der Stärke des Zusammenhangs zu widersprüchlichen Ergebnissen.

Während BRAYFIELD & CROCKETT (1955), HERZBERG et al. (1959) und PORTER & STEERS (1973) in relativ konsistenter Weise den oben beschriebenen Zusammenhang unterstützt finden, berichten VROOM (1964), BRUGGEMANN et al. (1975), NICHOLSON, BROWN & CHADWICK-JONES (1976) und MUCHINSKY (1977) in neueren Sammelreferaten von Untersuchungen, die keineswegs auf einen zwingenden Zusammenhang hindeuten. Zwar sind auch hier die berichteten Korrelationskoeffizienten in der Regel signifikant und in der erwarteten Richtung, jedoch wird infrage gestellt, ob die absolute Höhe der Koeffizienten zu der Auffassung berechtigt,

daß Arbeitszufriedenheit eine bedeutsame Determinante und Vorhersagevariable für Abkehrverhalten ist. LOCKE (1973) schätzt, daß die durchschnittliche Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Fluktuation bzw. Fehlzeiten nicht über .40 liegt, und auch NEUBERGER (1974) berichtet von eigenen Untersuchungen, aus denen sich ein geschätzter durchschnittlicher Zusammenhangswert von .25 bis .30 mit Fluktuation und ein Wert von .25 für den Zusammenhang mit Fehlzeiten ergibt.

Die in Tabelle 1 aufgeführten zehn jüngsten Untersuchungen zum Einstellungs-Verhaltens-Zusammenhang bei Fluktuation und Absentismus zeigen ein ähnliches Bild wie es in den letzten Jahren häufiger in Sammelreferaten von Untersuchungen zur Einstellungs-Verhaltens-Konsistenz beschrieben wurde. Weniger als die Hälfte der untersuchten Zusammenhänge sind überhaupt signifikant und weniger als ein Drittel der Korrelationskoeffizienten sind größer als .30.

Verbesserungsmöglichkeiten der Vorhersage von Konfliktverhalten aus Einstellungen

Eine genauere Analyse der zusammengetragenen Untersuchungen macht deutlich, auf welchen Wegen eine Verbesserung der Vorhersage von Absentismus und Fluktuation erwartet wird.

Ausgehend von der Überlegung, daß die Inkonsistenz der Einstellungs-Verhaltens-Zusammenhänge ein Hinweis auf persönlichkeitspezifische Moderatorvariablen sein kann oder anders ausgedrückt, daß sich nicht jeder so verhält, wie es seinen Einstellungen entsprechen würde, haben ILGEN & HOLLENBACK (1977) biographische Variablen und Maße der eigenen sozialen Normen sowie derjenigen der Mitarbeiter in ihrer moderierenden Wirkung auf den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Absentismus untersucht.

Vom Arbeitsplatz fernzubleiben steht aber offensichtlich auch unter Kontrolle anderer als Einstellungsvariablen. DANSEREAU, CASHMAN & GRAEN (1974) zeigen in ihrer Untersuchung, daß die Erwartung, eine vergleichbare Arbeitsstelle finden zu können,

Tabelle 1:

Zusammenstellung von Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeits-
zufriedenheit und Absentismus bzw. Fluktuation

WATERS & ROACH 1971	n = 160	JDI: work	-.28 ⁺⁺	(A)	
		co-workers	-.28 ⁺⁺	(A)	
		drei weitere Skalen	null	(A)	
		overall	-.28 ⁺⁺	(A)	
WATERS & ROACH 1973	n = 197	JDI: work	-.34 ⁺⁺	(A)	
		vier weitere Skalen	null	(A)	
		overall	-.36 ⁺⁺		
HREBINIAK & ROTEMAN 1973	n = 40	Sicherheit	.53 ⁺⁺	(A)	
		Selbstwertgefühl	.32 ⁺	(A)	
		Autonomie	.37 ⁺	(A)	
		Selbstverwirklichung	.39 ⁺	(A)	
		Total	.53 ⁺⁺	(A)	
DANSEREAU, CASHMAN & GRAEN 1974	n = 222	ROI: work	-.27 ⁺	(F)	
		vier weitere Skalen	null		
	n = 354	ROI: supervision	-.21 ⁺	(F)	
		vier weitere Skalen	null		
NEWMAN 1974	n = 108	JDI: work	-.19 ⁺	(A)	null (F)
		vier weitere Skalen	null	(A)	null (F)
		overall	-.31 ⁺⁺	(A)	-.16 ⁺ (F)
NICHOLSON, WALL & LISCHERON 1977	n = 95	JDI: work	-.37 ⁺⁺	(A)	
		co-workers	-.23 ⁺	(A)	
		firm	-.24 ⁺	(A)	
		drei weitere Skalen	null	(A)	
		Total	-.30 ⁺⁺	(A)	
SMITH 1977	n = 27	supervision	.54 ⁺⁺	(A)	
		amount of work	.36 ⁺	(A)	
		kind of work	.37 ⁺	(A)	
		financial reward	.46 ⁺⁺	(A)	
		career future	.60 ⁺⁺	(A)	
		company identification	.42 ⁺	(A)	
		n = 13	dieselben sechs Skalen	null	(A)
ILGEN & HOLLENBACK 1977	n = 165	MSQ	null	(A)	
JOHNS 1978	n = 362	JDI: overall	-.12 ⁺	(A)	
DITTRICH & CARRELL 1979	n = 158	MSQ	null	(A)	null(F)

JDI: Job Description Index (SMITH 1967)

ROI: Role Orientation Index (GRAEN, DANSEREAU & MINAMI 1972)

MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire (DAWIS, ENGALND & LOFQUIST 1968)

⁺ p ≤ .05

A: Absentismus

⁺⁺ p ≤ .01

F: Fluktuation

eine moderierende Wirkung auf den Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Absentismus sowie Fluktuation hat. Ebenso eindrucksvoll ist eine Untersuchung von SMITH (1977) zum Einfluß von situativen Faktoren auf den Zusammenhang von Einstellungs- und Verhaltens-Maßen. Obwohl hier nur sehr kleine Stichproben und die abhängige Variable Absentismus lediglich an einem spezifischen Tag (während sonst Absentismus-Raten über mindestens ein Jahr erhoben werden) untersucht wurden, macht das Ergebnis deutlich, wie stark der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Absentismus von den zu erwartenden Folgen für das Verhalten abhängig ist. Die Zusammenhänge waren ungewöhnlich hoch (vgl. Tabelle 1), wenn die Abwesenheit vom Arbeitsplatz entschuldbar (hier: wegen widriger Witterungsbedingungen) und somit keine negativen Konsequenzen zu erwarten waren.

Ähnliche Überlegungen, die ganz allgemein auf der Grundlage einer instrumentellen Theorie des Verhaltens angestellt werden, führen bei DITTRICH & CARRELL (1979) zur Untersuchung der Bedeutung von equity-Variablen zur Vorhersage von Absentismus. Der vermutete Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit, daß nämlich Variablen wie Lohngerechtigkeit, Fairness bei der Beförderung u.ä. Determinanten der Arbeitszufriedenheit sind und letztlich die Arbeitszufriedenheit einen höheren Zusammenhang mit Fluktuation und Absentismus aufweist, ließ sich zwar nicht empirisch bestätigen. Es gelang allerdings eine signifikante multiple Regressionsgleichung mit zwei equity-Variablen aufzustellen, die 33% der Varianz der Absentismusvariable klärten.

GUINELL & HERMAN (1976) versuchen ebenfalls mit Hinweis auf den mangelnden Erfolg von Arbeitszufriedenheit bei der Aufklärung von Absentismus, die Bedeutung von Verhaltenskonsequenzen empirisch nachzuweisen. Sie finden entschieden höhere Zusammenhänge sowohl mit vergangenem als auch mit zukünftigem Abwesenheitsverhalten in einer auf der Grundlage von Interviews zusammengestellten Liste motivierender Bedingungen als in einer ebenso zusammengestellten Liste abschreckender Faktoren.

Es gibt offensichtlich sehr viel mehr Gründe, der Arbeit fern zu bleiben als es zu erwartende negative (allerdings wurden nur innerbetriebliche erfaßt) Sanktionen für Abwesenheit vom Arbeitsplatz gibt.

JOHNS (1978) finden in ihrer Untersuchung über die Vorhersagemöglichkeiten von Absentismus mithilfe von verschiedenen Einstellungsvariablen und Variablen des Führungsstils, des Arbeitsinhalts sowie Persönlichkeitsvariablen, daß die Variable Geschlecht den stärksten Zusammenhang mit dem vorherzusagenden Verhalten hat. Sie vermuten, daß es geschlechtsspezifisch unterschiedliche Normen der Abwesenheit vom Arbeitsplatz gibt.

Auch NICHOLSON, BROWN & CHADWICK-JONES (1976) schließen auf die Wirksamkeit von normativen Variablen, wenn gelegentlich - und dann offensichtlich in bestimmten Betrieben - die erwarteten inversen Beziehungen zwischen Arbeitszufriedenheits- und Abwesenheitsvariablen gefunden werden. Sie vermuten, daß es betriebs- oder sogar betriebsbereichsspezifische "Abwesenheitskulturen" geben könnte, die sich in Abhängigkeit von bestimmten Gruppennormen, Überwachungspraktiken und betrieblichem Sanktionsverhalten herausbilden.

Das Einstellungsmodell von FISHBEIN

Die bekannten Mängel der Vorhersagemöglichkeit von Verhalten aus Einstellungen weisen auf die verbesserungswürdigen Aspekte des bisher verwendeten Einstellungskonzepts hin. Wenn gefunden wird, daß situative Bedingungen - im Falle von Konfliktverhalten insbesondere die Folgen des Verhaltens und die jeweils aktualisierten sozialen Normen - die Verwendbarkeit von Einstellungsvariablen verbessern, sollte man nach Möglichkeiten suchen, wie situative Bedingungen im Vorhersagekalkül oder auch bei der Konzeptualisierung von Einstellungen Berücksichtigung finden können.

Instrumentelle Theorien des Verhaltens gehen von zwei Annahmen aus, in denen diese beiden verhaltensdeterminierenden Bestandteile als Grundlage der Theorie dienen. Danach ist das Verhalten einerseits determiniert durch die Erwartungen, daß das Verhalten zu bestimmten Ergebnissen führen wird und andererseits ist die Bewertung der zu erwartenden Ergebnisse - und bewerten läßt sich immer nur anhand bestimmter Maßstäbe oder Normen, die jemand zur Bewertung anlegt - eine Bedingung für das Verhalten.

Solche instrumentellen Theorien nehmen explizit Bezug auf interne organismische Prozesse und sind daher in der Sozial- und Industriepsychologie stärker entwickelt worden als in anderen Bereichen der Psychologie, die stärker unter dem Einfluß rein lerntheoretischer Ideen standen (MITCHELL & BIGLAN 1971). In der Industriepsychologie entwickelte VROOM (1964) die sog. Instrumentalitätstheorie, um mehr Klarheit in die Befunde zur Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung zu bringen, die sich Anfang der sechziger Jahre angehäuft hatten. In der Einstellungsfor- schung wies zuerst PEAK (1955) darauf hin, daß Einstellungen gegenüber einem Objekt abhängig sind von ihrer Nützlichkeit für das Erreichen von Zielen. ROSENBERG (1956) und ZAJONC (1960) haben ebenfalls ein solches Einstellungskonzept vertreten. Die Arbeiten von FISHBEIN & AJZEN zeigen, daß sich auf der Grundlage eines instrumentellen Einstellungskonzepts die Beziehung zwischen Einstellungen und Verhalten unter Einbeziehung von situativen und personalen Variablen konzipieren läßt.

Nach FISHBEIN (1967) sollte man zwischen Einstellungen und Meinungen unterscheiden. Einstellungen bestehen aus mehreren Meinungen über ein Objekt, das sind die Erwartungen, daß das Objekt bestimmte Eigenschaften hat und der subjektiven Bewertung dieser Eigenschaften. Handelt es sich um Einstellungen gegenüber Verhaltensweisen, sind Meinungen gleichbedeutend mit den Er- wartungen bestimmter Konsequenzen der Verhaltensweisen. Zu einem bestimmten Zeitpunkt sind alle Meinungen über ein Objekt, eine Handlung oder ein Ereignis entsprechend ihrer Wahrscheinlichkeit hierarchisch angeordnet.

Die Gleichung 1 zeigt, daß die Einstellung einer Person gegenüber einem Objekt oder einer Handlung geschätzt werden kann, indem man die subjektive Wahrscheinlichkeit, daß das Objekt die jeweilige Eigenschaft bzw. das Verhalten die jeweilige Folge hat, multipliziert mit der Bewertung der Eigenschaft bzw. Folge und dann die Produkte über das gesamte set von Meinungen summiert:

$$A = \sum_{i=1}^n b_i e_i \quad (1)$$

wobei: A = Einstellung gegenüber Objekt, Verhalten, Ereignis
b = Meinung: subjektive Wahrscheinlichkeit, daß Eigenschaft zutrifft bzw. Folge eintritt
e = subjektive Bewertung der Eigenschaft bzw. Folge

Personen mit denselben Meinungen können sehr unterschiedliche Einstellungen haben, genau wie Personen mit unterschiedlichen Meinungen dieselben Einstellungen vertreten können. Nehmen wir an, zwei Personen sind übereinstimmend der Meinung, daß die Beteiligung an einem Streik mit Sicherheit negative Folgen hinsichtlich einer Beförderung innerhalb des Betriebes hat, so wird derjenige mit aussichtsreichen Aufstiegschancen an einem anderen Ort diese negativen Folgen anders bewerten als derjenige, der aus familiären Gründen an den Betrieb gebunden ist. Dadurch, daß dieselben Meinungen unterschiedlich bewertet werden, resultieren verschiedene Einstellungen gegenüber dem Streikverhalten.

Die Theorie der Verhaltensvorhersage von FISHBEIN

FISHBEIN (1967) hat dieses Einstellungsmodell in Anlehnung an die Theorie der propositionalen Kontrolle von DULANY (1961) erweitert und eine Theorie der Vorhersage von Verhalten aus Einstellungen und sozialen Normen formuliert, in die gleichzeitig seine Erkenntnisse über die Gründe für die mangelnde Vorhersagemöglichkeit von Verhalten aus Einstellungen einfließen.

FISHBEIN kritisiert vor allem, daß erstens Einstellungen gegenüber einem Einstellungsobjekt verwendet werden, um eine einzige in der Regel relativ spezifische Verhaltensweise vorherzusagen und daß zweitens nicht genügend beachtet wird, daß das vorherzusagende Verhalten u.U. nur zum Teil mit den Einstellungen in Beziehung steht.

Er vertritt den Standpunkt, daß Einstellungen gegenüber einem Objekt mit einigen Verhaltenskriterien korrespondieren können, mit anderen aber nicht. Die Angleichung des Spezifität/Generalitätsgrades von Kriterium und Prädiktor läßt sich zum einen dadurch erreichen, daß mehrere unterschiedliche aber ganz spezifische Verhaltenskriterien (sog. multiple-act-criteria) verwendet werden, die nach FISHBEIN & AJZEN (1975) durchaus signifikante Beziehungen mit der Einstellung gegenüber dem Einstellungsobjekt erbracht haben.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Spezifität der Einstellungsmessung zu erhöhen und nicht Einstellungen gegenüber einem Objekte sondern gegenüber dem offenen Verhalten zu erfassen.

Die üblicherweise verwendeten (single-act) Verhaltenskriterien lassen sich nachgewiesenermaßen auf diese Weise relativ gut vorhersagen. Der Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten ist offensichtlich umso höher, je stärker das Spezifitätsniveau von Einstellungs- und Verhaltensmaß korrespondiert.

Neben den Einstellungen muß nach FISHBEIN eine weitere, normative Komponente bei der Vorhersage von Verhalten berücksichtigt werden. Nehmen wir an, zwei Personen haben dieselbe Einstellung gegenüber einer weiteren dritten Person. Die in der Situation salienten sozialen Normen können der einen Person eine Annäherung erlauben, der anderen aber nicht. Trotz gleicher Einstellungen resultiert unterschiedliches Verhalten.

Durch die normative Komponente gelangen die Einflüsse der sozialen Umgebung in die Vorhersagegleichung. Die subjektive Norm ist die Wahrnehmung der Person dessen, was die meisten Leute, die für sie wichtig sind, meinen, was sie tun sollte. Die allgemeine subjektive Norm ist determiniert durch die wahrgenommenen Erwartungen bestimmter Bezugspersonen oder -gruppen und der Motivation der Person, diesen Erwartungen entsprechendes Verhalten zu zeigen.

Folgende Gleichung 2 gibt diesen Sachverhalt wieder:

$$SN = \sum_{i=1}^n b_i m_i \quad (2)$$

wobei: SN = subjektive Norm
b₁ = Meinung, daß Person oder Gruppe i denkt, sie solle das Verhalten ausführen oder nicht
m_i = Motivation, mit i übereinzustimmen
n = Anzahl bedeutsamer Bezugsgruppen oder -personen

FISHBEIN (1967 und explizit 1973) geht von der Annahme aus, daß die meisten Verhaltensweisen unter willentlicher, d.h. unter eigener Kontrolle der Person stehen. Man tut in der Regel das, was man zu tun beabsichtigt. Daher ist in seiner Theorie Verhalten weitgehend durch Verhaltensintentionen determiniert. Da in den meisten Fällen die Vorhersage von spezifischen Verhaltensweisen angestrebt wird, muß darauf geachtet werden, daß bei der Überprüfung dieser Vorannahme ebenfalls die Korrespondenz des Spezifitätsniveaus beachtet wird. Wenn man wissen will, ob jemand Mittwochabend ins Kino geht, sollte man Mittwochnachmittag fragen "Haben Sie vor, heute abend ins Kino zu gehen?" und nicht eine Woche vorher die Frage stellen "Haben Sie vor, diesen Monat ins Kino zu gehen?".

Die Intention, eine bestimmte Verhaltensweise auszuführen, läßt sich (nach FISHBEIN & AJZEN 1975) folgendermaßen bestimmen:

$$B \approx I = (A_B) w_1 + (SN) w_2 \quad (3)$$

wobei: B = offenes Verhalten

I = Verhaltensintention

A_B = Einstellung gegenüber dem Verhalten

SN = subjektive Norm

w_1, w_2 = empirisch zu findende Gewichte

Alle anderen möglichen Einflußgrößen außer Einstellung gegenüber dem Verhalten (A_B) und subjektive Norm multipliziert mit der Motivation zur Normerfüllung (SN oder auch NB(MC)) wirken indirekt auf die Verhaltensintention und damit auf das Verhalten. Externe Faktoren wie z.B. demographische oder Persönlichkeitsmerkmale, Besonderheiten des infrage stehenden Verhaltens oder auch situative Variablen können Verhaltensintentionen und offenes Verhalten ausschließlich über die Einstellungskomponente, die normative Komponente oder deren relative Gewichtung in der Vorhersagegleichung beeinflussen.

AJZEN & FISHBEIN berichten mehrfach (1973, 1975, 1977) von empirischen Untersuchungen zur Überprüfung ihrer theoretischen Vorannahmen und des Vorhersagemodells.

Die postulierte enge Beziehung zwischen Intention und offenem Verhalten kann in Untersuchungen zum Wahlverhalten in einer prisoner-dilemma-Situation zufriedenstellend nachgewiesen werden (die Korrelationskoeffizienten liegen zwischen .75 und .92). Deutlich geringer sind die Intention-Verhaltens-Zusammenhänge allerdings, wenn andere Verhaltensweisen wie z.B. Abgucken

und Täuschen in der Schule, voreheliches sexuelles Verhalten und Interaktionsverhalten untersucht werden.

Die multiple Vorhersage von Verhaltensintentionen mithilfe der Einstellung gegenüber dem Verhalten und der wahrgenommenen sozialen Normen gelang bei verschiedensten Verhaltensweisen (Freizeitverhalten, Organspenden, Präsidentschaftswahl, Kinderkriegen, Blutspenden und Wahlverhalten in einer prisoner-dilemma-Situation). Die multiplen Korrelationskoeffizienten lagen in der Regel über .60 und häufig über .80. Auch neuere Untersuchungen zum Alkohol- und Drogenkonsum (SCHLEGEL, CRAWFORD & SANBORN 1977, BEARDEN & WOODSIDE 1978, BENTLER & SPECKART 1979, COOK, LOUNSBURY & FONTENELLE 1980) unterstützen das Vorhersagemodell von FISHBEIN.

Vorhersage von Streikverhalten mithilfe des FISHBEIN-Modells

Streik ist die öffentlich augenfälligste Ausprägung industrieller Konflikte. In Abhängigkeit von der Tradition des Arbeitskampfes in verschiedenen Ländern, vom Aufbau der Organisationen der Arbeitnehmer, von institutionellen Rahmenbedingungen ist der Streik unterschiedlich häufig und wird in unterschiedlicher Form und mit unterschiedlicher Heftigkeit geführt.

Nach LUTZ & SCHMIDT (1977) sind Streiks in Italien, England und Frankreich relativ häufig, während die bundesrepublikanische Arbeiterschaft bis Ende der sechziger Jahre als ausgesprochen streikunwillig galt.

In der Regel sind Streiks heute gewerkschaftlich initiierte Arbeitsniederlegungen und wegen des häufigsten Konfliktpunktes, nämlich dem Abschluß von Tarifverträgen, branchenspezifisch und auf bestimmte Regionen begrenzt. Streiks können als Warnstreiks auf Minuten begrenzt bleiben aber auch in monatelange Ausstände münden.

Das Interesse an der Vorhersage von Streikverhalten kann unterschiedlich begründet sein. Sei es, daß man ein leicht und ökonomisch anwendbares Verfahren zur Feststellung der Streikbereitschaft zur Verfügung haben will, um mithilfe solcher Erhebungen die richtigen Schritte zur Durchführung des Konfliktes zu entscheiden. Sei es, daß man an den Bedingungen der Streikbereitschaft interessiert ist, um die Wahrscheinlichkeit eines Streiks durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Personalauslese oder Informationsmaßnahmen zu beeinflussen.

Der kurze Abriß der Arbeitszufriedenheitsforschung in bezug auf die Vorhersage von Verhaltensweisen, die zu den Auswirkungen industrieller Konflikte gezählt werden, hat gezeigt, daß zufriedenstellende Vorhersagen bisher nicht in konsistenter Weise gefunden wurden und daß auch hier wie in der Einstellungs-Verhaltens-Forschung in anderen Verhaltensbereichen eine Neukonzeption des Einstellungsbegriffs fehlt. Das Vorhersagemodell von FISHBEIN (1967) stellt eine theoretische Konzeption dar, die - teilweise bereits empirisch nachgewiesen - höhere Einstellungs-Verhaltens-Zusammenhänge erwarten läßt. Es soll daher zum Schluß versucht werden, die Möglichkeiten, Streikverhalten mithilfe der Vorhersagekomponenten des FISHBEIN-Modells durch eine Untersuchung zur Vorhersage von Streikverhalten abzuschätzen.

Überprüfung der Übereinstimmung von Intention und Verhalten

Die zu analysierende Untersuchung ist in einem Großunternehmen der chemischen Industrie durchgeführt worden. Die Arbeit von MIELKE et al. (1979) ist eine Teilauswertung einer Fragebogenuntersuchung an 251 Personen im Juni 1977.

In der Arbeit werden Verhaltensintentionen und Verhalten gesondert vorhergesagt. Entsprechend den Vorschlägen von FISHBEIN (1967) wurden multiple Verhaltenskriterien verwendet, die aufgrund desselben methodischen Vorgehens den verwendeten Prädiktorvariablen hinsichtlich des Spezifitätsgrades angeglichen waren.

Da die insgesamt vier Prädiktoren faktorenanalytisch gewonnen wurden, kann den Zusammenhängen von jeweils .51 zwischen der Intention und dem entsprechenden offenen (über Selbstberichtsdaten erfaßten) Verhalten nur eine eingeschränkte Aussagekraft zugemessen werden.

Die von FISHBEIN für das Vorhersagemodell angenommene weitgehende Übereinstimmung von Verhaltensintention und Verhalten konnte bisher für Laboruntersuchungen zufriedenstellend nachgewiesen werden. Die Zusammenhänge waren geringer bei Untersuchungen von alltäglichen Verhaltensweisen.

Der berichtete Zusammenhang von .51 zwischen der Beantwortung von Fragen nach der Bereitschaft, sich, wenn es die Situation erfordert (beispielsweise bei Scheitern von Tarifverhandlungen, bei drohender Verringerung der Arbeitsplätze; vgl. zum genauen Iteminhalt, MIELKE, SCHREIBER & SCHARDT, 1979, S. 111ff.) und den Angaben zur Beteiligung an Streiks muß als relativ hoch bewertet werden, wenn man berücksichtigt, welche Vielzahl von Faktoren dazwischenstehen können, bevor die ehrliche Intention, sich an einem Streik beteiligen zu wollen, in die Tat umgesetzt werden kann. Die Gelegenheit zur Beteiligung an Streiks war in dem untersuchten Betrieb auch bei geringem Dienstalter für den untersuchten Personenkreis größer als Null.

In Bezug auf die Überprüfung der Übereinstimmungsannahme von FISHBEIN ist der Wert eher gering einzuschätzen und reiht sich damit in das bekannte Bild bisheriger Untersuchungen ein. Da hier nicht im Labor provozierte Verhaltensweisen untersucht wurden, ist der Zusammenhang deutlich niedriger.

Empirische Bedeutung von Einstellungs-, normativen und sozialstrukturellen Variablen.

Als Prädiktoren wurden mehrere Einstellungsvariablen im herkömmlichen Sinne verwendet, nämlich Einstellungen gegenüber verschiedenen Objekten, die mit dem vorherzusagenden Verhalten in mehr oder weniger engem Zusammenhang stehen. Entsprechend der Bedeutung des Arbeitszufriedenheitskonzepts in der Industriepsychologie wurden Einstellungen gegenüber der Arbeit mithilfe von zwei speziellen Arbeitszufriedenheitsvariablen erfaßt. Dadurch, daß die Zufriedenheit mit bestimmten Teilaspekten der Arbeit erhoben wurde, sollte der Tendenz vorgebeugt werden, daß auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit ganz allgemein mit Zustimmung reagiert wird, aus Gründen, die eher dem Bemühen um eine positive Selbstdarstellung zuzuschreiben sind (KERN & SCHUMANN 1970), als daß damit eine valide Angabe über die Einstellung zur Arbeit gemacht wird. Man kann erwarten, daß die Beschönigung der Antwort umso geringer ist, je konkreter das Einstellungsobjekt ist. Als weitere Einstellungsobjekte wurden Gewerkschaften untersucht, da diese in der Regel Arbeitsniederlegungen initiieren. Schließlich könnte die Beteiligung an Streiks mit der Einstellung zu wirtschaftspolitischen Fragen zusammenhängen, die Entscheidung für oder gegen Streik mag davon abhängig sein, ob man beispielsweise Gewinne von Unternehmen mit Unternehmerrisiken rechtfertigt.

Die erhobenen Arbeitsbedingungsvariablen lassen sich als situative Bedingungen für soziale Normen am Arbeitsplatz auffassen. Wenn auch die normative Komponente nicht im Sinne des FISHBEIN-Modells erhoben wurde, so sind doch mit den Arbeitsbedingungsvariablen Prädiktoren in der Gleichung, die über die subjektiven Normen (SN) die Verhaltensintentionen determinieren.

Tabelle 2: Beta-Gewichte in der multiplen Regressionsgleichung von Prädiktoren mit signifikanten Einzelkorrelationen

<u>Kriterium: "Handlungsbereitschaft"</u>		
	r	Beta
<u>sozialstrukturelle Variablen</u>		
Einkommen	-.15 ⁺⁺	n.s.
<u>Arbeitsbedingungsvariablen</u>		
Sozialbeziehungen	.12 ⁺	.14 ⁺⁺
Stress	.22 ⁺⁺	.20 ⁺⁺
<u>Einstellungsvariablen</u>		
gegenüber Gewerkschaften	-.28 ⁺⁺	-.30 ⁺⁺
geg. wirtschaftspol. Fragen	-.28 ⁺⁺	-.18 ⁺⁺
<u>Kriterium: "Kooperationsbereitschaft"</u>		
<u>sozialstrukturelle Variablen</u>		
Alter	.32 ⁺⁺	n.s.
Kinderzahl	.11 ⁺	n.s.
Dienstalter	.26 ⁺⁺	.17 ⁺⁺
<u>Arbeitsbedingungsvariablen</u>		
Sozialbeziehungen	-.12 ⁺	n.s.
Qualifikationsanforderungen	.37 ⁺⁺	.28 ⁺⁺
Stress	.14 ⁺⁺	.12 ⁺⁺
<u>Arbeitszufriedenheitsvariablen</u>		
mit Arbeitsinhalt	-.34 ⁺⁺	n.s.
mit Bezahlung	-.16 ⁺⁺	n.s.
<u>Einstellungsvariablen</u>		
gegenüber Gewerkschaften	-.21 ⁺⁺	-.16 ⁺⁺

⁺⁺ : p ≤ 0.01

⁺ : p ≤ 0.05

Tabelle 2 zeigt die Variablen mit signifikantem Einzelzusammenhang und zum Vergleich daneben die Höhe ihrer Betagewichte in der multiplen Regressionsgleichung.

Bei beiden Verhaltensintentionsvariablen haben die sozialstrukturellen Variablen - außer Dienstalder - die Bedeutung von externen, d.h. indirekt wirkenden Größen für die Vorhersage.

Bei der Vorhersage von Handlungsbereitschaft haben die Einstellungsvariablen relativ größere Bedeutung verglichen mit den hier die normative Komponente ersetzenden Arbeitsbedingungsvariablen. Beide Variablengruppen haben entsprechend dem Vorhersagemodell einen voneinander unabhängigen Anteil an der Vorhersage der Verhaltensintention.

Bedeutsam für die Prädiktion sind in diesem Falle ausschließlich die Einstellungen gegenüber der Gewerkschaft und gegenüber wirtschaftspolitischen Fragen. Die Arbeitszufriedenheitsvariablen spielen keine Rolle bei der Vorhersage der Intention zu Arbeitsniederlegungen.

Bei der Vorhersage der zweiten Verhaltensintentionsvariable - weiter oben wurde von Intentionen zu Verhaltensweisen im Vorfeld von Streikmaßnahmen gesprochen - zeigt sich ein ganz ähnliches Bild. Arbeitsbedingungsvariablen (SN-Komponente) und die Einstellung gegenüber der Gewerkschaft sind unabhängig voneinander bedeutsame Prädiktoren. Die hier bei der einfachen Vorhersage der Verhaltensintention noch bedeutsame Rolle der Arbeitszufriedenheitsvariablen wird bei der multiplen Vorhersage offensichtlich nur noch indirekt über die Einstellungs- und normative Komponente wirksam.

Obwohl die Untersuchung zum Streikverhalten nicht streng nach dem FISHBEIN-Modell operationalisierte Variablen erhoben hat, also weder "Einstellungen gegenüber der Beteiligung an Streiks" als Einstellungskomponente noch die Meinung darüber "was eine

für mich wichtige Bezugsperson über eine Beteiligung von mir an Streiks denkt" als normative Komponente, sind den Ergebnissen deutliche Hinweise auf die Angemessenheit des Modells zur Vorhersage von Streikverhalten zu entnehmen. Folgende Aussagen lassen sich unserer Meinung nach treffen:

- Sozialstrukturelle Variablen wirken entsprechend dem FISHBEIN-Modell lediglich indirekt über die beiden Modellkomponenten auf die Streikbereitschaft und damit auf das Streikverhalten.
- Einstellungs- und normative Variablen haben entsprechend dem Modell die größte Vorhersagekraft und haben einen unabhängigen Anteil an der Vorhersage.
- Einstellungen, die die größere Nähe zum Verhalten haben, spielen für die Vorhersage von Streikbereitschaft eine größere Rolle als solche, die nur sehr indirekt mit dem Verhalten in Beziehung stehen. Arbeitszufriedenheitsvariablen, also Einstellungen gegenüber dem Arbeitsplatz, sind für die Vorhersage von Streikbereitschaft weniger geeignet als die Einstellungen gegenüber den Gewerkschaften als Initiatoren von Streiks.

Obwohl NEWMAN (1974) in einer vergleichenden Untersuchung zur Vorhersage von Absentismus eine Überlegenheit herkömmlicher Arbeitszufriedenheitsvariablen gegenüber Einstellungs- und normativen Variablen nach dem FISHBEIN-Modell gefunden hat, zeigt sich für Streikverhalten, daß das Modell auch in einer Felduntersuchung vielversprechend angewandt werden kann.

Zusammenfassung:

In dieser Arbeit wird zunächst die Verwendung des Einstellungsbegriffs in der Industriepsychologie diskutiert. Das Modell von FISHBEIN (1967) wird als geeignet angesehen, bessere Vorhersagen von Verhalten am Arbeitsplatz zu liefern als herkömmliche Arbeitszufriedenheitskonzepte. Eine empirische Untersuchung zur Vorhersage von Streikverhalten vermag diese Annahme - und zugleich die Gültigkeit des Modells - im wesentlichen zu bestätigen.

Literatur

- Ajzen, I., & Fishbein, M. Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. Psychological Bulletin, 1977, 84, 888-918.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. Attitudinal and normative variables as predictors of specific behaviors. Journal of Personality and Social Psychology, 1973, 27, 41-57.
- Allport, G.W. Attitudes. In C. Murchison (Ed.) A handbook of social psychology. Worcester: Clark University Press, 1935.
- Argyle, M. The social psychology of work. London: Penguin, 1972.
- Bearden, W.O., & Woodside, A.G. Situational and extended attitude models as predictors of marijuana intentions and reported behavior. The Journal of Social Psychology, 1978, 106, 57-67.
- Benninghaus, H. Ergebnisse und Perspektiven der Einstellungs-Verhaltens-Forschung. Meisenheim: Verlag Anton Hain, 1976.
- Bentler, P.M., & Speckart, G. Models of attitude-behavior relations. Psychological Review, 1979, 86, 452-464.
- Brayfield, A.H., & Crockett, W.H. Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 1955, 52, 396-424.
- Bruggemann, A., Groskurth, P., & Ulich, E. Arbeitszufriedenheit. Bern: Verlag Hans Huber, 1975.
- Cook, M.P., Lounsbury, J.W., & Fontenelle, G.A. An application of Fishbein and Ajzen's attitude-subjective norms model to the study of drug use. The Journal of Social Psychology, 1980, 110, 193-201.
- Danserau, F., Jr., Cashman, J., & Graen, G. Expectancy as a moderator of the relationship between job attitudes and turnover. Journal of Applied Psychology, 1974, 59, 228-279.
- Dittrich, J.E., & Carrell, M.R. Organizational equity perceptions, employee job satisfaction, and departmental absence and turnover rates. Organizational Behavior and Human Performance, 1979, 24, 29-40.
- Dulany, D.E. Hypotheses and habits in verbal "operant conditioning". Journal of Abnormal and Social Psychology, 1961, 63, 251-263.
- Euler, H.D. Das Konfliktpotential industrieller Arbeitsstrukturen. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1977.

- Fishbein, M. Attitude and the prediction of behavior. In M. Fishbein (Ed.), Readings in attitude theory and measurement. New York: Wiley, 1967.
- Fishbein, M. The prediction of behavior from attitudinal variables. In C.D. Mortensen, & Sereno, K.K. (Eds.). Advances in communication research. New York: Harper & Row, 1973.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. Reading: Addison-Wesley, 1975.
- Fleming, D. Attitude: The history of a concept. Perspectives in American History, 1967, 1, 287-365.
- Guinell, L.G., & Herman, J.B. Perceived consequences of absenteeism. Journal of Applied Psychology, 1976, 61, 738-742.
- Herzberg, F.H. Work and the nature of man. Cleveland, 1966.
- Herzberg, F.H., Mausner, B., & Snyderman, B. The motivation to work. New York: Wiley, 1959.
- Ilgen, D.R., & Hollenback, J.H. The note of job satisfaction in absence behavior. Organizational Behavior and Human Performance, 1977, 19, 148-161.
- Johns, G. Attitudinal and nonattitudinal predictors of two forms of absence from work. Organizational Behavior and Human Performance, 1978, 22, 431-444.
- Kern, H., & Schumann, M. Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt, 1970.
- Kornhauser, A. Mental health of the industrial worker. New York: John Wiley, 1965.
- Lange, L. Neue Experimente über den Vorgang der einfachen Reaktion auf Sinneseindrücke. Philosophische Studien, 1888, 4, 472-510.
- Locke, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand Mc Nally, 1976.
- Lutz, B., & Schmidt, G. Industriesoziologie. In R. König (Hrsg.) Handbuch der empirischen Sozialforschung. Stuttgart: Enke, 8, 1977.
- Mielke, R., Schreiber, T., & Schardt, L. Einstellung und Verhalten bei Industriearbeitern. In H.D. Mummendey (Hrsg.). Einstellung und Verhalten. Bern: Verlag Hans Huber, 1979.
- Mitchell, T.R., & Biglan, A. Instrumentality theories: Current uses in psychology. Psychological Bulletin, 1971, 76, 432-454.

- Muchinsky, P.M. Employee absenteeism: A review of the literature. Journal of Vocational Behavior, 1977, 10, 316-340.
- Neuberger, O. Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart: Urban, 1974.
- Nicholson, N., Brown, C.A., & Chadwick-Jones, J.K. Absence from work and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 1976, 61, 728-737.
- Peak, H. Attitude and motivation. Nebraska Symposium on Motivation 1955, 3, 149-188.
- Porter, L.W., & Steers, R.M. Organizational, work and personnel factors in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin, 1973, 80, 151-176.
- Roethlisberger, F.J., & Dickson, W.J. Management and the worker. Cambridge (Mass.): Harvard University Press, 1970, 15th edition.
- Rosenberg, M.J. Cognitive structure and attitudinal affect. Journal of Abnormal and Social Psychology, 1956, 53, 367-372.
- Rosenberg, M.J., & Hovland, C.I. Cognitive, affective and behavioral components of attitude. In M.J. Rosenberg, C.I. Hovland, W.J. McGuire, R.P. Abelson, & J.W. Brehm (Eds.) Attitude organization and change. Yale University Press, 1960.
- Roth, E. Einstellung als Determination individuellen Verhaltens. Göttingen: Hogrefe, 1967.
- Schlegel, R.P., Crawford, C.A., & Sanborn, M.D. Correspondence and mediational properties of the Fishbein model: An application to adolescent alcohol use. Journal of Experimental Social Psychology, 1977, 13, 421-430.
- Schmidt, H.D., Brunner, E.J., & Schmidt-Mummendey, A. Soziale Einstellungen. München: Juventa, 1975.
- Smith, F.J. Work attitudes as predictors of attendance on a specific day. Journal of Applied Psychology, 1977, 62, 16-19.
- Thomas, W.I., & Znaniecki, F. The Polish peasant in Europe and America. New York, 1927 (revised reprinting).
- Vroom, V.H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964.
- Warner, L.G., & De Fleur, M.L. Attitude as an interactional concept: Social constraint and social distance as intervening variables between attitudes and action. American Sociological Review, 1969, 34, 153-169.
- Wicker, A.W. An examination of the 'other variables' explanation of attitude-behavior inconsistency. Journal of Personality and Social Psychology, 1971, 19, 18-30.
- Zajonc, R.B. The concepts of balance, congruity, and dissonance. Public Opinion Quarterly, 1960, 24, 280-296.

- Nr.14 H.D.Mummendey, R.Mielke, G.Maus & B.Hesener: Untersuchungen mit einem mehrdimensionalen Selbsteinschätzungsverfahren (1/77)
- Nr.15 R.Mielke: Zur Erfassung von Umweltmerkmalen im Ausbildungsbereich (2/77)
- Nr.16 M.Bornewasser: Die Konsistenzbeziehung zwischen Einstellungen und offenem Verhalten (2/77)
- Nr.17 H.D.Mummendey: Einstellungen (sets) bei der Erforschung der Beziehung zwischen Einstellungen (attitudes) und offenem Verhalten (3/77)
- Nr.18 H.D.Mummendey, B.Schiebel & U.Troske: Experimentelle Untersuchung der Stabilität instrumentell-aggressiven Verhaltens bei Meßwiederholungen in verschiedenen Zeitabständen (4/77)
- Nr.19 (ersetzt durch Nr.32)
- Nr.20 H.D.Mummendey, B.Schiebel & U.Troske: Die Wirkung von Modell-Aggression auf individuelle Verhaltensformen aggressiven Verhaltens (7/77)
- Nr.21 A.Mummendey & H.D.Mummendey: Begriff, Messung und Verhaltensrelevanz sozialer Einstellungen (8/77)
- Nr.22 H.D.Mummendey: Eine Untersuchung zur Differenziertheit des generellen und des situationsspezifischen Selbstbildes (9/77)
- Nr.23 L.P.Schardt: Die Anwendung psychologischer Testverfahren im Rahmen von betrieblichen Auswahlrichtlinien unter dem Gesichtspunkt gewerkschaftlicher Interessenvertretung (1.Teil) (11/77)
- Nr.24 dto., (2.Teil) (11/77)
- Nr.25 H.D.Mummendey, B.Schiebel, U.Troske & G.Sturm: Untersuchung der Spezifität/Generalität instrumentell-aggressiven Verhaltens (12/77)
- Nr.26 M.Bornewasser: Evaluation schulischer Lernprozesse: Drücken sich erworbene Einstellungen im offenen Verhalten aus? (12/77)
- Nr.27 H.D.Mummendey: Methoden und Probleme der Messung von Selbstkonzepten (1/78)
- Nr.28 R.Mielke: Einstellungen und Verhalten bei Lehrern unter Berücksichtigung von interner-externer Kontrolle und Merkmalen der Schulumwelt (1/78)
- Nr.29 M.Frese: Arbeitslosigkeit, Depressivität und Kontrolle: Eine Studie mit Wiederholungsmessung (1/78)
- Nr.30 H.D.Mummendey & E.Schloßstein: Ein Vergleich der subjektiven Landkarte zweier Nachbarländer (2/78)
- Nr.31 A.Mummendey: Aggression und Attribution (3/78)
- Nr.32 H.D.Mummendey & M.Isermann-Gerke: Selbstwahrnehmung als interpersonelle Wahrnehmung: Experimentelle Veränderung der Urteilsdifferenziertheit (4/78)
- Nr.33 H.D.Mummendey & G.Sturm: Selbstbildänderungen in der Retrospektive: I. Methode und deskriptive Ergebnisse (4/78)
- Nr.34 D.Brackwede: Eine Untersuchung zur Form des Zusammenhangs zwischen Self-Esteem und Beeinflussbarkeit in Konformitätsexperimenten (5/78)
- Nr.35 H.D.Mummendey: Modeling instrumental aggression in adults in a laboratory setting (6/78)
- Nr.36 M.Frese: Coping strategies in work and illness: A pilot study (6/78)
- Nr.37 A.Mummendey: Field-experimental approaches to modeling of social behavior of adults (6/78)
- Nr.38 H.D.Mummendey & G.Sturm: Selbstbildänderungen in der Retrospektive: II. Ergebnisse der Prüfung von Stichprobenunterschieden (7/78)
- Nr.39 H.D.Mummendey, B.Schiebel & U.Troske: Untersuchung der Beziehung zwischen Spezifität und Validität der Erfassung aggressiven Verhaltens (8/78)
- Nr.40 D.Brackwede, U.Troske & B.Schiebel: Trennschärfenindizes als Indikatoren subjektiver Konstruktbildung bei Persönlichkeitsfragebögen? (9/78)
- Nr.41 H.D.Mummendey, P.Röwekämper & N.Röwekämper: Einstellung (Verhaltensabsicht) und Verhalten (Fernsehen) während der Fußballweltmeisterschaft 1978 (10/78)
- Nr.42 W.Maschewsky: Methodologische Überlegungen zur Bedingungskontrolle (10/78)
- Nr.43 R.Mielke: Experimentelle Untersuchung einstellungs-konträrer Agitation zu Kernkraftwerken und Hochschulprüfungen (11/78)
- Nr.44 R.Mielke, T.Schreiber & L.P.Schardt: Einstellung und Verhalten im industriellen Bereich (11/78)
- Nr.45 H.D.Mummendey & G.Sturm: Selbstbildänderungen in der Retrospektive: III. Der Einfluß biographischer Veränderungen (1/79)
- Nr.46 R.Mielke: Entwicklung einer deutschen Form des Fragebogens zur Erfassung interner vs. externer Kontrolle von Levenson (IPC) (2/79)
- Nr.47 W.Maschewsky: Implicit assumptions about the object of research in social research methods (3/79)
- Nr.48 H.D.Mummendey, W.Wilk & G.Sturm: Die Erfassung retrospektiver Selbstbildänderungen Erwachsener mit der Adjektivbeschreibungstechnik (AGT) (4/79)
- Nr.49 D.Brackwede: Das Bogus-Pipeline-Paradigma und seine Bewertung nach acht Jahren (5/78)
- Nr.50 Anniversary Number: Short Report of the Telgte Meeting on Social Dimensions of Taste (6/79)
- Nr.51 H.D.Mummendey & G.Sturm: Untersuchung retrospektiver Selbstbildänderungen von Senioren unter Berücksichtigung biographischer Veränderungen und von Vergleichswerten jüngerer Erwachsener (7/79)
- Nr.52 M.Bornewasser, P.Hohmann, P.Klasmeier, V.Linneweber, G.Löschner, A.Mummendey, K.Schmeck & D.Tenbrink: The Excitation-Transfer Paradigm: A Replication (8/79)
- Nr.53 R.Mielke: Die Integration intrapersonaler Prozesse in der Verhaltensanalyse (9/79)
- Nr.54 D.Brackwede, R.Mielke, H.D.Mummendey, B.Schiebel, T.Schreiber, U.Troske & C.Jöllnbeck: Was modifiziert die Verhaltensmodifikation? (10/79)
- Nr.55 H.D.Mummendey, B.Schiebel, U.Troske, B.Hesener & H.-G.Bolten: Experimentelle Replikation des Bogus-Pipeline-Effekts für ethnische Stereotype (12/79)
- Nr.56 H.D.Mummendey: Probleme der Erfassung aggressiven Verhaltens im psychologischen Experiment (1/80)
- Nr.57 A.Mummendey: Zum Nutzen des Aggressionsbegriffes für die psychologische Aggressionsforschung (1/80)
- Nr.58 H.D.Mummendey & G.Sturm: Erster Bericht über eine Längsschnittuntersuchung zu kritischen Lebensereignissen und Selbstbildänderungen jüngerer Erwachsener (2/80)
- Nr.59 R.Mielke & D.Brackwede: Selbst-Wirksamkeits-Erwartungen und soziale Verhaltensmodifikation: I. Veränderung von Rede-Verhalten (3/80)
- Nr.60 H.D.Mummendey & H.-G.Bolten: Die Veränderung von Social-Desirability-Antworten im Bonus-Pipeline-Experiment (4/80)
- Nr.61 A.Mummendey: When Are Persons Willing to Compensate Their Victims? Effects of Socially or Personally Legitimate, Intentional or Erroneous, and Chiced or Coerced Forms of Harm-Doing (5/80)
- Nr.62 R.Mielke & D.Brackwede: Selbst-Wirksamkeits-Erwartungen und soziale Verhaltensmodifikation: II. Veränderung von Durchsetzungsverhalten in der Gruppe (6/80)
- Nr.63 M.Bornewasser & A.Mummendey: Einflüsse von Willkürlichkeit, Provokation und Erregung auf aggressives Verhalten (7/80)
- Nr.64 F.Breuer: Die Untersuchung des Zeitbudgets von Personen: Eine brauchbare Methode in der Psychologie? (8/80)
- Nr.65 H.D.Mummendey: Methoden und Probleme der Kontrolle sozialer Erwünschtheit (9/80)
- Nr.66 R.Mielke & T.Schreiber: Das Fishbein-Modell und die Vorhersagbarkeit von Streikverhalten (10/80)
- Nr.67 A.Mummendey: Aggressives Verhalten als soziale Interaktion (11/80)