

BIELEFELDER ARBEITEN ZUR SOZIALPSYCHOLOGIE

Nr.44

(November 1978)

Rosemarie Mielke, Tonyo Schreiber  
und Lothar P. Schardt:

Einstellung und Verhalten im  
industriellen Bereich

Zusammenfassung:

Möglichkeiten der Vorhersage gewerkschaftlichen Verhaltens durch Einstellungen, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen und sozialstrukturelle Daten wurden an 315 Arbeitnehmern eines Großunternehmens der chemischen Industrie untersucht. Hinsichtlich der Bereitschaft zu gewerkschaftlichem Verhalten sowie des tatsächlichen Verhaltens erwiesen sich Einstellungen als bedeutsamste Vorhersagevariablen (Korrelationen um 0.30). Diese Vorhersagemöglichkeiten ließen sich in multiplen Zusammenhangsanalysen, einerseits durch Einbeziehung weiterer Prädiktorvariablen, andererseits durch multiple Kriteriumsvariablen verbessern (auf 0.53).

In der vorliegenden Arbeit wird die Möglichkeit der Vorhersage gewerkschaftlichen Verhaltens mithilfe von Angaben über die Situation am Arbeitsplatz, von Arbeitszufriedenheit und Einstellungen untersucht.

Weitgehende Beachtung in der arbeits- und betriebspsychologischen Forschung hat bisher das Konzept der Arbeitszufriedenheit gefunden. In empirischen Untersuchungen wurden insbesondere subjektive Determinanten der Arbeitszufriedenheit detaillierten Analysen unterzogen und es wurden verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit aufgrund unterschiedlicher theoretischer Hintergründe in oft widersprüchlicher Weise voneinander unterschieden (vgl. die Darstellung bei BRUGGEMANN et al. 1975).

Die Bedeutung des Arbeitszufriedenheitskonzepts ergibt sich aus der Annahme, daß Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz Auswirkungen auf das Verhalten von Arbeitnehmern hat. Welcher Art diese Auswirkungen sind, ist allerdings weit weniger gründlich untersucht worden, sondern unterliegt globalen Zusammenhangsvermutungen. Während einerseits von hoher Arbeitszufriedenheit positive Auswirkungen auf Leistungsbereitschaft und Arbeitseinsatz erwartet werden, werden andererseits hoffnungsvolle Erwartungen in bezug auf die Teilnahme an Aktivitäten zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen an die Abwesenheit von hoher Arbeitszufriedenheit geknüpft.

An dieser Stelle setzt unsere Fragestellung an. Im Mittelpunkt stehen einige für Gewerkschaftsarbeit bedeutsame Verhaltensweisen, wie Streikbeteiligung, Informations- bzw. Überzeugungsaktivität, kooperatives Verhalten und Kampfbereitschaft.

Gewerkschaftliches Verhalten ist - wie andere Verhaltensweisen auch - mithilfe von sozialen Einstellungen vorhersagbar. Versteht man unter Arbeitszufriedenheit - wie z.B. BRUGGEMANN et al. (1975) - die Einstellung zum Arbeitsverhältnis auf der Dimension "zufrieden - unzufrieden", die sich nach dem "Motivations-Hygiene"-Modell von HERZBERG (1966) aus den Teileinstellungen "Zufriedenheit durch die Arbeit selbst" und "Zufrieden-

heit mit der materiellen Entschädigung" zusammensetzt, so sind mit der Erfassung von Arbeitszufriedenheit bereits zwei Einstellungsvariablen gegeben.

Daneben werden hier weitere Einstellungen als Verhaltensprädiktoren einbezogen. Man kann annehmen, daß die Einstellung zur Gewerkschaft, als für das vorherzusagende Verhalten spezifische Einstellung, zur Verhaltensvorhersage in besonderer Weise geeignet ist. Als eine weitere Einstellung, die ähnlich wie die Einstellung zur Gewerkschaft bereits eine längere Geschichte in der Persönlichkeitsentwicklung hat, wird die Einstellung zu wirtschaftspolitischen Fragen berücksichtigt.

Da sich in den beiden erfaßten Zufriedenheitsvariablen Bedingungen des Arbeitsplatzes in nicht direkt erkennbarer Weise niederschlagen, werden zur Vorhersage gewerkschaftlichen Verhaltens die Variablen "Sozialbeziehungen", "Qualifikationsanforderungen" und "Stress" gesondert hinzugezogen.

Die Einbeziehung zweier unterschiedlicher Variablenarten zur Vorhersage von Verhalten entspricht neueren Einstellungskonzeptionen, die die herkömmliche konsistenztheoretische Annahme von der Übereinstimmung verbal artikulierter Einstellungen und offen manifestiertem Verhalten relativiert und wie zum Beispiel bei dem von WARNER & DeFLEUR (1969) formulierten Ansatz der kontingenten Konsistenz weitere Bedingungen berücksichtigt, die die Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten modifizieren können. Das Schwergewicht der zusätzlichen Variablen, die in den Untersuchungen im Anschluß an diese Konzeption in die Analyse einbezogen werden, liegt auf situativen Variablen. Auch WICKER (1971) diskutiert im Anschluß an seine ihn selbst nichtzufriedenstellenden Ergebnisse zum Zusammenhang von Einstellungen zur Kirche und Kirchenbesuch die Möglichkeit, andere verbale Messungen neben Einstellungsvariablen zur Vorhersage heranzuziehen. Eine Verbesserung der Verhaltensvorhersage gelingt ihm, wenn er zusätzlich die wahrgenommenen Konsequenzen des Verhaltens, die Bewertung des Verhaltens und den vermuteten Einfluß anderer Ereignisse erfragt.

Unser Vorgehen entspricht einer Mischform beider Vorschläge. Die von uns berücksichtigten situativen Variablen sind zwar kon-

zeptionell von sozialen Einstellungen unterschiedliche Variablen, aufgrund ihrer Erfassung rücken sie allerdings eher in die Nähe der von WICKER (1971) erfaßten weiteren "verbalen Messungen". Die Bedingungen des Arbeitsplatzes werden als subjektives Erleben der Arbeitsplatzsituation im Fragebogen verbal erfaßt. Es wird empirisch zu überprüfen sein, in welcher Art und Weise bei der Beantwortung der Fragen zum Arbeitsplatz die Einstellung gegenüber dem Arbeitsverhältnis auf der Dimension "zufrieden-unzufrieden" mit einfließt.

Darüber hinaus wurde eine Auswahl der in der Untersuchung erhobenen sozialstrukturellen Variablen als Bedingungsvariablen bzw. Prädiktoren für gewerkschaftliches Verhalten in der Analyse berücksichtigt.

Die Vorhersage von Verhalten aus Einstellungen verspricht dann erfolgreicher zu sein, wenn auch das Verhalten multipel gemessen wird. Die vorliegende Untersuchung genügt dieser, insbesondere von FISHBEIN (1967) geforderten Bedingung für eine möglichst gute Verhaltensvorhersage, indem mehrere Teilaspekte gewerkschaftlichen Verhaltens unterschieden werden.

Die vorliegende Arbeit ist eine Teilauswertung einer empirischen Untersuchung an Arbeitnehmern der chemischen Industrie. In die Untersuchungsstichprobe wurden drei Beschäftigtengruppen aufgenommen: Handwerker, Produktionsarbeiter und kaufmännische sowie technische Angestellte. Belegschaftsgruppen wie z.B. Meister, Auszubildende, Werkschutz und Werksfeuerwehr, sowie weibliche und ausländische Mitglieder der Belegschaft wurden nicht berücksichtigt.

### Methode

Die Fragebogenuntersuchung wurde Anfang Juni 1977 in einem Großunternehmen der chemischen Industrie durchgeführt. Insgesamt wurden 439 Personen angeschrieben. Die Rücklaufquote betrug 57,2 %, so daß 251 verwertbare Fragebögen vorlagen. Zusätzlich wurden die Angaben aus 65 Fragebögen miteinbezogen, die aus zuvor durchgeführten mündlichen Interviews stammten. Die mündliche Befragung mußte aus praktischen und theoretischen Gründen im Mai 1977 eingestellt werden. Weitere Einzelheiten zur Durchführung der Fra-

gebogenuntersuchung sind dem Bericht von SCHARDT (1978) zu entnehmen.

Aus dem Fragebogen wurden für die vorliegende Fragestellung solche Fragekomplexe herausgegriffen, die Merkmale der Arbeitsplatzsituation, Arbeitszufriedenheit, politische Einstellungen und gewerkschaftliches Verhalten betreffen. Die Fragen zum Verhalten sollten möglichst im Sinne von Selbstberichtsdaten als Aussagen über tatsächliches und nicht über mögliches Verhalten formuliert sein.

Sämtliche Items dieser vier Fragekomplexe wurden hinsichtlich ihrer Schwierigkeitsindices überprüft. Zurück blieben Items mit einem Schwierigkeitsindex zwischen .20 und .80. Ein weiteres Kriterium für die Auswahl war der Antwortmodus. Da eine faktoranalytische Skalenkonstruktion und eine korrelationsstatistische Analyse beabsichtigt war, sollten die Variablen bereits auf Itemebene gute Voraussetzungen für eine Weiterverarbeitung mit statistischen Verfahren, die intervallskalierte Daten verlangen, bieten. Es wurden daher ausschließlich Items mit Mehrfachwahlantworten berücksichtigt, wobei teilweise Zurückstufungen von fünf auf drei Antwortstufen vorgenommen wurden, um zu gewährleisten, daß Items, die gemeinsam faktoranalysiert wurden, dieselbe Stufenzahl hatten.

Nach diesen Vorauswahlschritten wurden die Items jedes Fragekomplexes einer Faktorenanalyse unterzogen. Die Items der Fragekomplexe "Arbeitsbedingungen", "Arbeitszufriedenheit" und "Politische Einstellungen" wurden nach dem Varimax-Verfahren rotiert (Programm PA2 des SPSS, NIE et al. 1975), für den Fragekomplex "Gewerkschaftliches Verhalten" ergab die oblique Rotation die am besten interpretierbare Faktorenlösung. Aufgrund der Faktorladungen und des FÜRNRATT-Kriteriums (FÜRNRATT 1969) wurden für jeden Faktor Items ausgewählt, die zur Interpretation verwendet wurden. Für die einzelnen faktoranalytisch gewonnenen Skalen wurde auf der Grundlage der so ausgewählten interpretierbaren Items die Konsistenz nach CRONBACH berechnet, wobei ein von HOLM (1970) vorgestelltes vereinfachtes Berechnungsverfahren zur Anwendung kam.

Für die anschließenden einfachen, multiplen und kanonischen Korrelationsanalysen wurden die Faktorscores verwendet.

Von den sozialstrukturellen Daten wurden solche hinsichtlich ihres Zusammenhangs mit gewerkschaftlichem Verhalten überprüft, die standardmäßig in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen berücksichtigt werden, wie Alter, Ausbildung, finanzielle Situation und familiäre Bedingungen. Darüber hinaus interessierte uns aufgrund einer neueren Untersuchung (HOPPE 1976) die Bedeutung von Indikatoren der sozialen Integration für gewerkschaftliches Verhalten. Aus diesem Grunde wurden die Variablen Vereins- und Parteimitgliedschaft aufgenommen.

Soweit eine Intervallskala vorlag, wurden die sozialstrukturellen Daten in die Zusammenhangsanalysen einbezogen. Variablen, die lediglich Nominalskalenniveau hatten, wurden in Varianzanalysen und t-Tests hinsichtlich ihrer Bedeutung für gewerkschaftliches Verhalten überprüft.

## Ergebnisse

### 1. Ergebnis der Faktorenanalysen

Aufgrund der Faktorenanalysen ergibt sich ein weiteres Kriterium für die Selektion von Items. Fragebogenitems mit einer Kommunalität kleiner oder gleich .20 werden vernachlässigt. Übrig bleiben für den Fragebogenkomplex "Arbeitsbedingungen" von ursprünglich vierzehn noch elf Items, für den Komplex "Arbeitszufriedenheit" von neun Items acht, für "Politische Einstellungen" bleiben von 25 Items zehn und für den Komplex "Gewerkschaftliches Verhalten" dreizehn von fünfzehn. Die Benennung der Faktoren erfolgte einheitlich so, daß ein niedriger Wert ein geringes Ausmaß, ein hoher Wert ein hohes Ausmaß z.B. "Stress" repräsentiert.

### Arbeitsbedingungen

Die Faktorenanalyse der Arbeitsbedingungsvariablen (vgl. Tabelle 1a) ergibt drei Faktoren, die 52,3 % der gesamten Varianz der elf Variablen erklären. Ein ähnliches Ergebnis erhielt UDRIS (1977) für seinen Fragebogen zur Arbeitsbeanspruchung; eine gekürzte Fassung dieses Fragebogens wurde hier verwendet.

Tabelle 1a: Ergebnis der Faktorenanalyse der Arbeitsbedingungsvariablen (As-ba)

- 3 Faktoren klären 52,3% der Gesamtvarianz. -

	Faktor I		Faktor II		Faktor III	
	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>
VAR19	.02	.00	.11	.04	.57	.96
VAR20	.70	.99	-.06	.01	.04	.00
VAR21	.04	.01	-.01	.00	.72	.99
VAR22	.18	.19	.15	.14	.34	.67
VAR24	-.03	.00	.58	.88	.21	.12
VAR26	.63	.88	-.22	.11	.09	.01
VAR27	.04	.01	.59	.99	-.03	.00
VAR28	.19	.16	-.42	.82	-.06	.02
VAR29	.56	.83	-.25	.17	.00	.00
VAR30	.54	.94	.09	.03	.10	.03
VAR32	.13	.05	-.52	.92	-.09	.03
Erklärte Varianz	47,3%		35,1%		17,6%	

Bei einer Begrenzung der zu extrahierenden Faktoren auf drei, werden durch den ersten Faktor 47,3 %, den zweiten 35,1 % und den dritten 17,6 % der Varianz erklärt. Für den ersten Faktor lassen sich aufgrund der Kriterien "Faktorladung größer oder gleich .30" und "FÜRNRATT-Wert größer oder gleich .50" vier der Variablen zur Interpretation heranziehen. Beim zweiten Faktor erfüllen ebenfalls vier Variablen diese Kriterien und beim dritten Faktor sind es drei Variablen.

Faktor I: "Sozialbeziehungen"

Der erste Faktor der Variablen zur Situation am Arbeitsplatz wird mithilfe von vier Variablen interpretiert, die unter verschiedene Aspekte der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz betreffen. Die beiden am höchsten ladenden Variablen enthalten horizontale Kooperation und Solidarität. Nimmt man die vierte Variable hinzu, so werden diese positiv zu bewertenden Beziehungen unter den Arbeitskollegen ergänzt durch Abwesenheit von Konkurrenz untereinander, die sich in gegenseitiger Ausnutzung niederschlagen könnte. In der dritten Variablen kommt die verti-

kale Richtung der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zur Sprache. Auch die Anerkennung durch den Vorgesetzten läßt auf diesem Faktor hoch positiv.

Die interne Konsistenz dieser Skala ist mit .70 (CRONBACH's Alpha) leicht unterschätzt, da die Berechnung nur die vier für die Interpretation herangezogenen Items berücksichtigt.

### Faktor II: "Qualifikationsanforderungen"

Der zweite Faktor hat mit einer Varianzaufklärung von 47,3 % noch annähernd gleich große Bedeutung für die Arbeitsbedingungsvariablen wie der erste Faktor mit 52,3 %. Die ersten beiden Variablen dieses zweiten Faktors ("Qualifikationsflexibilität" und "Qualifikationsanforderungen") stehen für einen anspruchsvollen Arbeitsplatz. Die hohen Anforderungen, die an denjenigen gestellt werden, der auf diesem Arbeitsplatz tätig ist, kommen dadurch zum Ausdruck, daß eine regelmäßige fachliche Weiterbildung notwendig ist, um die Arbeit auszuführen. Einen Arbeitsplatz mit hohen Anforderungen zu haben, ist oft gleichbedeutend mit einer abwechslungsreichen Tätigkeit, da die besonderen Anforderungen, die eine gleichförmige Arbeit vom Arbeitnehmer verlangt, in der Regel nicht als hohe Qualifikationsmerkmale eingestuft werden; dies kommt in der dritten Variablen zum Ausdruck. Die vierte Variable enthält das Interesse des unmittelbaren Vorgesetzten für die Arbeit. In diesem Zusammenhang interpretieren wir ein hohes Interesse als Ausdruck einer anspruchsvollen und interessanten Arbeit und nicht etwa unter dem Aspekt der Kontrolle durch den Vorgesetzten. Das Interesse des Vorgesetzten gilt nicht so sehr der Ausführung der Arbeit sondern der Arbeit selbst, wodurch eine Aufwertung der Arbeit gegeben ist.

Der Konsistenzkoeffizient von .61 (CRONBACH's Alpha) beruht ebenfalls auf den vier interpretierbaren Variablen und ist leicht unterschätzt, da in den Faktorscore auch alle anderen Variablen dieser Faktorenanalyse eingehen.

### Faktor III: "Stress"

Der dritte Faktor ist mit einer Varianzaufklärung von 17,7 % weit weniger bedeutsam für die Arbeitsbedingungsvariablen als



die beiden vorangegangenen Faktoren. Am höchsten laden hier die bekannten Stressfaktoren Ermüdung und Zeitdruck. Die dritte Variable bezieht sich auf die Beaufsichtigung und Kontrolle am Arbeitsplatz, die ebenfalls in der Regel stresserhöhend wirkt. Die interne Konsistenz (CRONBACH's Alpha) aufgrund dieser drei Variablen ist .55.

### Arbeitszufriedenheit

Bei den Arbeitszufriedenheitsvariablen (vgl. Tabelle 1b) klären zwei Faktoren 53 % der Varianz aller acht Variablen. Die Begrenzung der zu extrahierenden Faktoren auf zwei zeigt, daß der erste Faktor etwa drei Viertel der Gesamtvarianz klärt, nämlich 75,8 % und der zweite Faktor das letzte Viertel, nämlich 24,2 %. Nach den oben genannten Kriterien ist der erste Faktor mithilfe von fünf Variablen zu interpretieren, beim zweiten Faktor erfüllen die restlichen drei Variablen die Kriterien der Interpretierbarkeit. Die Benennung der beiden Arbeitszufriedenheitsfaktoren erfolgt hier aufgrund der Vercodung der Antworten entgegen der sonst üblichen Terminologie. Ein hoher Wert ist hier Ausdruck hoher Arbeitsunzufriedenheit.

Tabelle 1b: Ergebnis der Faktorenanalyse der Arbeitszufriedenheitsvariablen (As-az)

- 2 Faktoren klären 53,0% der Gesamtvarianz. -

	Faktor I		Faktor II	
	a	$a^2/h^2$	a	$a^2/h^2$
VAR28	.34	.90	.11	.10
VAR32	.52	.99	.03	.01
VAR33	.31	.46	.34	.54
VAR34	.54	.91	.17	.09
VAR35	.77	.96	.15	.04
VAR36	.11	.02	.72	.98
VAR37	.16	.05	.72	.95
VAR39	.64	.77	.35	.23
Erklärte Varianz	75,8%		24,2%	

### Faktor I: "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt"

Für die Interpretation des ersten Faktors der Arbeitszufriedenheitsvariablen lassen sich fünf Variablen heranziehen. Die weitest aus höchste Ladung auf diesem Faktor hat die Variable "Kompetenz-

einsetzbarkeit". Damit ist dieser Faktor der Arbeitszufriedenheit im Sinne des "content"-Faktors von HERZBERG ähnlich, wobei wir nicht die ungeprüfte Kausalitätsannahme von HERZBERG (1966) übernehmen, sondern Arbeitszufriedenheit als in beiden Aspekten auf einer "unzufrieden-zufrieden" Dimension abgebildet betrachten. Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis beruht im Sinne dieses Faktors schwerpunktmäßig auf den durch die Arbeitsinhalte bedingten bestätigenden und belohnenden Aspekten der Arbeitssituation. Ist die Arbeit so geartet, daß eigene Fähigkeiten eingesetzt werden können, so resultiert bereits aus den Arbeitsinhalten selbst eine Zufriedenheit mit der Arbeit. Die Variablen "Zufriedenheit mit der Stelle" und "Attraktivität der Tätigkeit" unterstützen diese Interpretation. Auch die Beurteilung der Arbeit als abwechslungsreich zielt auf den Arbeitsinhalt und kann als zusätzlicher Hinweis auf eine daraus resultierende Arbeitszufriedenheit gelten. Ähnliches gilt für die Variable "Vorgesetztenteilnahme"; durch das Interesse des Vorgesetzten für die Arbeit erfährt der Arbeitnehmer soziale Anerkennung, die über den Arbeitsinhalt vermittelt wird.

Die fünf interpretierbaren Variablen dieser Skala ergeben einen Konsistenzkoeffizienten (CRONBACH's Alpha) von .72.

#### Faktor II: "Unzufriedenheit mit Bezahlung"

Die restlichen drei Variablen der Arbeitszufriedenheit sind für diesen zweiten Faktor im Sinne des "context"- Faktors von HERZBERG zu interpretieren. Dieser Faktor erfaßt die äußeren Umstände der Arbeit, insbesondere die Bezahlung, aber auch Hilfsmittel und die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Die ersten beiden Variablen, die relativ gleichhoch und entschieden höher als die dritte Variable auf diesem Faktor laden, betreffen die Zufriedenheit mit der Bezahlung und der Eingruppierung in die richtige Lohn-/ Gehaltsgruppe. Die dritte Variable bezieht sich auf die Zufriedenheit mit der Ausrüstung am Arbeitsplatz.

Der Konsistenzkoeffizient (CRONBACH's Alpha) bezieht die drei Variablen ein und beträgt .63.

### Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

Bei der Variablengruppe "Arbeitsbedingungen" wurden von den Befragten Angaben über soziale Beziehungen an ihrem Arbeitsplatz, über die Anforderungen, die an sie gestellt werden und das Ausmaß des Stresses, den sie an ihrem Arbeitsplatz erleben, gemacht. Es ist zu vermuten, daß sich hierbei fließende Übergänge zu der Einstellung der Befragten gegenüber ihrem Arbeitsverhältnis auf der Dimension "unzufrieden-zufrieden" feststellen lassen. Insbesondere ist eine enge Wechselbeziehung zwischen der Einschätzung der Hochwertigkeit der eigenen Arbeit und der Zufriedenheit aufgrund des Arbeitsinhalts zu erwarten. Jemand, der seine eigene Arbeit für anspruchsvoll hält und in dieser Auffassung durch die soziale Anerkennung seines Vorgesetzten Unterstützung findet, wird auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit selbst, mit großer Wahrscheinlichkeit eine hohe Zustimmung zeigen.

Die gemeinsame Faktorenanalyse der Arbeitsbedingungs- und Arbeitszufriedenheitsvariablen zeigt die Zusammenhänge genauer. Die Anzahl der Faktoren mit Eigenwert größer 1 reduziert sich bei der Faktorenanalyse aller siebzehn Variablen auf vier (gegenüber fünf bei den nach Fragekomplexen getrennten Faktorenanalysen), wobei der letzte Faktor nur noch durch zwei Variablen determiniert ist. Die vier Faktoren klären 53,3 % der Gesamtvarianz. Der erste und bedeutendste Faktor klärt bei der auf vier zu extrahierende Faktoren begrenzten Faktorenanalyse bereits nahezu 50 % (genau: 49,9 %). Für diesen Faktor lassen sich (nach den auch oben angelegten Kriterien) sieben Variablen zur Interpretation heranziehen. Es zeigt sich deutlich, daß hiermit ein Faktor vorliegt, der sowohl die Variablen der Skala "Qualifikationsanforderungen" als auch der Skala "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" bindet. Der zweite Faktor ist mit der Skala "Sozialbeziehungen" hinsichtlich der zur Interpretation verwendbaren Variablen identisch. In dieser gemeinsamen Faktorenanalyse klärt dieser Faktor nur noch 23,2 % der Gesamtvarianz. Der dritte Faktor klärt 15,3 % und ist weitgehend durch die Variablen der Skala "Stress" gekennzeichnet, wenig überraschend ist die hohe Ladung der Variablen "Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen" auf diesem Faktor. Der vierte

Faktor klärt nur noch 11,5 % und ist ein Fragment der Skala "Unzufriedenheit mit Bezahlung", wobei die beiden am höchsten ladenden Variablen der Faktorenanalyse der Arbeitszufriedenheitsvariablen bei diesem Faktor verbleiben.

Der Zusammenhang der Arbeitsbedingungs- und Arbeitszufriedenheitsvariablen zeigt sich insbesondere bei den Skalen "Qualifikationsanforderungen" und "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt". Sowohl die Skala "Sozialbeziehungen" als auch "Stress" und - zumindest fragmentarisch - ebenfalls die Skala "Unzufriedenheit mit Bezahlung" bleiben in der gemeinsamen Faktorenanalyse als Faktoren in derselben Variablenzusammensetzung wie bei den Faktorenanalysen pro Variablengruppe erhalten.

Von einer Verwendung der gemeinsamen Faktorenanalyse wurde aus folgenden Gründen abgesehen. Zum einen wäre eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitszufriedenheit und gewerkschaftlichem Verhalten nicht mehr möglich gewesen, da "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" zusammen mit Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes in einem gemeinsamen Faktor aufgegangen wäre. Uns scheint aber gerade eine Trennung von Variablen der Arbeitsplatzsituation und der persönlichen Einstellung zu diesem Arbeitsplatz, wie sie in der Beurteilung hinsichtlich der Zufriedenheit zum Ausdruck kommt, von Bedeutung. Diese Trennung entspricht der Unterscheidung von kognitivem und evaluativem Aspekt, wie sie in der Einstellungsforschung diskutiert wird (vgl. SCHMIDT et al., 1975, S. 19 ff.). Zum anderen wäre die Anzahl der Prädiktoren für gewerkschaftliches Verhalten erheblich geringer gewesen, da - entsprechend den von uns angelegten Kriterien - der Faktor "Unzufriedenheit mit Bezahlung" nicht verwendbar gewesen wäre. Statt fünf Faktoren wären also lediglich drei übriggeblieben. Die Möglichkeit einer detaillierten Analyse, speziell auch im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit, wäre auf diese Weise verlorengegangen.

Politische Einstellungen

Die Faktorenanalyse der Variablen zu politischen Einstellungen (vgl. Tabelle 1c) ergibt drei Faktoren, die 54,4 % der Varianz aller zehn Variablen ausschöpfen. Da beim dritten Faktor lediglich zwei der Variablen die Kriterien der Interpretierbarkeit erfüllen, reduziert sich - entsprechend einer Empfehlung von FÜRNRATT (1969) - die Anzahl auf zwei Faktoren. Diese beiden Faktoren klären noch 41,4 % der Gesamtvarianz. Das Ergebnis der Faktorenanalyse bei einer Begrenzung auf drei Faktoren zeigt, daß der dritte Faktor lediglich 21,7 % der Varianz klärt, während die ersten beiden Faktoren 44,2 % und 34,1 % binden.

Tabelle 1c: Ergebnis der Faktorenanalyse der Variablen zu politischen Einstellungen (Ges)

- 3 Faktoren klären 54,4% der Gesamtvarianz.  
2 interpretierbare Faktoren klären 41,4% der Gesamtvarianz. -

	Faktor I		Faktor II		Faktor III	
	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>
VAR68	.44	.81	.10	.05	-.19	.14
VAR72	.69	.95	-.15	.05	-.06	.00
VAR73	.78	.98	.10	.02	.03	.00
VAR104	.01	.00	.17	.10	.52	.90
VAR105	-.21	.05	.01	.00	.88	.95
VAR106	-.13	.07	.41	.72	.22	.21
VAR108	.08	.02	.50	.95	-.09	.03
VAR110	-.22	.14	.54	.85	.06	.01
VAR111	.22	.20	.43	.78	.07	.02
VAR112	.07	.02	.47	.91	.13	.07
Erklärte Varianz	44,2%		34,1%		21,7%	

Faktor I: "Gewerkschaftskritische Einstellung"

Die drei hier interpretierbaren Variablen betreffen alle eine Bewertung der Gewerkschaft. Zunächst auf einer recht allgemeinen Ebene, nämlich derjenigen der Sympathie und Antipathie. Die zweite Variable "Benotung der Gewerkschaftsarbeit" bleibt auf dieser allgemeinen Ebene. In der dritten Variable wird die Frage nach der Gewerkschaft als Gegenkraft zum Unternehmertum angesprochen. Die interne Konsistenz (CRONBACH's Alpha) dieser Skala aufgrund der hier genannten drei Variablen beträgt .67.

### Faktor II: "Wirtschaftspolitische Konservatismus"

Die restlichen fünf Variablen zu politischen Einstellungen lassen sich auf der Dimension der uneingeschränkten Befürwortung des gegenwärtigen Wirtschaftssystems bis hin zur Kritik an ihren grundlegenden Prinzipien anordnen. Am höchsten laden die Variablen, die eine Benotung der sozialen Marktwirtschaft und eine Stellungnahme zum Unternehmerrisiko verlangen. Ebenfalls beachtliche Ladungen finden sich auf den Variablen, die eine Stellungnahme zu Möglichkeiten der Beseitigung der Arbeitslosigkeit verlangen und nach den rechtmäßigen Produktionsmittelbesitzern fragen. Zusätzlich wird nach einer Beurteilung der Frage der Gleichberechtigung aller Interessengruppen in unserer Gesellschaft gefragt.

Die interne Konsistenz (CRONBACH's Alpha) dieser fünf Variablen, die für diese Skala als interpretierbar herangezogen werden, beträgt .58.

### Gewerkschaftliches Verhalten

Die Faktorenanalyse der Verhaltensvariablen (vgl. Tabelle 1d) ergibt vier Faktoren, die 58,7 % der Varianz aller dreizehn Variablen klären. Der erste Faktor (VAR801) ist bei einer Begrenzung der zu extrahierenden Faktoren auf vier der weitaus bedeutsamste, er klärt 53,5 % der Varianz, der zweite Faktor (VAR802) klärt nur noch etwa die Hälfte, nämlich 26,3 %. Die Faktoren drei (VAR803) und vier (VAR804) klären 11,3 bzw. 8,9 %. Die stark unterschiedliche Varianzaufklärung der einzelnen Faktoren ist eine Folge der obliquen Rotation, die hier gewählt wird, da sie die eindeutigere und am besten interpretierbare Faktormatrix ist. Die Variablenzahl aufgrund der Interpretationskriterien ist für den ersten, den zweiten und den vierten Faktor vier und für den dritten Faktor drei Variablen. Die vierzehn faktorenanalysierten Variablen dieses Komplexes verteilen sich ohne Rest auf die vier Faktoren, wobei lediglich eine Variable auf zwei Faktoren gleichzeitig eine bedeutende Ladung hat.

Die Faktoren korrelieren untereinander mit .51 zwischen "Handlungsbereitschaft" (VAR801) und "Streikbeteiligung" (VAR803)

sowie in derselben Höhe zwischen "Kooperationsbereitschaft" (VAR802) und VAR804 ("Informationsaktivität"), mit .48 zwischen VAR801 und VAR804, mit .32 zwischen VAR801 und VAR802, mit .28 zwischen VAR803 und VAR804, die geringste Korrelation ist zwischen VAR802 und VAR803 mit -.03.

Tabelle 1d: Ergebnis der Faktorenanalyse der Verhaltensvariablen

- 4 Faktoren klären 58,7% der Gesamtvarianz. -

	Faktor I		Faktor II		Faktor III		Faktor IV	
	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>	a	a <sup>2</sup> /h <sup>2</sup>
VAR89	-.11	.06	<u>-.46</u>	.89	.18	.13	-.19	.15
VAR90	-.16	.05	<u>-.78</u>	.98	.01	.00	-.23	.08
VAR91	-.28	.17	<u>-.67</u>	.95	-.09	.02	-.31	.21
VAR92	-.11	.05	<u>-.45</u>	.93	.03	.00	-.28	.37
VAR93	<u>-.69</u>	.94	-.20	.08	-.37	.28	-.17	.06
VAR94	<u>-.83</u>	.95	-.08	.01	-.41	.24	-.34	.16
VAR95	<u>-.60</u>	.99	-.15	.06	-.25	.17	-.20	.11
VAR96	<u>-.48</u>	.62	-.34	.31	-.06	.17	<u>-.48</u>	.62
VAR97	-.38	.38	-.40	.42	-.09	.02	<u>-.55</u>	.81
VAR98	-.25	.12	-.48	.44	-.08	.01	<u>-.68</u>	.90
VAR99	-.23	.15	-.11	.04	-.28	.23	<u>-.54</u>	.88
VAR101	-.44	.31	-.08	.01	<u>-.76</u>	.91	-.34	.19
VAR102	-.38	.20	-.05	.00	<u>-.82</u>	.98	-.21	.07
VAR103	-.16	.21	.03	.01	<u>-.35</u>	.99	-.06	.03
Erklärte Varianz	53,5%		26,3%		11,3%		8,9%	

Faktor I: "Handlungsbereitschaft"

Für die Interpretation dieses Faktors (VAR801) lassen sich vier Variablen heranziehen, die alle gewerkschaftliches Verhalten im engeren Sinne betreffen. Bei drei Variablen geht es um die Teilnahme an Streiks, Arbeitsniederlegungen und Betriebsbesetzungen, zu denen von der Gewerkschaft aufgerufen wurde. Die vierte Variable betrifft Aktivitäten im Kollegenkreis, gewerkschaftliche Interessenvertretung zu propagieren. Während diese letzte Variable als indikative Aussage formuliert ist, sind die drei ersten Variablen konjunktivistisch und drücken damit lediglich Handlungsbereitschaften aus; sie sind also keine Berichte über tatsächliches sondern nur über mögliches Verhalten unter bestimmten Bedingungen. Die relativ hohe Korrelation (.51) mit dem dritten Faktor (VAR803) zeigt jedoch, daß diese Aussagen

über die Bereitschaft, bestimmte Verhaltensweisen zu zeigen, einen deutlichen Zusammenhang mit Berichten über die Ausführung dieser Verhaltensweisen aufweisen.

Der Konsistenzkoeffizient (CRONBACH's Alpha) auf der Grundlage der vier interpretierbaren Variablen beträgt .73.

### Faktor II: "Kooperationsbereitschaft"

Bei diesem Verhaltensfaktor laden ebenfalls solche Variablen hoch, die Aussagen über Aktivitäten unter bestimmten Bedingungen enthalten. Die Verhaltensweisen lassen sich als verantwortungsbewußtes Verhalten kennzeichnen. Am höchsten lädt die Variable "Aktivität für Arbeitsbedingungen", eine ebenfalls hohe Ladung hat die Variable "Aktivität für Entlohnung". Während in diesen beiden ersten Variablen Verhaltensweisen enthalten sind, die sehr eng mit gewerkschaftlichen Forderungen verknüpft sind, geht es bei den beiden anderen Variablen, die geringere Ladungen auf diesem Faktor haben, eher um allgemeines altruistisches Verhalten, wenn ein Arbeitskollege irgendwelche Schwierigkeiten hat. Die Korrelation von .48 mit dem vierten Verhaltensfaktor (VAR804) ist offensichtlich schwerpunktmäßig auf die beiden ersten Variablen dieses zweiten Faktors zurückzuführen, da im vierten Faktor nach der Beteiligung an gewerkschaftlichen Versammlungen und Betriebsratswahlen gefragt wird.

Die interne Konsistenz (CRONBACH's Alpha), auf der Grundlage von vier Variablen berechnet, beträgt .68.

### Faktor III: "Streikbeteiligung"

Im Gegensatz zu den beiden ersten Verhaltensfaktoren kann hier von Verhalten im engeren Sinne gesprochen werden, da Angaben über früheres Verhalten verlangt werden. Nach CLARK & TIEFT (1966) sowie CLAUSEN (1968) können solche Selbstberichtsdaten als valide Indikatoren für tatsächliches Verhalten gelten. In den drei Variablen geht es um die Beteiligung an betrieblichen Kampfmaßnahmen, wie Arbeitsniederlegung, Protestaktionen und Streiks. Da alle hier angesprochenen Kampfmaßnahmen in der Regel von seiten der Gewerkschaft initiiert, organisiert oder zumindest unterstützt werden, ist dieser Faktor in charakteristischer Weise auf einen Aspekt gewerkschaftlichen Verhaltens be-



grenzt. Die geringe Korrelation (-.03) mit dem Faktor "Kooperationsbereitschaft" (VAR802) ließe sich so interpretieren, daß Aktivitäten direkt am Arbeitsplatz zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einen vollständig anderen Aspekt gewerkschaftlichen Verhaltens betrifft als Streikbeteiligung. Betrachtet man die Mittelwertsunterschiede der Variablen Kooperationsbereitschaft (VAR802) und Streikbeteiligung (VAR803) für Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, so läßt sich darüber hinaus feststellen, daß offensichtlich "Streikbeteiligung" die spezifischere Variable für gewerkschaftliches Verhalten ist. Beide Gruppen zeigen danach ein fast gleichhohes Ausmaß an Kooperationsbereitschaft, während sich signifikante Unterschiede in der Streikbeteiligung zeigen; Nicht-Gewerkschaftsmitglieder beteiligen sich in deutlich geringerem Ausmaß an Streiks. Der Konsistenzkoeffizient (CRONBACH's Alpha) beruht auf den drei interpretierbaren Variablen und beträgt .68.

#### Faktor IV: "Informationsaktivität"

Dieser Faktor klärt nur noch einen vergleichsweise geringen Anteil der Gesamtvarianz aller Variablen (8,9 %). Die vier hierfür interpretierbaren Variablen haben alle mittelhohe Ladungen (von .33 bis .59). Drei dieser Variablen enthalten Berichte über eigenes Verhalten, während die vierte Variable eher Auskunft über mögliches Verhalten bzw. Verhalten unter bestimmten Bedingungen enthält. In allen vier Variablen läßt sich als einheitlicher Aspekt das aktive Aufsuchen von Informationen über Arbeitnehmerprobleme finden, sei es privat in Medien und Bildungsveranstaltungen, sei es durch die Beteiligung an gewerkschaftlichen Versammlungen. In den Variablen zwei und drei ist allerdings noch ein weitaus gültigerer Indikator für gewerkschaftliches Verhalten enthalten, nämlich die Beteiligung an gewerkschaftlichen Veranstaltungen und Betriebsrats- sowie Vertrauensleutewahlen. Auch die aktive Verbreitung von gewerkschaftlichen Überzeugungen im Kollegenkreis, wie sie in der vierten Variablen formuliert ist, kann als bedeutsamerer Hinweis auf Verhalten im Sinn von gewerkschaftlichen Prinzipien und Überzeugungen gewertet werden als die recht unverbindliche Information über gewerkschaftliche Standpunkte.

Die interne Konsistenz (CRONBACH's Alpha) auf der Grundlage von vier Variablen beträgt .66.

Wie die Interpretation der Faktoren zum gewerkschaftlichen Verhalten zeigt, können nur die beiden letzten Faktoren als Verhaltensvariablen im strengen Sinne bezeichnet werden. Die Items der beiden ersten faktorenanalytischen Skalen sind keine Berichte über tatsächliches Verhalten sondern bringen hypothetisches Verhalten unter bestimmten Bedingungen zum Ausdruck. Sie repräsentieren Bereitschaften oder Intentionen, Verhalten auszuführen. Ihre Nähe zu tatsächlichem Verhalten läßt sich an den hohen Korrelationen mit den beiden letzten Faktoren ablesen. Nach FISHBEIN & AJZEN (1975) sind Verhaltensintentionen für die Vorhersage von Verhalten weitaus besser geeignet als beispielsweise Einstellungen.

Wir wollen aus Gründen der Klarheit die Variablen des gewerkschaftlichen Verhaltens daher nochmals unterscheiden und die Variablen "Handlungsbereitschaft" und "Kooperationsbereitschaft" als Verhaltensintentionen bezeichnen, während wir bei "Streikbeteiligung" und "Informationsaktivität" von Verhalten sprechen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse gehen wir schwerpunktmäßig auf die beiden zuletzt genannten Verhaltensvariablen ein.

## 2. Ergebnis der Varianzanalysen und t-Tests

Der Fragebogen enthielt eine Reihe von Angaben zur Person, von denen uns einige für die vorliegende Fragestellung bedeutsam erschienen. Diese persönlichen und sozial strukturellen Daten lagen nicht alle in intervallskalierter Form vor und waren daher nur teilweise für die Einbeziehung in die Regressionsgleichung zur Vorhersage von Verhalten geeignet. Um dennoch Aussagen über ihre Bedeutung für gewerkschaftliches Verhalten zu erlangen, wurde ihr Zusammenhang mit den Verhaltensvariablen varianzanalytisch, bzw. bei Zweiklassigkeit über t-Tests geprüft.

Tabelle 2 zeigt, daß weder Wohnform (Mietwohnung, Werkwohnung, Eigenheim) noch Familienstand, Konfession und Berufsausbildung als Variationsquelle für Streikbeteiligung (VAR803) und Informationsaktivität (VAR804) von Bedeutung ist.

Tabelle 2 Varianzanalysen und t-Tests weiterer sozialstruktureller Variablen

	VAR801	VAR802	VAR803	VAR804		VAR801	VAR802	VAR803	VAR804				
	F-Wert	F-Wert	F-Wert	F-Wert		$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
Wohnform (FG=2;299)	.70	1.74	.54	.99	Gewerkschaftsmitgl. (N=253)	.15 <sup>aa</sup>	.85	.03	.88	.08 <sup>bb</sup>	.91	.11 <sup>cc</sup>	.78
Familienstand (FG=3;299)	1.17	4.00 <sup>++</sup>	1.71	2.03	Nicht-Gew.mitgl. (N=45)	-.84 <sup>aa</sup>	.75	-.18	.83	-.41 <sup>bb</sup>	.70	-.61 <sup>cc</sup>	.79
Konfession (FG=3;297)	3.48 <sup>+</sup>	.97	1.54	1.36	Gewerkschaftsfunkt. (N=10)	.70 <sup>a</sup>	.61	.58 <sup>b</sup>	.65	.68 <sup>c</sup>	.94	.63 <sup>d</sup>	.51
Berufsausbildung (FG=3;297)	1.62	.90	t-Wert 21 FG=15	2.00	Nicht-Gew.funkt. (N=247)	.10 <sup>a</sup>	.86	.01 <sup>b</sup>	.89	.04 <sup>c</sup>	.89	.06 <sup>d</sup>	.81
					Parteimitgliedschaft (N=33)	.25	1.05	.23	.92	.38 <sup>dd</sup>	.98	.15	1.00
					Nicht-Parteimitgl. (N=269)	-.03	.88	-.03	.88	-.05 <sup>dd</sup>	.87	-.02	.80
					Vereinsmitgliedschaft (N=192)	.02	.92	.02	.85	.09 <sup>e</sup>	.92	.04	.80
					Nicht-Vereinsmitgl. (N=110)	-.03	.88	-.03	.94	-.14 <sup>e</sup>	.82	-.05	.85

++ :  $p \leq 0.01$

+ :  $p \leq 0.05$

t- Wert der Unterschiede von Mittelwerten mit gleichem Doppelindex auf 1%-Niveau signifikant

t-Wert der Unterschiede von Mittelwerten mit gleichem einfachem Index ist auf 5%-Niveau signifikant

Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ist dagegen eine bedeutsame Bedingung für das Ausmaß an Streikbeteiligung und Informationsaktivität. Die Mittelwertsunterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern sind für beide Verhaltensvariablen signifikant. Da hier mehrfach Signifikanztest an demselben Datensatz durchgeführt wurden, interpretieren wir nur Unterschiede, die mindestens auf dem 1 %-Niveau signifikant sind; tendenziell werden die Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern durch die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne gewerkschaftliche Funktion (lediglich auf dem 5 %-Niveau signifikant) unterstützt. Ebenfalls bedeutsam für das Ausmaß an Streikbeteiligung ist die Zugehörigkeit zu einer Partei. Tendenziell in derselben Richtung liegen die Unterschiede zwischen Vereinsmitgliedern und Personen, die keinem Verein angehören. Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Parteien ein deutlich höheres Ausmaß an Streikbeteiligung bedingt. Die Gewerkschaftsmitglieder zeigen darüber hinaus erheblich mehr Informationsaktivität.

### 3. Zusammenfassung der Selektionsschritte für die Itemauswahl

Wie bereits eingangs erwähnt, wurden für die vorliegende Arbeit Items zu den für unsere Fragestellung relevanten Problembereichen einem umfangreichen Fragebogen entnommen (vgl. SCHARDT, 1978).

Die Auswahl der Items geschah zunächst nach inhaltlichen Gesichtspunkten, nämlich der Zugehörigkeit zu den uns interessierenden Fragekomplexen: Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, politische Einstellungen und gewerkschaftliches Verhalten.

Von diesen Items haben wir nur solche für die Untersuchung berücksichtigt, deren Antwortmodus mehrstufig, d.h. mindestens dreistufig war.

Da noch keine Informationen über statistische Kennwerte der Items vorlagen, wurden Verteilungscharakteristika und Schwierigkeitsindices aufgrund der Daten der Untersuchungsstichprobe überprüft.

Zugelassen wurden nur zumindest annähernd normalverteilte Items mit einem Schwierigkeitsindex zwischen .20 und .80.

Die Faktorenanalysen führten zu einer weiteren Verringerung der Itemanzahl, da nur solche berücksichtigt wurden, deren Kommunalität größer .20 und deren Ladungszahl auf einem der Faktoren mindestens .30 betrug. Da für die Interpretierbarkeit von Faktoren als Kriterium die Mindestzahl von drei Variablen mit einer Faktorladung größer .30 und einem FÜRNRATT-Wert von größer .50 festgelegt wurde, verringerte sich die Gesamtzahl der Items nochmals.

Für die Zusammenhangsanalysen wurden einige der sozialstrukturellen Variablen verwendet und zwar solche, die uns für die vorliegende Untersuchung relevant erschienen und deren Skalenniveau für Produkt-Moment-Korrelationen genügend hoch war. Diese sozialstrukturellen Variablen sind zu Anfang der Tabelle 3 genannt.

Aus der folgenden Tabelle 3 ist darüber hinaus der Wortlaut sämtlicher Items, die für die Untersuchung verwendet wurden, aufgeführt. Gleichzeitig ist die Zugehörigkeit der Items zu den einzelnen Faktoren der Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 3 : Kurzbezeichnung und Bedeutung sämtlicher Variablen der  
Zusammenhangsanalysen

Sozialstrukturelle Variablen

VAR115 Wohnortgröße  
VAR117 Alter  
VAR119 Kinderzahl  
VAR122 Schulabschlußart  
VAR127 Dienstalter  
VAR129 Einkommen

Arbeitsbedingungsvariablen

VAR501\* Sozialbeziehungen

VAR20 Horizontale Kooperation: "Die Arbeitskollegen (-innen) setzen sich für einen ein."  
VAR26 Solidarität: "Man hält in der Abteilung zusammen."  
VAR29 Vertikale Anerkennung: "Der (die) (unmittelbare) Vorgesetzte erkennt die Arbeitsleistung seiner Mitarbeiter an."  
VAR30 Konkurrenz: "Man wird von den Arbeitskollegen (-innen) ausgenutzt."

VAR502 Qualifikationsanforderungen

VAR27 Qualifikationsflexibilität: "Es ist für diese Arbeit wichtig, sich regelmäßig weiterzubilden."  
VAR24 Qualifikationsanforderungen: "Diese Arbeit ist anspruchsvoll."  
VAR32 Unterforderung: "Diese Arbeit ist abwechslungsreich."  
VAR28 Vertikale Kooperation: "Der (die) (unmittelbare) Vorgesetzte kümmert sich um die Arbeit seiner Mitarbeiter."

VAR503 Stress

VAR21 Ermüdung: "Man fühlt sich müde und abgespant nach der Arbeit."  
VAR19 Zeitdruck: "Man muß unter Zeitdruck arbeiten."  
VAR22 Beaufsichtigung: "Man fühlt sich bei der Arbeit stark beaufsichtigt und kontrolliert."

Arbeitszufriedenheitsvariablen

VAR601 Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt

VAR35 Kompetenzeinsatzbarkeit: "Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihre persönlichen Fähigkeiten einsetzen - oder tun Sie etwas, was Ihnen weniger liegt?"  
VAR39 Zufriedenheit mit Stelle: "Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Stelle?"  
VAR34 Attraktivität der Tätigkeit: "Und wie ist es mit der Arbeitstätigkeit selbst, mit dem, was Sie täglich zu tun haben? Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie damit?"  
VAR32 Unterforderung: "Diese Arbeit ist abwechslungsreich."  
VAR28 Vertikale Kooperation: "Der (die) (unmittelbare) Vorgesetzte kümmert sich um die Arbeit der Mitarbeiter."

VAR602 Unzufriedenheit mit Bezahlung

VAR36 Bezahlung: "Sind Sie mit Ihrer Bezahlung insgesamt, also mit dem, was Sie effektiv alles in allem verdienen, zufrieden?"  
VAR37 Eingruppierung: "Sind Sie mit Ihrer Eingruppierung zufrieden, d.h. glauben Sie, daß Sie in der richtigen Lohn-/Gehaltsgruppe eingestuft sind?"  
VAR33 Arbeitsbedingungen: "Sind Sie mit den äußeren Umständen, unter denen Sie arbeiten, zufrieden, oder gibt es Mängel? (Denken Sie bitte an den Platz, an dem Sie arbeiten, an die Ausrüstung, die technischen Hilfsmittel.)"

Politische Einstellungen

VAR701 Gewerkschaftskritische Einstellung

VAR73 Sympathie gegenüber Gewerkschaften: "Und wie sympathisch sind Ihnen die Gewerkschaften?"  
VAR72 Benotung der Gewerkschaftsarbeit: "Wir hätten gern noch von Ihnen gewußt, wie Sie die Gewerkschaften ganz allgemein beurteilen!"  
VAR68 Korruption: "Man hört oft: 'Was wollen die Gewerkschaften überhaupt - die sind doch selbst Unternehmer und verhalten sich auch genauso wie die privaten Unternehmer. Die gehören doch auch zu 'denen da oben'!'"

VAR702 Wirtschaftspolitischer Konservatismus

VAR110 Marktwirtschaft: "Unsere Wirtschaftsordnung wird meistens als 'Soziale Marktwirtschaft' bezeichnet. Wenn Sie sich jetzt einmal überlegen, was diese Wirtschaftsordnung in der Vergangenheit für die Arbeitnehmer alles gebracht hat, aber auch an das, was sie nicht erreicht hat - wie würden Sie dann die 'Soziale Marktwirtschaft' benoten?"  
VAR108 Unternehmerisiko: "Wenn in Diskussionen über die großen Einkommens- und Vermögensunterschiede von Arbeitnehmern und Unternehmern gesprochen wird, hört man oft die Meinung: 'Das ist doch völlig in Ordnung! Die Unternehmer tragen ja schließlich das Risiko. Dafür müssen sie auch mehr verdienen!'"  
VAR112 Arbeitsplatzsicherung/Gewinn: "In der Öffentlichkeit ist schon seit einiger Zeit eine heftige Diskussion im Gange wegen der Frage, wie die Arbeitslosigkeit am besten beseitigt werden kann. Die Unternehmer müssen wieder höhere Gewinne machen, damit sie mehr investieren und dadurch neue Arbeitsplätze schaffen können; da müssen Arbeitnehmer schon auch mal Lohnverzicht leisten!"  
VAR111 Produktionsmittelbesitz: "Wem sollen Ihrer Meinung nach die großen Industriebetriebe, Unternehmen und Konzerne gehören?"  
VAR106 Pluralismus: "Wir haben eine stabile Demokratie, in der alle Gruppen gleichberechtigt sind!"

## Gewerkschaftliches Verhalten

### Verhaltensintentionen

#### VAR801 Handlungsbereitschaft

- VAR94 Streikbereitschaft: "Wenn die Tarifverhandlungen gescheitert sind und die Gewerkschaft zum Streik aufruft, würde ich dem Aufruf folgen und die Arbeit niederlegen."  
VAR93 Kampfbereitschaft: "Wenn ein bestimmtes Problem im Betrieb nur durch Kampfmaßnahmen zu lösen ist (z.B. Dienst nach Vorschrift, Protestaktionen oder auch Arbeitsniederlegungen), dann muß man solidarisch sein und sich daran beteiligen."  
VAR95 Bereitschaft zur Betriebsbesetzung: "Wenn die Arbeitsplätze nicht mehr anders gerettet werden können, würde ich mich auch an einer Betriebsbesetzung beteiligen, wie es die Zementarbeiter in Erwitte getan haben."  
VAR96 Überzeugungsaktivität: "Ich versuche, meinen Kollegen (-innen) klarzumachen, daß die Vertrauensleute, der Betriebsrat und die Gewerkschaft als Interessenvertretung der Arbeitnehmer unbedingt notwendig sind."

#### VAR802 Kooperationsbereitschaft

- VAR90 Aktivität für Arbeitsbedingungen: "Wenn es mit der Arbeit selbst oder den Bedingungen am Arbeitsplatz Probleme gibt (z.B. wegen Lärm, Hitze, Zeitdruck, Vorgesetztenwillkür usw.), setze ich mich aktiv dafür ein, daß diese Probleme beseitigt werden."  
VAR91 Aktivität für Entlohnung: "Wenn mit der Bezahlung etwas nicht stimmt, z.B. mit der Eingruppierung, den Leistungszulagen usw., gebe ich solange keine Ruhe, bis das in Ordnung ist."  
VAR89 Kooperationsaktivität: "Wenn meine Kollegen (-innen) nicht mit ihrer Arbeit klarkommen oder Schwierigkeiten haben, helfe ich ihnen gern."  
VAR92 Gemeinsame Aktivität: "Wenn in meinem Arbeitsbereich Probleme auftreten, unterhalte ich mich zuerst mit meinen Kollegen (-innen) darüber und versuche dann, mit ihnen gemeinsam die Schwierigkeiten zu beseitigen."

### Verhalten

#### VAR803 Streikbeteiligung

- VARI02 Beteiligung an betrieblichen Kampfmaßnahmen: "Haben Sie sich schon an irgendwelchen betrieblichen Kampfmaßnahmen der Belegschaft beteiligt (z.B. Bummelstreiks, kurzfristige Arbeitsniederlegungen usw.)?"  
VAR101 Demonstrationsbeteiligung: "Haben Sie schon an irgendwelchen Protestaktionen oder Demonstrationen der Belegschaft bzw. der Gewerkschaft teilgenommen?"  
VAR103 Streikbeteiligung: "Haben Sie sich schon einmal an einem Streik beteiligt?"

#### VAR804 Informationsaktivität

- VAR98 Informationsaktivität: "Ich nutze jede Gelegenheit, um mich über Arbeitnehmerprobleme zu informieren, z.B. durch Zeitungen, Fernsehen, Bildungsveranstaltungen."  
VAR99 Veranstaltungsbeteiligung: "Haben Sie schon an irgendwelchen gewerkschaftlichen Versammlungen oder Veranstaltungen teilgenommen?"  
VAR97 Wahlbeteiligung: "Wenn ich es irgendwie ermöglichen kann, nehme ich an den Wahlen der Vertrauensleute, des Betriebsrates und an Betriebsversammlungen teil."  
VAR96 Überzeugungsaktivität: "Ich versuche, meinen Kollegen (-innen) klarzumachen, daß die Vertrauensleute, der Betriebsrat und die Gewerkschaft als Interessenvertretung der Arbeitnehmer unbedingt notwendig sind."

\* Die den Faktoren (VAR501 bis VAR804) zugeordneten Variablen sind nach der Höhe ihrer Ladungszahlen geordnet.

#### 4. Ergebnis der einfachen Korrelationsanalysen

##### Korrelation der unabhängigen Variablen untereinander

Da die Variablen jedes Fragekomplexes faktoranalytisch wurden, ist noch nicht geklärt, inwieweit die faktoranalytisch gewonnenen Skalen miteinander korrelieren. Für den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungs- und Arbeitszufriedenheitsvariablen sind bereits im Anschluß an die Interpretation der Faktoren dieser beiden auch theoretisch sehr eng beieinanderliegenden Fragekomplexe einige Aussagen gemacht worden. (Sie korrelieren von .02 bis zu einer Höhe von  $-.64$  miteinander.) Von allen anderen unabhängigen Variablen wurde lediglich angenommen, daß sie untereinander weitgehend unabhängig sind. Diese Annahme bestätigt sich bei einem Blick auf Tabelle 4.

Tabelle 4 : Korrelationen sämtlicher unabhängiger Variablen untereinander (N=310)

	VAR115	VAR117	VAR119	VAR122	VAR127	VAR129	VAR501	VAR502	VAR503	VAR601	VAR602	VAR701
VAR115 Wohnortgröße												
VAR117 Alter	.06											
VAR119 Kinderzahl	-.06	.52 <sup>++</sup>										
VAR122 Schulabschluß	.17 <sup>++</sup>	-.05	-.10									
VAR127 Dienstalter	.12	.58 <sup>++</sup>	.25 <sup>++</sup>	-.07								
VAR129 Einkommen	.16	.10	0	.32 <sup>++</sup>	.12							
VAR501 Sozialbeziehungen	.03	-.07	-.01	.04	-.06	-.04						
VAR502 Qualifikationsanforderungen	-.09	.22 <sup>++</sup>	.11	-.12	.10	.03	-.10					
VAR503 Stress	.04	.14 <sup>++</sup>	.06	-.11	.15 <sup>++</sup>	-.14 <sup>++</sup>	.06	.09				
VAR601 Unzufriedenheit m. Arbeitsinhalt	.14 <sup>++</sup>	-.32 <sup>++</sup>	-.15 <sup>++</sup>	.15 <sup>++</sup>	-.23 <sup>++</sup>	-.01	.28 <sup>++</sup>	-.64 <sup>++</sup>	.02			
VAR602 Unzufriedenheit m. Bezahlung	.03	-.13	-.09	.12	-.11	-.18 <sup>++</sup>	.22 <sup>++</sup>	-.14 <sup>++</sup>	.18 <sup>++</sup>	.14 <sup>++</sup>		
VAR701 Gewerkschaftskritische Einst.	-.17 <sup>++</sup>	-.11	.01	.04	-.15 <sup>++</sup>	-.01	.25 <sup>++</sup>	-.04	.05	.13	.16 <sup>++</sup>	
VAR702 Wirtschaftspol. Konservatismus	.01	-.05	-.01	.01	-.04	.13	-.14 <sup>++</sup>	.08	-.21	-.09	-.37 <sup>++</sup>	.01

<sup>++</sup> :  $p \leq 0.01$

Bei den Arbeitszufriedenheits- und politische Einstellungsvariablen ist lediglich ein Korrelationskoeffizient größer .30, nämlich der zwischen "Unzufriedenheit mit Bezahlung" (VAR602) und "Wirtschaftspolitische Konservatismus" (VAR702) erwähnenswert. Der Zusammenhang ist negativ, so daß sich formulieren läßt: Je wirtschaftspolitisch konservativer, desto größer ist die Zufriedenheit mit der Bezahlung in der untersuchten Personengruppe.

Weiterhin liegen bisher noch keine Informationen über den Zusammenhang zwischen den zusätzlich in die Zusammenhangsanalysen aufzunehmenden sozialstrukturellen Variablen sowohl untereinander als auch mit den faktorenanalytischen unabhängigen Variablen vor. Untereinander zeigen sich erwähnenswerte Korrelationen zwischen Alter und Kinderzahl (.51), Alter und Dienstalter (.58), sowie Schulabschluß und Einkommen (.32). Keiner dieser Zusammenhänge ist überraschend und alle sind nicht hoch genug, um mit Recht auf eine der Variablen zu verzichten.

Der einzig nennenswerte Zusammenhang zwischen sozialstrukturellen Variablen und Arbeitsbedingungs-, Arbeitszufriedenheits- und politischen Einstellungsvariablen ist der zwischen "Alter" (VAR117) und "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" (VAR601) in der Höhe von -.32.

Mit höherem Alter scheint die Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt zuzunehmen, ein Zusammenhang, der nach BRUGGEMANN et al. (1975) als empirisch bestätigt gelten kann. Im Gegensatz zu empirischen Befunden der Arbeitszufriedenheitsforschung ist jedoch der hier gefundene Zusammenhang zwischen "Dienstalter" (VAR127), das als Indikator für die Dauer der Betriebszugehörigkeit interpretiert werden kann, und unseren Arbeitsunzufriedenheitsvariablen negativ und nur in einem Fall signifikant. Der Korrelationskoeffizient von  $-.23$  zwischen "Dienstalter" und "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" klärt zudem lediglich knapp 5 % der Varianz. Dagegen zeigen zahlreiche empirische Untersuchungen, daß die Arbeitszufriedenheit mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt.

#### Korrelation der sozialstrukturellen, Arbeitsbedingungs-, Arbeitszufriedenheits- und Einstellungsvariablen mit Verhaltensintentionen und Verhalten

##### Verhaltensintentionen

Die sozialstrukturellen Variablen korrelieren im Durchschnitt in der Höhe von .08 mit "Handlungsbereitschaft". Lediglich die Variable "Einkommen" (VAR129) zeigt einen statistisch signifikanten Zusammenhang, der allerdings mit  $-.17$  (vgl. Tabelle 5) nicht bemerkenswert hoch ist. Die Höhe des Einkommens ist wie alle anderen



sozialstrukturellen Variablen nicht in der Lage, für sich genommen einen bedeutsamen Anteil der Varianz von "Handlungsbereitschaft" zu klären.

Tabelle 5: Zusammenhang (Produkt-Moment-Korrelation zwischen unabhängigen und abhängigen Variablen (N=258))

	VAR801	VAR802	VAR803	VAR804
VAR115 <sup>1)</sup>	.10 <sup>+</sup>	.00	.07	.12 <sup>+</sup>
VAR117	.02	.32 <sup>++</sup>	-.08	.24 <sup>++</sup>
VAR119	-.09	.11 <sup>+</sup>	-.17 <sup>++</sup>	.03
VAR122	-.07	-.02	-.08	.04
VAR127	.02	.26 <sup>++</sup>	.01	.26 <sup>++</sup>
VAR129	-.15 <sup>++</sup>	.03	-.22 <sup>++</sup>	-.09
VAR501	.12 <sup>+</sup>	-.12 <sup>+</sup>	.14 <sup>++</sup>	.00
VAR502	.04	.37 <sup>++</sup>	-.04	.14 <sup>++</sup>
VAR503	.22 <sup>++</sup>	.14 <sup>++</sup>	.28 <sup>++</sup>	.12 <sup>+</sup>
VAR601	.05	-.34 <sup>++</sup>	.18 <sup>++</sup>	-.11 <sup>+</sup>
VAR602	.08	-.16 <sup>++</sup>	.13 <sup>++</sup>	-.05
VAR701	-.28 <sup>++</sup>	-.21 <sup>++</sup>	-.07	-.28 <sup>++</sup>
VAR702	-.28 <sup>++</sup>	.01	-.32 <sup>++</sup>	-.20 <sup>++</sup>

1) Bedeutung der Kurzbezeichnung vgl. Tabelle 3

++ :  $p \leq 0.01$

+ :  $p \leq 0.05$

Die Arbeitsbedingungsvariablen zeigen eine durchschnittliche Korrelationshöhe von .13 mit "Handlungsbereitschaft". Der höchste Zusammenhang besteht mit "Stress" (VAR503), auch hier ist die absolute Höhe mit .22 zwar signifikant (1 %-Niveau) aber für einen bedeutsamen Beitrag zur Varianzklärung zu niedrig.

Die durchschnittliche Korrelation der Arbeitszufriedenheitsvariablen ist mit .07 von allen Variablengruppen am geringsten. Die Einzelkorrelationen sind unbedeutend (.05 und .08).

Der Zusammenhang zwischen den Einstellungsvariablen und "Handlungsbereitschaft" ist bei beiden Variablen gleich, die Korrelation liegt mit einer Höhe von -.28 nur knapp unterhalb der magi-

schen Grenze von .30. Man kann nur bei den Einstellungsvariablen von bedeutsamen Variablen für die Varianzaufklärung von "Handlungsbereitschaft" sprechen, obwohl auch hier der Prozentanteil der Aufklärung durch eine einzelne Variable lediglich 7 % beträgt.

Die zweite Variable der Verhaltensintentionen, "Kooperationsbereitschaft" korreliert mit den sozialstrukturellen Variablen durchschnittlich in der Höhe von .12. Bemerkenswert hoch ist der Zusammenhang mit der Variablen "Alter" (.32) und "Dienstalter" (.26). Es lassen sich also mehr als 10 % der Varianz von Kooperationsbereitschaft allein mithilfe des Alters erklären.

Die Arbeitsbedingungsvariablen zeigen eine durchschnittliche Korrelation von .21 mit "Kooperationsbereitschaft". Die Variablen "Qualifikationsanforderungen" und "Stress" zeigen statistisch bedeutsame Korrelationen, wobei allerdings lediglich diejenige mit "Qualifikationsanforderungen" auch in der Höhe (.37) bemerkenswert ist. Mit fast 14 % Varianzaufklärung ist dieser Einzelzusammenhang von allen Werten für die Gesamtgruppe (vgl. Tabelle 5) der höchste. Die "Qualifikationsanforderungen" am Arbeitsplatz tragen in bedeutsamer Weise zur Varianzaufklärung von "Kooperationsbereitschaft" bei.

Die Arbeitszufriedenheitsvariablen korrelieren im Durchschnitt in der Höhe von .25 mit "Kooperationsbereitschaft". Beide Einzelkorrelationen sind statistisch signifikant. Bemerkenswert, da über .30, ist der Zusammenhang mit "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt". Fast 12 % der "Kooperationsbereitschaft" lassen sich auf geringe Unzufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit selbst zurückführen.

Bei den Einstellungsvariablen ist lediglich der Zusammenhang mit "Gewerkschaftskritischer Einstellung" statistisch bedeutsam. Mit  $-.21$  liegt die Korrelation allerdings noch unterhalb des Wertes, der bisher als bedeutsamer Beitrag zur Varianzaufklärung bezeichnet wurde.

### Verhalten

Die durchschnittliche Korrelation aller sozialstrukturellen Variablen mit "Streikbeteiligung" beträgt in der Gesamtgruppe .11.

Die Variablen "Kinderzahl" (VAR119) und "Einkommen" (VAR129) zeigen hier signifikante Korrelationskoeffizienten, die allerdings mit  $-.17$  und  $-.22$  (vgl. Tabelle 5) nicht auffallend hoch sind. Die Richtung der Zusammenhänge besagt, daß die Streikbeteiligung höher ist, je geringer die Kinderzahl und je niedriger das Einkommen.

Die Arbeitsbedingungsvariablen korrelieren mit durchschnittlich  $.15$  mit "Streikbeteiligung". Signifikante Korrelationskoeffizienten finden sich bei "Sozialbeziehungen" ( $.14$ ) und "Stress" ( $.28$ ). In der Höhe nicht bedeutsam, zeigt sich hier jedoch ein tendenzieller Zusammenhang zwischen guten Sozialbeziehungen und "Streikbeteiligung", sowie ein nur knapp unter  $.30$  liegender Zusammenhang zwischen hohem Stress am Arbeitsplatz und "Streikbeteiligung".

Die Arbeitszufriedenheitsvariablen korrelieren mit durchschnittlich  $.16$  mit "Streikbeteiligung". Beide Korrelationskoeffizienten sind statistisch signifikant ( $.18$  und  $.13$ ), wenn auch in ihrer Höhe nicht bemerkenswert. Die Richtung der Zusammenhänge zeigt, daß höhere Streikbeteiligung bei größerer Unzufriedenheit sowohl mit dem Arbeitsplatz als auch mit der Bezahlung tendenziell zusammenhängt.

Die beiden Variablen der politischen Einstellungen korrelieren mit durchschnittlich  $.20$  mit "Streikbeteiligung". Statistisch bedeutsam ist die Korrelation mit "Wirtschaftspolitischem Konservatismus" (VAR702). Der Zusammenhang liegt mit  $-.32$  über der in Untersuchungen zum Einstellungs-Verhaltens-Problem immer wieder als Schallgrenze gefundenen Höhe von  $.30$ . Die Richtung des Zusammenhangs besagt, daß die Streikbeteiligung bei wirtschaftspolitisch konservativeren Personen abnimmt. Über  $10\%$  der Varianz von "Streikbeteiligung" lassen sich mithilfe dieser Einstellungsvariablen klären.

Die sechs sozialstrukturellen Variablen korrelieren im Durchschnitt in der Höhe von  $.13$  mit der Verhaltensvariablen "Informationsaktivität". Statistisch bedeutsam sind die Korrelationen mit "Alter" (VAR117) von  $.24$  und mit "Dienstalter" (VAR127) von  $.26$ . Da Alter und Dienstalter naturgemäß miteinander korrelieren,

(hier in der Höhe von .58) ist durch die Berücksichtigung zweier Altersvariablen kein zusätzlicher Informationsgewinn gegeben. Die Höhe der Korrelation zwischen Alter und "Informationsaktivität" ist nicht bemerkenswert. Die Varianzaufklärung für die Verhaltensvariable durch Alter liegt unter 10 %.

Die durchschnittliche Korrelation der Arbeitsbedingungsvariablen mit "Informationsaktivität" liegt bei .09. Lediglich eine der drei Variablen ist (auf dem 1 %-Niveau) signifikant. Der Zusammenhang mit "Qualifikationsanforderungen" (VAR502) ist mit .14 für die Verhaltensprognose unbedeutend.

Die beiden Arbeitszufriedenheitsvariablen korrelieren durchschnittlich in der Höhe von .08 mit "Informationsaktivität". Keine der beiden Variablen ist signifikant.

Die Variablen zu politischen Einstellungen zeigen wie schon bei der Verhaltensvariable "Streikbeteiligung" im Durchschnitt die höchsten Zusammenhänge mit Informationsaktivität. Der Korrelationskoeffizient liegt mit .24 noch geringfügig höher als bei der Variablen "Streikbeteiligung". Beide Einstellungsvariablen korrelieren in einer Höhe (-.28, -.20) mit Informationsaktivität, die statistisch bedeutsam ist. Die Richtung des Zusammenhangs bedeutet, daß die Informationsaktivität um so höher ist, je geringer die gewerkschaftskritische Einstellung und je geringer der wirtschaftspolitische Konservatismus. Der aufgeklärte Varianzanteil der Variablen Informationsaktivität liegt allerdings bei beiden Einstellungsvariablen noch unter 10 %.

## 5. Ergebnis der multiplen Regressionsanalysen

### Verhaltensintentionen

Der Anteil der aufgeklärten Varianz von "Handlungsbereitschaft" erhöht sich von der einfachen Korrelation (höchster Korrelationskoeffizient ist -.28 mit VAR701, vgl. Tabelle 5) zur multiplen Korrelation mit allen Variablen, die signifikante Beta-Gewichte aufweisen, von 8 auf 25 % (vgl. Tabelle 6). Zu dieser Gruppe von Variablen, die unter Berücksichtigung ihrer Beta-Gewichte für den multiplen Korrelationskoeffizienten von .53 in die Regressionsgleichung einbezogen wurden, gehören mit Ausnahme der "Kinderzahl"

(VAR119), keine der sozialstrukturellen Variablen, und auch die Variablen der Arbeitszufriedenheit (VAR601 und VAR602) finden wegen ihrer zu geringen Bedeutung keine Berücksichtigung mehr.

Tabelle 6 : Ergebnis der multiplen Regressionsanalyse (N=270)

		VAR701	VAR503	VAR702	VAR119	VAR501	VAR502	VAR129	VAR601	VAR122	VAR117	VAR127	VAR115	--	
VAR801 Handlungs- bereitschaft	Beta	-.30 <sup>++</sup>	.20 <sup>++</sup>	-.18 <sup>++</sup>	-.18 <sup>++</sup>	.14 <sup>++</sup>	.11 <sup>++</sup>	-.08	.07	-.04	.03	.02	.01		
	B	8%	15%	20%	22%	24%	25%								
VAR802 Kooperations- bereitschaft	Beta		VAR502	VAR127	VAR701	VAR503	VAR122	VAR117	VAR601	VAR602	VAR119	VAR115	VAR129	VAR501	--
	B		15%	22%	24%	25%	25%								
VAR803 Streikbetei- ligung	Beta	VAR702	VAR503	VAR119	VAR601	VAR129	VAR502	VAR501	VAR602	VAR701	VAR127	VAR115	VAR122	--	
	B	10%	15%	18%	20%	22%	23%								
VAR804 Informations- aktivität	Beta	VAR701	VAR127	VAR702	VAR129	VAR122	VAR602	VAR502	VAR117	VAR119	VAR501	VAR503	VAR115	VAR601	
	B	9%	15%	18%	19%	20%	20%	22%							

<sup>++</sup> :  $p \leq 0.01$  (bei FG=12;258 für VAR801,VAR802,VAR803 und FG=13;257 für VAR804)

Zur Vorhersage von "Handlungsbereitschaft" ist die "Gewerkschaftskritische Einstellung" (VAR701) die bedeutsamste Variable. Wie man am Beta-Gewicht ablesen kann, ist der Zusammenhang negativ. Die zweite Einstellungsvariable "Wirtschaftspolitische Konservatismus" (VAR702) steht ebenfalls in negativem Zusammenhang mit "Handlungsbereitschaft"; die Bedeutung dieser Variablen innerhalb der multiplen Vorhersagegleichung ist allerdings bereits wesentlich geringer als die der "Gewerkschaftskritischen Einstellung" (Beta-Gewicht von -.18 gegenüber -.30).

Mit einem Beta-Gewicht in derselben Höhe wie "Wirtschaftspolitische Konservatismus", nämlich -.18, geht als einzige sozialstrukturelle Variable die "Kinderzahl" in die multiple Vorhersage ein, auch hier ist der Zusammenhang mit "Handlungsbereitschaft" negativ.

Die Arbeitsbedingungsvariablen "Stress" (VAR503), "Sozialbeziehungen" (VAR501) und "Qualifikationsanforderungen" (VAR502) erweisen sich ebenfalls als Prädiktoren mit signifikanten Beta-Gewichten.

Alle drei stehen in positivem Zusammenhang mit "Handlungsbereitschaft", wobei "Stress" ein deutlich höheres Gewicht hat als die beiden anderen Arbeitsbedingungsvariablen.

Nach Einbeziehung aller Variablen mit signifikanten Beta-Gewichten erhöht sich der Anteil der aufgeklärten Varianz von "Kooperationsbereitschaft" von 14 auf 25 %. Der höchste einfache Korrelationskoeffizient beträgt .37 mit VAR502 (vgl. Tabelle 5). Als nicht bedeutsam für die multiple Vorhersage erweisen sich wiederum die Variablen der Arbeitszufriedenheit (VAR601 und VAR602), die Mehrzahl der sozialstrukturellen Variablen (VAR117, VAR119, VAR115, VAR129), sowie die Arbeitsbedingungsvariable "Sozialbeziehungen" (VAR501). Der bedeutsamste Prädiktor ist "Qualifikationsanforderungen" (VAR502), der wie auch die weitere Arbeitsbedingungsvariable "Stress" (VAR503) - diese jedoch mit weit geringerem Gewicht - die Verhaltensintention "Kooperationsbereitschaft" positiv determiniert.

Ebenfalls in positivem Zusammenhang stehen die sozialstrukturellen Variablen "Dienstalter" (VAR127) und "Schulabschluß" (VAR122). Es läßt sich zusammenfassen: Je höher "Qualifikationsanforderungen" und "Stress", sowie "Dienstalter" und je qualifizierter der Schulabschluß, desto höher ist die "Kooperationsbereitschaft".

Einen mittleren Rangplatz in der Vorhersagegleichung nimmt die "Gewerkschaftskritische Einstellung" ein, wie auch bei der Prognose von "Handlungsbereitschaft" ist der Zusammenhang hier ebenfalls negativ.

### Verhalten

Der Anteil der aufgeklärten Varianz an der Gesamtvarianz der Variablen "Streikbeteiligung" erhöht sich von der einfachen Korrelation mit der Einstellungsvariable "Wirtschaftspolitischer Konservatismus" (VAR702) zur multiplen Korrelation mit allen weiteren Prädiktorvariablen, deren Beta-Gewichte signifikant sind (VAR503 "Stress", VAR 119 "Kinderzahl", VAR601 "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt", VAR129 "Einkommen" und VAR502 "Qualifikationsanforderungen") von 10 auf 23 %.

Die Bedeutung der Variablen "Wirtschaftspolitische Konservatismus" für die Vorhersage von Streikbeteiligung, die sich aufgrund der einfachen Korrelationsanalyse bereits andeutete, bleibt auch bei einer multiplen Vorhersage unter Einbeziehung weiterer Einstellungs-, sowie Arbeitsbedingungs- und sozialstruktureller Variablen erhalten. Das von allen sechs in der Vorhersagegleichung bedeutsamen Variablen höchste Beta-Gewicht bei "Wirtschaftspolitische Konservatismus" zeigt, daß der varianzaufklärende Anteil dieser Variablen für "Streikbeteiligung" durch die Berücksichtigung weiterer Variablen nicht geschmälert wird.

Die Arbeitsbedingungsvariablen "Stress" (VAR503) und "Qualifikationsanforderungen" (VAR502) zeigen wie bereits in den Vorhergleichungen der beiden Verhaltensintentionsvariablen negative Beta-Gewichte. Die Bedeutung der beiden Arbeitsbedingungsvariablen für die Prognose von Streikbeteiligung ist sehr unterschiedlich. Während "Stress" mit einem Beta-Gewicht von .20 die zweitgrößte Bedeutung aller berücksichtigten Variablen zukommt, ist die Variable "Qualifikationsanforderungen" mit einem Beta-Gewicht von .11 die am wenigsten bedeutende innerhalb der Gruppe der Prädiktorvariablen mit signifikantem Beta-Gewicht. Die dritte Arbeitsbedingungsvariable "Sozialbeziehungen" gehört bereits nicht mehr zu dieser Gruppe von Variablen, die für die Verhaltensvorhersage von größerer Bedeutung sind.

Mit einem ähnlich hohen Beta-Gewicht wie die Arbeitsbedingungsvariable "Stress" gehen die sozialstrukturellen Variablen "Kinderzahl" (VAR119) und "Einkommen" (VAR129) in die Vorhersagegleichung für "Streikbeteiligung" ein. In Übereinstimmung mit den einfachen Korrelationen (vgl. Tabelle 5) sind die Beta-Gewichte negativ.

Die Arbeitszufriedenheitsvariable "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" (VAR601) ist ebenfalls in der Gruppe der bedeutsamen Variablen für die multiple Vorhersage von "Streikbeteiligung" zu finden, während die zweite Arbeitszufriedenheitsvariable "Unzufriedenheit mit Bezahlung" lediglich ein sehr geringes (nicht-signifikantes) Beta-Gewicht aufweist. Die Variable "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" geht mit positivem Gewicht in die Vorhersagegleichung ein.

Die Einbeziehung aller Variablen mit signifikantem Beta-Gewicht verbessert die Varianzaufklärung der Verhaltensvariablen "Informationsaktivität" von 9 % durch die Variable "Gewerkschaftskritische Einstellung" (VAR701) auf 22 %. Aufgrund nicht-signifikanter Beta-Gewichte sind bei der multiplen Vorhersage nicht berücksichtigt die Variablen "Alter", "Kinderzahl", "Sozialbeziehungen", "Stress", "Wohnortgröße" und "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt".

Die bedeutendste Prädiktorvariable für "Informationsaktivität" ist die Variable "Gewerkschaftskritische Einstellung" (VAR701). Wie auch die zweite Einstellungsvariable "Wirtschaftspolitische Konservatismus" (VAR702), die ebenfalls aufgrund ihres Beta-Gewichtes zu der Gruppe der bedeutsamen Prädiktorvariablen für "Informationsaktivität" gehört, geht die Variable "Gewerkschaftskritische Einstellung" mit negativem Gewicht in die Vorhersagegleichung ein.

Einen weiteren bedeutsamen Beitrag zur Vorhersage von "Informationsaktivität" leisten die Variablen "Dienstalter" (VAR127) und "Schulabschluß" (VAR122), die beide positiv mit dieser Verhaltensvariable zusammenhängen. Die Höhe und Richtung des Beitrags zur Varianzaufklärung ist derjenigen für die Verhaltensintensionsvariable "Kooperationsbereitschaft" sehr ähnlich. Als dritte sozialstrukturelle Variable ist das "Einkommen" (VAR129) für die Vorhersage von "Informationsaktivität" von Bedeutung. Das Beta-Gewicht zeigt fast dieselbe Höhe wie bei der zweiten Verhaltensvariablen "Streikbeteiligung"; in beiden Fällen ist die Richtung negativ.

Bei der Verhaltensvariable "Informationsaktivität" ist - genau umgekehrt wie bei der Prognose von "Streikbeteiligung" - die Arbeitszufriedenheitsvariable "Unzufriedenheit mit Bezahlung" (VAR602) von Bedeutung, während "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" aufgrund eines zu geringen Beta-Gewichts für die multiple Vorhersage vergleichsweise unbedeutend ist.

Von den Arbeitsbedingungsvariablen ist für die Prognose von "Informationsaktivität" lediglich die Variable "Qualifikationsanforderungen" (VAR502) bedeutsam. Die Variable "Stress", die für die Vorhersage von "Streikbeteiligung" von hervorragender Bedeutung



war, findet aufgrund eines zu geringen Beta-Gewichts ebenso keine Berücksichtigung wie die Variable "Sozialbeziehungen", der auch schon für "Streikbeteiligung" keinerlei Prognosewert zukam.

#### Zusammenfassung der Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen

In der folgenden Zusammenfassung der Ergebnisse der multiplen schrittweisen Regressionsanalysen soll die Bedeutung der einzelnen Variablen und Variablengruppen für die Vorhersage der Verhaltensintentions- und Verhaltensvariablen zusätzlich auf der Grundlage sog. Regressions-Faktor-Struktur-Koeffizienten (vgl. GAENSSLEN & SCHUBÖ 1973) verdeutlicht werden. Diese Koeffizienten geben in ihrer quadrierten Form den relativen Anteil der Varianzaufklärung durch die jeweilige Prädiktorvariable an der durch alle Prädiktoren aufgeklärten Kriteriumsvarianz an.

#### Sozialstrukturelle Variablen

Von völlig untergeordneter Bedeutung sind in den multiplen Vorhersagegleichungen die Variablen "Alter" und "Wohnortgröße". In keinem Fall gehören sie zu der Gruppe der Variablen mit signifikantem Beta-Gewicht.

Die Variablen "Kinderzahl" und "Einkommen" treten regelmäßig in negativem Zusammenhang mit den Variablen zum gewerkschaftlichen Verhalten auf und die Variablen "Schulabschluß" und "Dienstalter" immer in positivem Zusammenhang. Letztere sind darüber hinaus stets gemeinsam in der Gruppe der Prädiktoren mit signifikantem Beta-Gewicht.

Die Bedeutsamkeit der sozialstrukturellen Variablen wird aus Tabelle 7 deutlich. Mit einem durchschnittlichen Anteil von 7,7 % sind sie von allen berücksichtigten Variablengruppen am wenigsten geeignet, gewerkschaftliches Verhalten zu prognostizieren.

Ein Suppressoreffekt läßt sich bei den Variablen "Kinderzahl", "Schulabschluß" und "Einkommen" feststellen, d.h. diese Variablen zeigen nur unbedeutende einfache Zusammenhänge mit denjenigen Kriteriumsvariablen, für die sie bei der multiplen Vorhersage von relativ großer Bedeutung sind.

Tabelle 7: Quadrierte Regressions-Faktor-Struktur-Koeffizienten

	<u>Verhaltensintentionen</u>		<u>Verhalten</u>			<u>Verhaltensintentionen</u>		<u>Verhalten</u>	
	VAR601	VAR802	VAR803	VAR804		VAR801	VAR802	VAR803	VAR804
<u>Sozialstrukturelle Variablen</u>					<u>Arbeitszufriedenheit</u>				
Wohnungsgröße	3,8%	0	2,0%	5,9%	VAR601	1,0%	42,8%	12,9%	5,0%
Alter	0	37,9%	2,6%	24,0%	VAR602	2,5%	9,5%	6,8%	1,0%
Kinderzahl	3,1%	4,5%	11,6%	0	durchschnittlich über je 4 Werte:	14,0%		6,4%	
Schulabschluss	1,9%	0	2,6%	0	durchschnittlich über alle 8 Werte:	10,0%			
Dienstalter	0	25,0%	0	28,2%					
Einkommen	8,7%	0	19,4%	3,4%					
durchschnittlich über je 12 Werte:	7,1%		8,3%		<u>Politische Einstellungen</u>				
durchschnittlich über alle 24 Werte:			7,7%		VAR701	30,1%	16,3%	2,0%	32,7%
					VAR702	30,1%	0	40,9%	16,7%
<u>Arbeitsbedingungen</u>					durchschnittlich über je 4 Werte:	19,1%		23,1%	
VAR501	5,5%	5,3%	7,8%	0	durchschnittlich über alle 8 Werte:	21,1%			
VAR502	1,0%	50,6%	1,0%	8,2%					
VAR503	18,6%	7,2%	31,4%	5,9%					
durchschnittlich über je 6 Werte:	14,7%		9,1%						
durchschnittlich über alle 12 Werte:			11,9%						
durchschnittlich über alle (13X4=) 52 Werte						12,7%			

### Arbeitsbedingungsvariablen

Über alle vier multiplen Regressionsanalysen hinweg läßt sich feststellen, daß die Arbeitsbedingungsvariablen immer positiv mit den Verhaltensintentions- und Verhaltensvariablen zum gewerkschaftlichen Verhalten korrelieren. Positiv erlebte "Sozialbeziehungen", hohe "Qualifikationsanforderungen" und hoher "Stress" am Arbeitsplatz lassen also stets ein mehr oder weniger großes Ausmaß an Bereitschaft zu bzw. an tatsächlichem gewerkschaftlichem Verhalten erwarten. Weiterhin läßt sich erkennen, daß dann wenn "Sozialbeziehungen" ein signifikanter Prädiktor ist, auch die beiden anderen Arbeitsbedingungsvariablen "Qualifikationsanforderungen" und "Stress" signifikant sind. Wenn die Variable "Stress" ein signifikanter Prädiktor ist, ist immer gleichzeitig auch "Qualifikationsanforderungen" von hervorragender Bedeutung (signifikantes Beta-Gewicht) für die Vorhersage von gewerkschaftlichem Verhalten.

Die Bedeutsamkeit der drei Arbeitsbedingungsvariablen für die Vorhersage von gewerkschaftlichem Verhalten im Vergleich

zu den anderen Variablengruppen läßt sich der Tabelle 7 entnehmen. Eine einzige der insgesamt zwölf Prädiktorvariablen hat im Durchschnitt einen Anteil von 12,7 % an der gesamten aufgeklärten Varianz einer Kriteriumsvariable. Der durchschnittliche Anteil durch eine der Arbeitsbedingungsvariablen liegt mit 11,9 % nur knapp darunter. Die Variablen zur Arbeitsplatzsituation sind aufgrund unserer Untersuchung nach den Einstellungsvariablen (mit durchschnittlich 21,1 % Varianzaufklärungsanteil) die besten Verhaltensprädiktoren. Betrachtet man die Arbeitsbedingungsvariablen im einzelnen, so erweist sich die Variable "Qualifikationsanforderungen" mit einem Varianzaufklärungsanteil von 50,6 % für die Verhaltensintention "Kooperationsbereitschaft" als bedeutsamster Prädiktor, während die Variable "Stress" mit 31,4 % weit überdurchschnittlich für die Vorhersage von "Streikbeteiligung" von Bedeutung ist.

Der Vergleich der einfachen und multiplen Korrelation macht deutlich, daß die Variable "Qualifikationsanforderungen" bei der Vorhersage von "Handlungsbereitschaft" und "Streikbeteiligung" als Suppressorvariable wirkt; d.h. hier finden sich nur unbedeutende einfache Zusammenhänge mit den Kriteriumsvariablen (vgl. Tabelle 5), bei der multiplen Vorhersage kommt diesem Prädiktor hingegen vergleichsweise große Bedeutung zu (vgl. Tabelle 6).

#### Arbeitszufriedenheitsvariablen

Die beiden Arbeitszufriedenheitsvariablen "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" und "Unzufriedenheit mit Bezahlung" haben für die Varianzaufklärung der Variablen zum gewerkschaftlichen Verhalten keine große Bedeutung, wenn gleichzeitig andere Variablengruppen, hier besonders: Einstellungs- und Arbeitsbedingungsvariablen, zur Vorhersage herangezogen werden. Dies wird insbesondere am durchschnittlichen Varianzaufklärungsanteil von Arbeitszufriedenheitsvariablen für Verhaltensvariablen deutlich. Der Wert von 6,4 % liegt weit unterhalb dem durchschnittlichen Anteil von 12,7 % für alle zwölf Prädiktorvariablen. Der Durchschnittswert von 10,0 % für beide Arbeitszufriedenheitsvariablen und die Prognose von vier Variablen des gewerkschaftlichen Verhaltens muß relativiert werden, da hier der Wert 42,8 % für die Variable "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" bei der Vorhersage von

"Kooperationsbereitschaft" eingeht. Dieser Zusammenhang ist jedoch weitgehend auf diejenigen varianzaufklärenden Anteile dieser Arbeitszufriedenheitsvariablen zurückzuführen, die auch den Zusammenhang zwischen "Qualifikationsanforderungen" und "Kooperationsbereitschaft" ausmachen.

#### Politische Einstellungsvariablen

Der Zusammenhang zwischen den Einstellungsvariablen und den Variablen zum gewerkschaftlichen Verhalten ist in allen Fällen negativ. Dies bedeutet, daß eine geringe gewerkschaftskritische Einstellung und geringer wirtschaftspolitischer Konservatismus regelmäßig mit hohen Intentionen zum bzw. einem hohen Ausmaß an tatsächlichem gewerkschaftlichem Verhalten einhergeht. Für die Variable "Handlungsbereitschaft" ist der varianzaufklärende Anteil beider Einstellungsvariablen in Relation zur gesamten aufgeklärten Varianz dieser Variablen durch alle zwölf Prädiktoren gleichhoch und liegt mit 30,1 % weit über dem durchschnittlichen Anteil aller Variablen von 12,7 %. Die zweite Verhaltensintentionenvariable läßt sich weniger gut aufgrund der Einstellungsvariablen vorhersagen, hier ergeben sich quadrierte Regressionsfaktor-Struktur-Koeffizienten von lediglich 16,3 % und 0 %. Von hervorragender Bedeutung ist die Vorhersagemöglichkeit der Verhaltensvariable "Streikbeteiligung" durch die Einstellungsvariable "Wirtschaftspolitischer Konservatismus", mit einem Koeffizienten von 40,9 %. Die zweite Einstellungsvariable trägt nur in geringem Ausmaß zur Varianzaufklärung der "Streikbeteiligung" bei. Die Verhaltensvariable "Informationsaktivität" läßt sich dagegen vorwiegend mithilfe der Einstellungsvariable "Gewerkschaftskritische Einstellung" vorhersagen, der relative Anteil beträgt 32,7 %, allerdings ist hier zusätzlich die zweite Einstellungsvariable "Wirtschaftspolitischer Konservatismus" mit einem Wert von 16,7 % für die Vorhersage zu berücksichtigen.

Für die Varianzaufklärung der Variablen zum gewerkschaftlichen Verhalten haben die beiden Einstellungsvariablen mit durchschnittlich 21,1 % (19,1 % bei Verhaltensintentionen und 23,1% bei Verhalten) von allen berücksichtigten Variablengruppen die größte Bedeutung.

### Ergebnis der kanonischen Korrelationsanalysen

Mithilfe der multiplen Regressionsanalysen ließ sich zeigen, in welchem Ausmaß verschiedene Aspekte gewerkschaftlichen Verhaltens aufgrund einer Vielzahl von Variablen vorhersagbar ist, wobei unter Hinzuziehung von Beta und Regressions-Faktor-Struktur-Koeffizienten darüber hinaus die relative Bedeutung einzelner Variablen und Variablengruppen für die Vorhersage angegeben werden konnte.

Die kanonische Korrelationsanalyse bietet nun darüber hinaus die Möglichkeit, den Zusammenhang sämtlicher Prädiktorvariablen und aller Variablen des gewerkschaftlichen Verhaltens gleichzeitig zu betrachten. Der kanonische Korrelationskoeffizient ist dabei ein Maß für die Stärke des Zusammenhangs von multiplern Prädiktor und multiplern Kriterium. In den kanonischen Gleichungen werden die Prädiktorvariablen einerseits und die Kriteriumsvariablen andererseits linear angeordnet, wobei jeweils stärker zusammengehörige "sets" von Variablen aufeinander bezogen werden (vgl. BRANDSTÄDTER, 1970). Die kanonische Korrelationsanalyse macht also Unterstrukturen innerhalb der Gruppe der unabhängigen und abhängigen Variablen deutlich.

Da wir zunächst an solchen Unterstrukturen, insbesondere auch im Hinblick auf die vorgenommene Unterteilung in Verhaltensintentionen und Verhalten, interessiert waren, haben wir in einem ersten Schritt eine kanonische Korrelationsanalyse mit allen dreizehn unabhängigen und vier abhängigen Variablen durchgeführt. In diesem Schritt erhielten wir drei kanonische Gleichungen mit kanonischen Korrelationskoeffizienten von .57, .52 und .29. Die beiden ersten Koeffizienten waren auf dem 1 %-Niveau signifikant, während der dritte lediglich auf dem 5 %-Niveau signifikant war. Da sich bei der dritten kanonischen Gleichung die Interpretation der beiden kanonischen Faktoren als sehr schwierig erwies, haben wir diese nicht weiter berücksichtigt.

Die beiden ersten kanonischen Gleichungen bestätigten uns auch empirisch, daß die Unterteilung in Verhaltensintentionen- und

Verhaltensvariablen gerechtfertigt war. Bei Berücksichtigung von kanonischen Werten größer .40 zeigte sich, daß der kanonische Faktor der abhängigen Variablen in der ersten kanonischen Gleichung eindeutig als Verhaltensfaktor zu interpretieren war, der vorwiegend durch die Variable "Streikbeteiligung" determiniert war, während der kanonische Faktor der abhängigen Variablen in der zweiten kanonischen Gleichung deutlich gewerkschaftliches Verhalten auf der Bereitschaftsebene repräsentierte ("Kooperationsbereitschaft" war mit  $-.79$  und "Handlungsbereitschaft" mit  $-.41$  gewichtet).

Da wir an der multiplen Vorhersage multipel gemessener Merkmale gewerkschaftlichen Verhaltens bzw. der Bereitschaft zu gewerkschaftlichem Verhalten interessiert waren, wurden weitere kanonische Korrelationen getrennt für die Verhaltensintentionen- und Verhaltensvariablen durchgeführt. Das Ergebnis ist der Tabelle 8 zu entnehmen.

Wie zu erwarten war, konnte für ein multipel gemessenes Kriterium, das aus zwei Variablen bestand, ein höherer Korrelationskoeffizient erzielt werden, als für den Zusammenhang mehrerer Prädiktorvariablen mit einem singulären Kriterium. Der kanonische Korrelationskoeffizient für die Verhaltensintentionen beträgt  $.53$ ; die multiplen Korrelationen waren  $.51$  und  $.52$  (vgl. Tabelle 6). Der kanonische Korrelationskoeffizient für die Verhaltensvariablen beträgt ebenfalls  $.53$ ; die multiplen Korrelationen waren hier  $.50$  und  $.49$ .

Die Tabelle 8 zeigt weiterhin, wie die kanonischen Faktoren entsprechend den kanonischen Werten, die die einzelnen Variablen auf diesen Faktoren erzielen, interpretiert werden müssen. Der kanonische Faktor der Verhaltensintentionenvariablen ist hauptsächlich durch die Variable "Kooperationsbereitschaft" determiniert, allerdings liegt der kanonische Wert für die Variable "Handlungsbereitschaft" ebenfalls über  $.40$ . Da beide kanonischen Werte dieselben Vorzeichen haben, handelt es sich bei diesem Faktor um die Bereitschaft zur Aufnahme kooperativer Aktivitäten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wobei in geringerem Ausmaß auch die Bereitschaft zur Beteiligung an Kampfmaßnahmen in diesem Faktor zum Ausdruck kommt. Um den kanonischen Faktor

der Prädiktorvariablen zu interpretieren, ziehen wir Variablen mit kanonischen Werten größer .30 heran. Für die Vorhersage des Verhaltensintentionen sind dies die Variablen "Qualifikationsanforderungen" (-.50), "Gewerkschaftskritische Einstellung" (.48) und "Stress" (-.32). Der kanonische Faktor der Prädiktorvariablen läßt sich also kennzeichnen als Bedingungskonstellation von geringen Qualifikationsanforderungen aufgrund des Arbeitsplatzes, hoher gewerkschaftskritischer Einstellung und geringer physischer und psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Diese Bedingungskonstellation zeigt einen hohen Zusammenhang mit geringer Bereitschaft zur Initiierung von Aktivitäten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Tabelle 8: Ergebnis der kanonischen Korrelationsanalysen der Verhaltensintentionen- und Verhaltensvariablen

Verhaltensintentionen: Kanonischer Korrelationskoeffizient .53

<u>Prädiktorvariablen</u>		<u>Kriteriumsvariablen</u>	
	<u>kanonische Werte</u>		<u>kanonische Werte</u>
VAR115	.07	VAR801: Handlungsab.	-.41
VAR117	-.17	VAR802: Kooperationsab.	-.79
VAR119	.22		
VAR122	-.12		
VAR127	-.26		
VAR129	.11		
VAR501	-.15		
VAR502	-.50		
VAR503	-.32		
VAR601	.09		
VAR602	.10		
VAR701	.48		
VAR702	.15		

Verhaltensvariablen: Kanonischer Korrelationskoeffizient .53

<u>Prädiktorvariablen</u>		<u>Kriteriumsvariablen</u>	
	<u>kanonische Werte</u>		<u>kanonische Werte</u>
VAR115	-.12	VAR803: Streikbeteil.	-.65
VAR117	-.10	VAR804: Informationsakt.	-.59
VAR119	-.33		
VAR122	-.09		
VAR127	-.27		
VAR129	-.37		
VAR501	-.18		
VAR502	-.26		
VAR503	-.32		
VAR601	-.20		
VAR602	.21		
VAR701	.34		
VAR702	.51		

Der kanonische Faktor der Verhaltensvariablen ist fast gleichermaßen durch die Variablen "Streikbeteiligung" und "Informationsaktivität" determiniert (kanonische Werte von -.65 bzw. -.59). Der Faktor umfaßt also sowohl die Teilnahme an Streiks als auch die Beteiligung an Versammlungen und Wahlen der betrieblichen Mitbestimmungsorgane. Der kanonische Faktor der Prädiktorvariablen ist durch die Variablen "Wirtschaftspoli-

tischer Konservatismus" (.51), "Einkommen" (.37), "Gewerkschaftskritische Einstellung" (.34), "Kinderzahl" (.33) und "Stress" (-.32) gekennzeichnet. Er läßt sich durch folgende Bedingungskonstellation umschreiben: gegenüber der herrschenden Wirtschaftsordnung affirmative und gleichzeitig gegenüber Gewerkschaften kritische Einstellung, hohes Einkommen und hohe Kinderzahl, bei relativ geringer Belastung aufgrund der Arbeitsbedingungen. Diese Merkmalskombination zeigt einen deutlichen Zusammenhang mit geringer Beteiligung an gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen und Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung der Belegschaft.

### Diskussion

Die Ergebnisse zeigen, daß sich sowohl die Vorhersage von Verhaltensintentionen als auch die sowohl theoretisch als auch praktisch weitaus bedeutsamere Vorhersage von Verhalten aus einer einzigen für das Verhalten spezifischen Einstellung durch die Berücksichtigung weiterer Variablen verbessern läßt. Darüber hinaus gelingt eine zusätzliche Vorhersageverbesserung, wenn auch das Verhalten bzw. die Verhaltensintention multipel gemessen wird.

Der einfache Zusammenhang zwischen Verhaltensintention und Einstellung geht über den Wert von .28 bzw. .21 nicht hinaus. Berücksichtigt man bei der Vorhersage von Verhaltensintentionen weitere in der Regressionsgleichung bedeutsame Variablen (solche mit signifikantem Beta-Gewicht) so erhöht sich die Korrelation auf .50 (bei beiden Variablen der Verhaltensintention). Wird darüber hinaus auch die Verhaltensintention als multiples Kriterium berücksichtigt, wie es bei der Berechnung des kanonischen Korrelationskoeffizienten möglich ist, so ergibt sich eine weitere Vorhersageverbesserung, wie man an dem kanonischen Korrelationskoeffizienten von .53 sehen kann.

Eine ebenfalls beachtliche Vorhersageverbesserung zeigt sich bei den interessanteren Verhaltensvariablen. Obwohl bereits bei den einfachen Einstellungs-Verhaltens-Zusammenhängen die magische Grenze von .30 in einem von vier Fällen überschritten wird, ergibt die multiple Vorhersage noch eine wesentliche Verbesserung auf .50 bzw. .49 und der kanonische Korrelationskoeffizient erreicht den Wert von .53.



Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, ist es möglich, gewerkschaftliches Verhalten mithilfe von Angaben über die Situation am Arbeitsplatz, von Arbeitszufriedenheit und politischen Einstellungen unter Berücksichtigung sozialstruktureller Daten in einem befriedigendem Ausmaß vorherzusagen. Die Einstellungsvariablen erweisen sich von allen hier berücksichtigten Variablen als bedeutendste Vorhersagevariablen für Verhalten bzw. Verhaltensintentionen.

Der höchste Einstellungs-Verhaltens-Zusammenhang zeigt sich nicht etwa, wie zu vermuten gewesen wäre, zwischen der für gewerkschaftliches Verhalten spezifischen Einstellung, nämlich der gegenüber den Gewerkschaften und gewerkschaftlichem Verhalten, sondern zwischen der mehr oder weniger konservativen Einstellung gegenüber wirtschaftspolitischen Fragen und dem gewerkschaftlichen Verhalten "Streikbeteiligung". Offensichtlich ist die Beteiligung an Streiks, selbst dann, wenn sie von der Gewerkschaft organisiert oder zumindest unterstützt werden, bei Gewerkschaftsmitgliedern (die untersuchte Personengruppe bestand zu über 80 % aus Mitgliedern der Gewerkschaft) mit einer loyalen Einstellung gegenüber den Gewerkschaften nicht größer als bei solchen Gewerkschaftsmitgliedern, die eine eher kritisch-distanzierte Einstellung zu Gewerkschaften haben. Bei dieser Personengruppe ist eher die mehr oder weniger konservative Einstellung zu wirtschaftspolitischen Fragen ein Hinweis darauf, in welchem Ausmaß sie sich an Streiks beteiligen.

Die nächstbesten Prädiktoren für gewerkschaftliches Verhalten sind die situativen Variablen, in denen die Bedingungen am Arbeitsplatz zum Ausdruck kommen. Ein interessanter Zusammenhang zeigt sich zwischen den Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes und der Bereitschaft zu kooperativen Aktivitäten im Kollegenkreis ("Kooperationsbereitschaft") einerseits und der Beteiligung an Streiks andererseits. Wenn man berücksichtigt, daß in besonders hohem Ausmaß Facharbeiter gewerkschaftlich organisiert sind, fällt auf, daß auch diese Dimension der mehr oder weniger anspruchsvollen Tätigkeit keinen bemerkenswerten Zusammenhang mit der Beteiligung an Streiks zeigt. Es zeigt sich vielmehr ein auffallend hoher Zusammenhang zwischen "Qualifikationsanforderungen"

und "Kooperationsbereitschaft". Man findet also lediglich auf der Bereitschaftsebene den erwarteten Zusammenhang. Für die Beteiligung an Streiks ist, wie zu vermuten war, das Ausmaß der physischen und psychischen Belastung am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung.

Die Relevanz des Arbeitszufriedenheitskonzepts für die Prognose von Verhalten scheint aufgrund unserer Untersuchung im Vergleich mit anderen Variablen relativ gering zu sein. Dies läßt sich deutlich an den niedrigen Gewichten bei der multiplen Vorhersage von Verhalten erkennen bzw. daran, daß die Arbeitszufriedenheitsvariablen bei der Vorhersage von Verhaltensintentionen keine Berücksichtigung in der Regressionsgleichung mehr finden oder nicht mehr zu der Gruppe der Vorhersagevariablen mit signifikantem Beta-Gewicht zu rechnen sind. Allerdings muß berücksichtigt werden, daß es Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheitsvariablen und Arbeitsbedingungsvariablen, insbesondere bei "Unzufriedenheit mit Arbeitsinhalt" und "Qualifikationsanforderungen" gibt, so daß die Bedeutung dieser Arbeitszufriedenheitsvariable aufgrund der Einbeziehung der Arbeitsbedingungsvariable verringert wird.

Die einfachen Korrelationen zwischen Arbeitszufriedenheits- und Verhaltensvariablen lassen differenzierte Aussagen über die Richtung der Zusammenhänge zu, wenn ausschließlich Arbeitszufriedenheitsvariablen als Prädiktoren für gewerkschaftliches Verhalten herangezogen werden. In Übereinstimmung mit der zu Beginn dieser Arbeit geäußerten Vermutung läßt sich aufgrund geringer Arbeitszufriedenheit eher hohe Streikbeteiligung prognostizieren, die Korrelationen sind zwar signifikant aber unter .20. Entgegengesetzt ist der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und der Bereitschaft zu kooperativen Aktivitäten im Kollegenkreis; diese Bereitschaft ist offensichtlich bei hoher Arbeitszufriedenheit in stärkerem Ausmaß vorhanden. An dieser Stelle wird deutlich, daß sich gewerkschaftliches Verhalten auf verschiedenen Ebenen konkretisiert, wobei die Beziehungen zur Arbeitszufriedenheit, je nachdem welchen Aspekt gewerkschaftlichen Verhaltens man betrachtet, durchaus gegenläufig sein können.

Wenn man davon ausgehen muß, daß letztendlich die zu einem bestimmten Zeitpunkt feststellbaren Verhaltensweisen auf Erfahrungen im Verlaufe der Sozialisation zurückzuführen sein müssen, so sind die herkömmlicherweise in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen erfaßten biographischen und sozialstatistischen Daten sicherlich nicht als brauchbare Indikatoren für spezifische Sozialisationserfahrungen geeignet. Als Prädiktorgruppe für Verhalten sind die hier erfaßten sozialstrukturellen Variablen im Vergleich mit den anderen Variablengruppen am unbedeutendsten. Vielversprechender scheint es dagegen zu sein, völlig andersartige Indikatoren zu erheben, wie es hier mit dem Merkmal "soziale Integration" versucht wurde, das aufgrund ebenso "harter" Daten wie sozialstrukturelle Merkmale über die Zugehörigkeit zu Parteien und Vereinen erfaßt wurde. Wenn auch an dieser Stelle keine Aussage über die Varianzaufklärung von Verhalten durch das Merkmal "soziale Integration" gemacht werden kann, so zeigt sich doch, daß es für die Beteiligung an Streiks bedeutsam ist.

Hervorzuheben bleibt, daß die Ergebnisse dafür sprechen, in der Einstellungs-Verhaltens-Forschung multivariate Analysen durchzuführen, wie sie von mehreren Autoren als Konsequenz aus den in der Regel niedrigen Zusammenhängen zwischen Einstellung und Verhalten in empirischen Untersuchungen gefordert werden (vgl. z.B. LISKA 1974). Insbesondere in nicht-experimentellen Untersuchungen von Einstellung und Verhalten ist die multiple Erfassung von Verhalten erforderlich. Da Verhalten nicht experimentell erzeugt wird, sondern alltägliches Verhalten zu erfassen ist, das sich wie beispielsweise gewerkschaftliches Verhalten in unterschiedlichen situativen Zusammenhängen, wie Streiks, Betriebsratswahlen oder bei Belegschaftsversammlungen zeigen kann, erscheint es wirklichkeitsfremd, sich auf einen einzigen Verhaltensaspekt zu beschränken.

In dieser Arbeit wurde der Versuch unternommen, die Ergebnisse der Einstellungs-Verhaltens-Forschung in einer Untersuchung in einer natürlichen Situation zu berücksichtigen. Die Ergebnisse zeigen, daß es sinnvolle Möglichkeiten gibt, auf ökonomische Weise zu Aussagen über das Verhalten von Arbeitnehmern zu gelangen.

Literaturverzeichnis

- BRANDSTÄDTER, J. 1970. Die kanonische Korrelationsanalyse als Verfahren zur Bestimmung der Beziehungen zwischen Persönlichkeits- und Intelligenzmerkmalen. Psychologische Beiträge 12, 603-624.
- BRUGGEMANN, A., GROSKURTH, P. & ULICH, E. 1975. Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.
- CLARK, J. & TIFFT, L. 1966. Polygraph and interview validation of self-report deviant behavior. American Sociological Review 31, 516-523.
- CLAUSEN, A.R. 1968. Response validity: Vote report. Public Opinion Quarterly 32, 588-606.
- FISHBEIN, M. (Ed.) 1967. Readings in attitude theory and measurement. New York.
- FÜRNRATT, E. 1969. Zur Bestimmung der Anzahl interpretierbarer gemeinsamer Faktoren in Faktorenanalysen psychologischer Daten. Diagnostica 15, 62-75.
- GAENSSLEN, H. & SCHUBÖ, W. 1973. Einfache und komplexe statistische Analyse. München: Ernst Reinhardt.
- HERZBERG, F. 1966. Work and the nature of man. New York.
- HOLM, K. 1970a. Zuverlässigkeit von Skalen und Indizes. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 22, 357-385.
- HOLM, K. 1970b. Gültigkeit von Skalen und Indizes. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 22, 693-714.
- HOPPE, H.H. & SCHUMACHER, J. 1976. Einflußfaktoren auf die Konfliktbereitschaft von Arbeitern. Unveröff. Forschungsbericht, Frankfurt.
- KERLINGER, F.N. 1973. Multiple regression in behavioral research. New York.
- LISKA, A.E. 1974. Emergent issues in the attitude-behavior consistency controversy. American Sociological Review 39, 261-272.
- NIE, N.H., HULL, C.H., JENKINS, J.G., STEINBRENNER, K. & BENT, D.H. 1975. SPSS. Statistical package for the social science. New York.
- SCHARDT, L.P. 1978. Einkommens- und Beschäftigtenpolitik aus der Sicht von Arbeitern und Tarifangestellten. Unveröff. Manuskript.
- SCHMIDT, H.D., BRUNNER, E.J. & SCHMIDT-MUMMENDEY, A. 1975. Soziale Einstellungen. München: Juventa.
- UDRIS, E. 1977. Fragebogen zur Erfassung der Arbeitsbeanspruchung. Referat auf d.IV.Schweiz.Tagung psychol.Forschung, 29.1.77, Zürich.
- WARNER, L.G. & DeFLEUR, M.L. 1969. Attitude as an interactional concept: Social constraint and social distance as intervening variables between attitude and action. American Sociological Review 34, 153-169.
- WICKER, A.W. 1971. An examination of the other variables explanation of attitude-behavior inconsistency. Journal of Personality and Social Psychology 19, 18-30.