



Übersicht – Projekt ODEM

- ◆ Rahmenhypothese und Modell von ODEM
- ◆ Merkmalsbereiche
- ◆ Stichprobe
- ◆ Ergebnisse
 - Varianzanalysen - Unternehmenstypenvergleich
 - AMOS Modelle
- ◆ Diskussion



ODEM
**Organisationale Demokratie – Ressourcen für
soziale, demokratieförderliche
Handlungsbereitschaften**



ODEM ➔ Team

Prof. Dr. Wolfgang G. Weber (Projektleiter)

Dr. Anna N. Iwanowa

Mag.^a Birgit E. Schmid

Mag.^a Christine Unterrainer

Universität Innsbruck

Institut für Psychologie

Bruno-Sander-Haus, Innrain 53

A-6020 Innsbruck

Forschungspartnerschaften

- IGA – Internationales Institut für Genossenschaftsforschung im Alpenraum
- Institut for the Research of the Kibbutz and the Cooperative Idea (Prof. Dr. M. Palgi)



ODEM

Organisationale Demokratie – Ressourcen für soziale, demokratieförderliche Handlungsbereitschaften

Laufzeit: 03/2004 – 09/2006

Rahmenhypothese:

Verschiedene Formen organisationaler Demokratie tragen sozialisatorisch dazu bei, prosoziale und gemeinwesenbezogene Handlungsbereitschaften und Wertorientierungen bei den Beschäftigten zu fördern.



ORGANISATIONALE DEMOKRATIE

Strukturmerkmale

- Organisationale Demokratie – Strukturmerkmale (Weber, 2004; IDE, 1981, etc.)

ANREGUNGSPOTENTIALE

Organisationsmerkmale

- Sozio-moralische Atmosphäre (ODEM, 2004; Hoff, Lempert & Lappe, 1991; Kohlberg, 1996)

SOZIALE, DEMOKRATIEFÖRDERLICHE HANDLUNGSBEREITSCHAFTEN

Prosoziale Handlungsbereitschaften

- Prosoziales Arbeitshandeln (OCB), (Staufenbiel & Hartz, 2000 in Anlehnung an Konovsky & Organ, 1996; Podsakoff, Ahearne & MacKenzie, 1997)
- Perspektivenübernahme / Empathie (Holz-Ebeling & Steinmetz, 1995 in Anlehnung an Davis, 1980)
- Solidarität am Arbeitsplatz (Flodell, Strümpel & Pawlowsky, 2004)

Gemeinwesenbezogene Handlungsorientierungen

- Soziale Verantwortung (Bierhoff, 2000 in Anlehnung an Berkowitz & Daniels, 1964)
- Humanistische Ethik (Doll & Dick, 2000; Katz & Hass, 1988)
- Demokratische Orientierungen (Bibouche, 2003)
- Selbstwirksamkeit im Blick auf eine gerechte Welt (Mohiyeddini & Montada, 1996)

Organisationales Commitment

- (Felfe et al., 2004 accord. to Allen & Meyer, 1990)
- Affektives Commitment
- Normatives Commitment
- Kalkulatorisches/Abwägendes Commitment



ODEM ➔ Merkmalsbereiche

ORGANISATIONALE DEMOKRATIE

STRUKTURMERKMALE

- > Organisationsstrukturmerkmale
- > Tätigkeitsmerkmale

Ausprägung direkter und indirekter Mitbestimmungsmöglichkeiten der Mitglieder/Beschäftigten anhand wiederholt vorkommender Entscheidungen

- ◆ ODS (Struktur der Organisationalen Demokratie), Weber, 2004 (unveröffentlicht) in Anlehnung an IDE, 1981; Bartölke et al., 1985 and to Heller et al., 1988
- ◆ Reichweite organisationaler Demokratie: *operativ, taktisch, strategisch*
- ◆ Beteiligungsgrade:
 - (1) keine Beteiligung
 - (2) Information
 - (3) Anhörung
 - (4) Mitwirkung
 - (5) Mitbestimmung/-entscheidung



ODEM ➔ Merkmalsbereiche

ORGANISATIONALE DEMOKRATIE

STRUKTURMERKMALE

- > Organisationsstrukturmerkmale
- > Tätigkeitsmerkmale

ANREGUNGSPOTENTIALIE

ORGANISATIONSMERKMALE

- > Sozio-moralische Atmosphäre

Soziale Anregungspotentiale moralischer Sozialisation im Berufsverlauf (nach Kohlberg; Hoff; Lempert; Lempert & Corsten):

- Offene Konfrontation mit sozialen Konflikten
- zuverlässig gewährte Wertschätzung und Unterstützung
- Gelegenheit zu zwangloser Kommunikation und
- partizipativer Kooperation
- angemessene Zuweisung von Verantwortung

◆ Eigenentwicklung quantitatives Verfahren (ODEM, 2004, unveröffentlicht)



ODEM ➔ Merkmalsbereiche

- ◆ Prosoziales Arbeitshandeln (Staufenbiel & Hartz, 2000; Konovsky & Organ, 1996; Podsakoff, Ahearne & MacKenzie, 1997)
- ◆ Perspektivenübernahme/Empathie (Holz-Ebeling & Steinmetz, 1995; Davis, 1980)
- ◆ Solidarität am Arbeitsplatz (Flodell et al., 2004)
- ◆ Soziale Verantwortung (Bierhoff, 2000; Berkowitz & Daniels, 1964)
- ◆ Humanistisch-egalitäre Ethik (Doll & Dick, 2000; Katz & Hass, 1988)
- ◆ Demokratische vs. autoritäre Orientierungen (Bibouche, 2003)
- ◆ Selbstwirksamkeit gerechte Welt (Mohiyeddini & Montada, 1996)

- ◆ Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen
 - affektives Commitment
 - normatives Commitment
 - kalkulatorisches Commitment
 (Felte et al., 2001; Allen & Meyer, 1990)

SOZIALE, DEMOKRATIEFÖRDERLICHE HANDLUNGSBEREITSCHAFTEN

PROSOZIALE HANDLUNGSBEREITSCHAFTEN

GEMEINWESENBEZOGENE WERTORIENTIERUNGEN

ORGANISATIONALES COMMITMENT



ODEM → Stichprobe:

▪ **Hauptstichprobe:**

369 Beschäftigte aus **24 Unternehmen** mit unterschiedlichen Graden organisationaler Demokratie aus **Österreich, Norditalien** und **Süddeutschland**

▪ **Vergleichsstichprobe:**

262 Beschäftigte aus **13 hierarchisch** strukturierten Betrieben aus Österreich, Liechtenstein, Norditalien

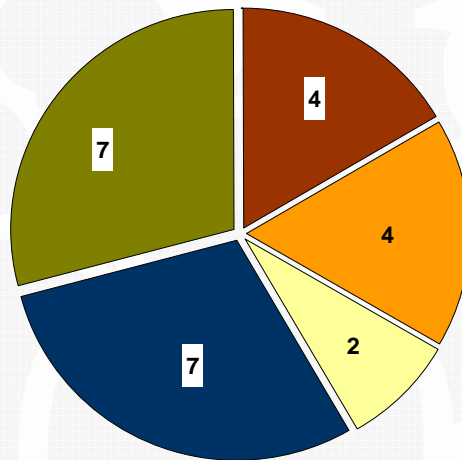


Demokratische Unternehmenstypen:

- Genossenschaftsunternehmen einer Ergänzungsgenossenschaft (U-Typ 1)
- ***Soziale Partnerschaftsunternehmen (U-Typ 2)***
- Großunternehmen mit gesetzlicher Mitbestimmung (U-Typ 3)
- ***Konventionell geführte Belegschaftsunternehmen / Produktivgenossenschaften (U-Typ 4a + 4b)***
- ***Demokratische Reformunternehmen (U-Typ 5)***
- ***Selbstverwaltete Unternehmen in Belegschaftsbesitz bzw. basisdemokratische Produktivgenossenschaften (U-Typ 6)***



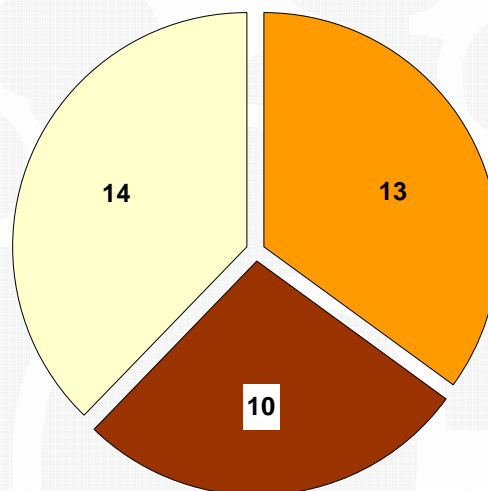
Verteilung demokratischer Betriebe in der ODEM-Studie



- U2 Soziale Partnerschaftsunternehmen (N = 86)
- U4a Konventionell geführte Belegschaftsunt./ Produktivgenossenschaften (N = 72)
- U4b Konventionell geführte Belegschaftsunt./ Produktivgenossenschaften (N = 26)
- U5 Demokratische Reformunternehmen (N = 131)
- U6 Selbstverwaltete Belegschaftsunt./ basisdemokr. Produktivgenossenschaften (N = 54)



Zusammenfassung der Betriebstypen zu Unternehmensgruppen



- Hierarchisch geführte Betriebe (N = 262)
- U2+U4a Soziale Partnerschaftsbetriebe und konventionelle Produktivgenossenschaften (N = 158)
- U4b, U5+U6 Demokratische Reformunternehmen und selbstverwaltete Betriebe (N = 211)

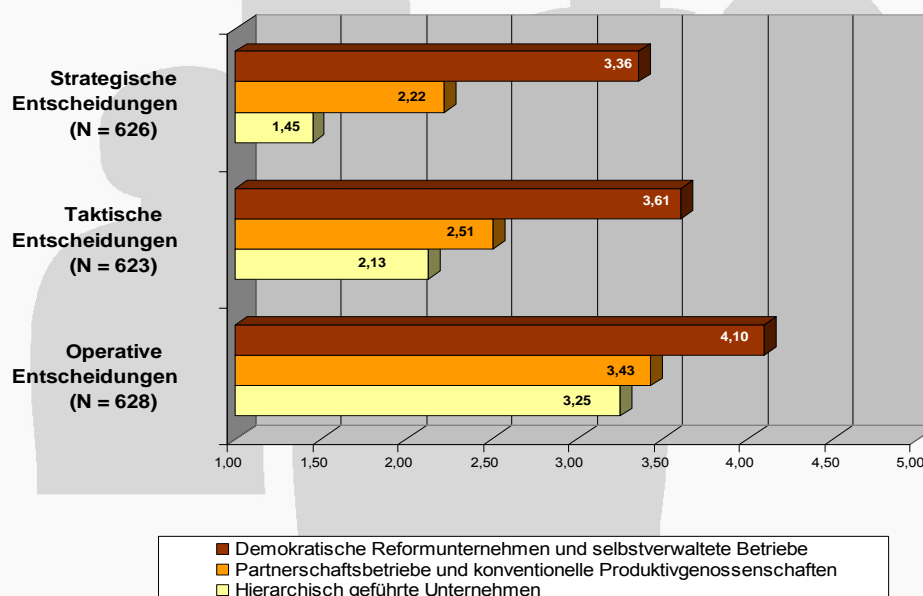


Einfaktorielle Varianzanalyse: ODS und Soziomoralische Atmosphäre

Unternehmensgruppen- vergleiche:	Demokratische Reformunter- nehmen und selbstverwalt. Betriebe	Partnerschafts- betriebe und Produktiv- genossen- schaften	Hierarchisch organisierte Betriebe	p
Demokratische Orientierung - operative Entscheidungen (min = 1, max = 5) (N = 628)	4,10	3,43	3,25	0,000
Demokratische Orientierung - taktische Entscheidungen (min = 1, max = 5) (N = 623)	3,61	2,51	2,13	0,000
Demokratische Orientierung - strategische Entscheidungen (min = 1, max = 5) (N = 626)	3,36	2,22	1,45	0,000
Sozio-moralische Atmosphäre (min = 1, max = 6) (N = 630)	4,58	4,31	3,78	0,000

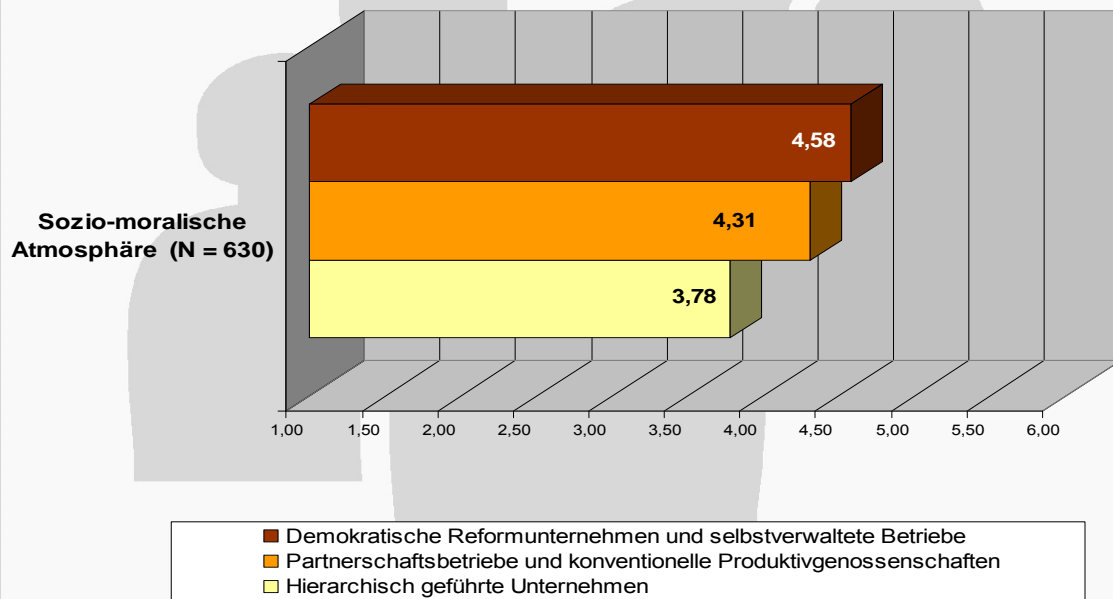


Unternehmensgruppenvergleiche zur Organisationalen Demokratie





Unternehmensgruppenvergleiche zur sozialmoralischen Atmosphäre

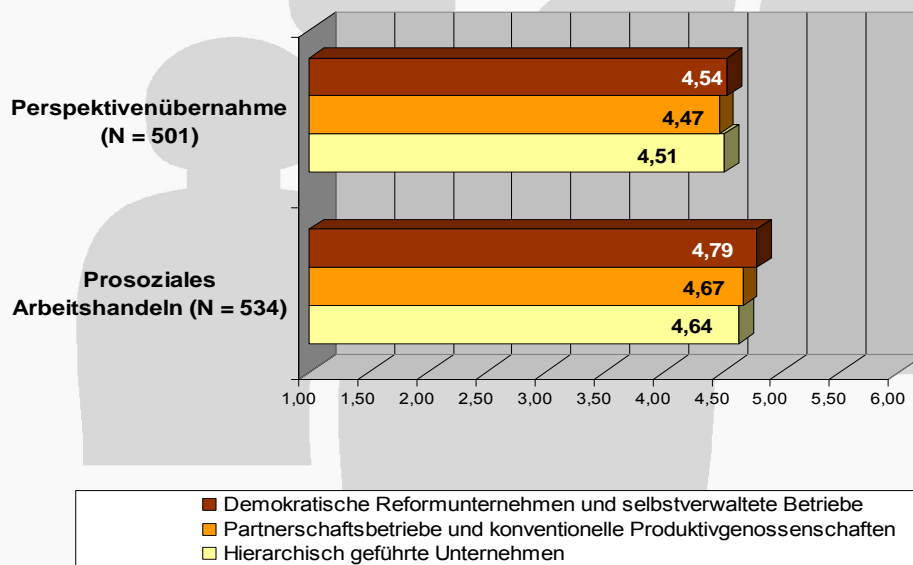


Einfaktorielle Varianzanalyse: Soziale und demokratieförderliche Handlungsbereitschaften

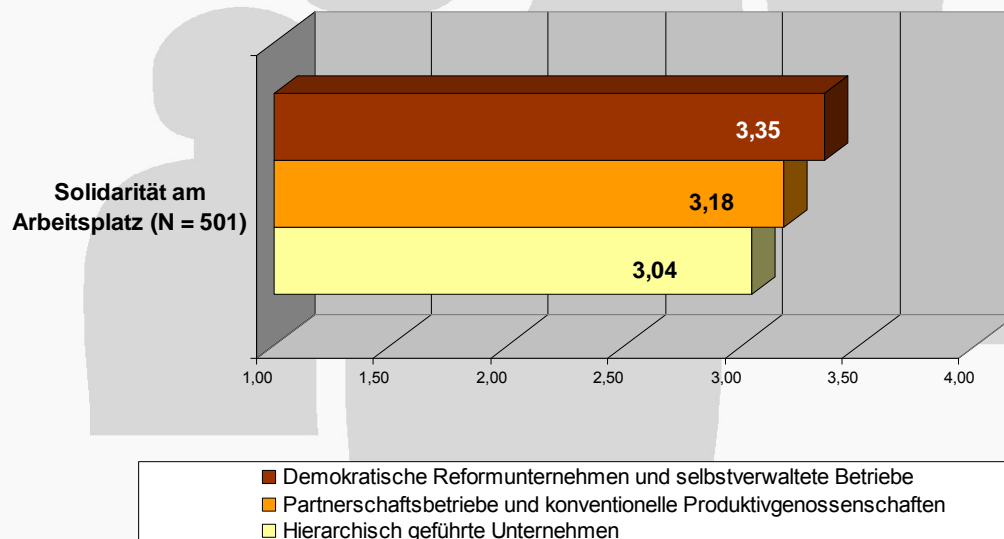
Unternehmensgruppen vergleiche:	Demokratische Reformunter- nehmen und selbstverwalt. Betriebe	Partnerschafts- betriebe und Produktiv- genossen- schaften	Hierarchisch organisierte Betriebe	p
Prosoziales Arbeitshandeln (min = 1, max = 6) (N = 534)	4,79	4,67	4,64	0,051
Perspektivenübernahme (min = 1, max = 6) (N = 537)	4,54	4,47	4,51	0,531
Solidarität am Arbeitsplatz (min = 1, max = 4) (N = 501)	3,35	3,18	3,04	0,000
Humanitär Egalitäre Ethik (min = 1, max = 6) (N = 447)	5,03	4,66	4,45	0,000
Engagementformen (min = 1, max = 6) (N = 448)	4,85	4,33	4,09	0,000



Unternehmensgruppenvergleiche zu Prosozialen Handlungsbereitschaften

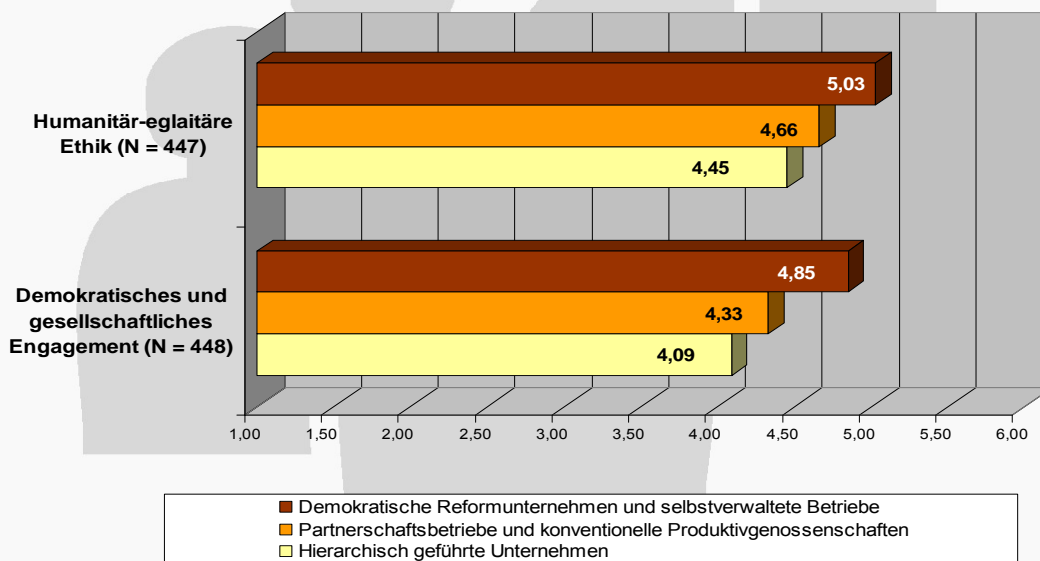


Unternehmensgruppenvergleiche zur Solidarität am Arbeitsplatz





Unternehmensgruppenvergleiche zu Gemeinwesenbezogenen Wertorientierungen

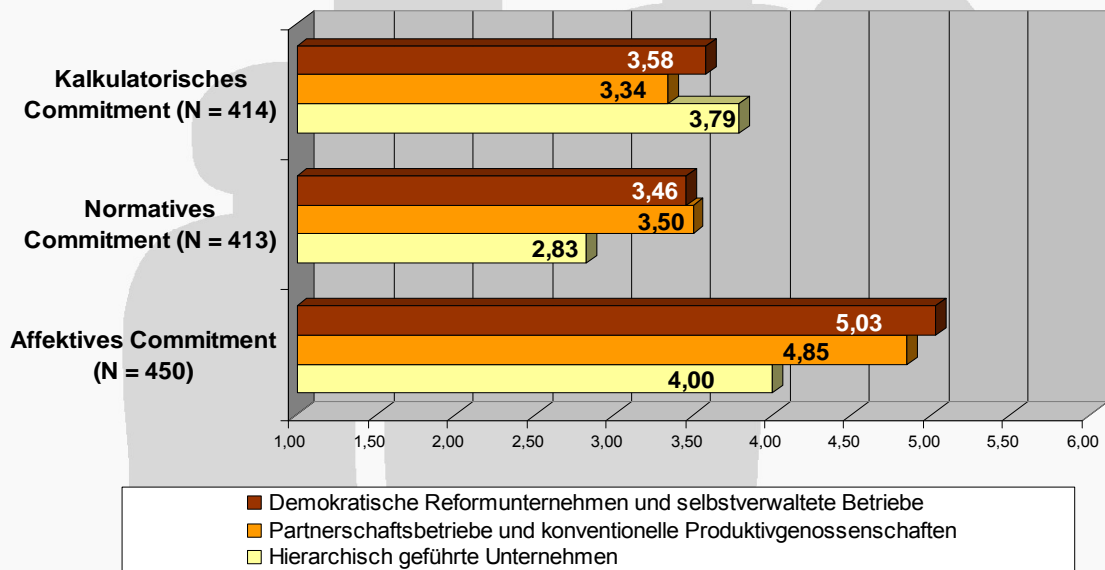


Einfaktorielle Varianzanalyse: Commitment

Unternehmensgruppenvergleiche:	Demokratische Reformunternehmen und selbstverwalt. Betriebe	Partnerschaftsbetriebe und Produktivgenossenschaften	Hierarchisch organisierte Betriebe	p
Affektives Commitment (min = 1, max = 6) (N = 450)	5,03	4,85	3,99	0,000
Normatives Commitment (min = 1, max = 6) (N = 413)	3,46	3,50	2,83	0,000
Kalkulatorisches/ Abwägendes Commitment (min = 1, max = 5) (N = 414)	3,58	3,34	3,79	0,017



Unternehmensgruppenvergleiche zum Organisationalen Commitment



ORGANISATIONALE DEMOKRATIE

Strukturmerkmale

- Organisationale Demokratie – Strukturmerkmale (Weber, 2004; IDE, 1981, etc.)

ANREGUNGSPOTENTIALE

Organisationsmerkmale

- Sozio-moralische Atmosphäre (ODEM, 2004; Hoff, Lempert & Lappe, 1991; Kohlberg, 1996)

SOZIALE, DEMOKRATIEFÖRDERLICHE HANDLUNGSBEREITSCHAFTEN

Prosoziale Handlungsbereitschaften

- Prosoziales Arbeitshandeln (OCB), (Staufenbiel & Hartz, 2000 in Anlehnung an Konovsky & Organ, 1996; Podsakoff, Ahearne & MacKenzie, 1997)
- Perspektivenübernahme / Empathie (Holz-Ebeling & Steinmetz, 1995 in Anlehnung an Davis, 1980)
- Solidarität am Arbeitsplatz (Flodell, Strümpel & Pawlowsky, 2004)

Gemeinwesenbezogene Handlungsorientierungen

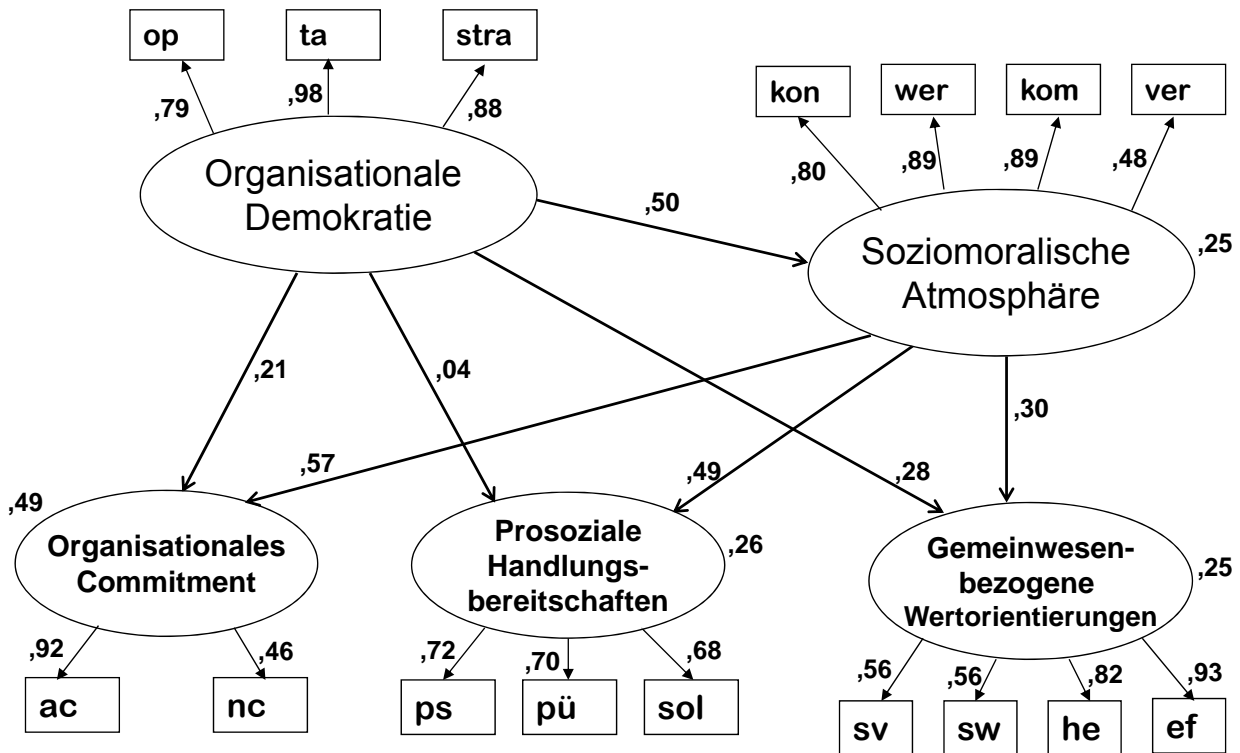
- Soziale Verantwortung (Bierhoff, 2000 in Anlehnung an Berkowitz & Daniels, 1964)
- Humanistische Ethik (Doll & Dick, 2000; Katz & Hass, 1988)
- Demokratische Orientierungen (Bibouche, 2003)
- Selbstwirksamkeit im Blick auf eine gerechte Welt (Mohiyeddini & Montada, 1996)

Organisationales Commitment

- (Felfe et al., 2004 accord. to Allen & Meyer, 1990)
- Affektives Commitment
- Normatives Commitment

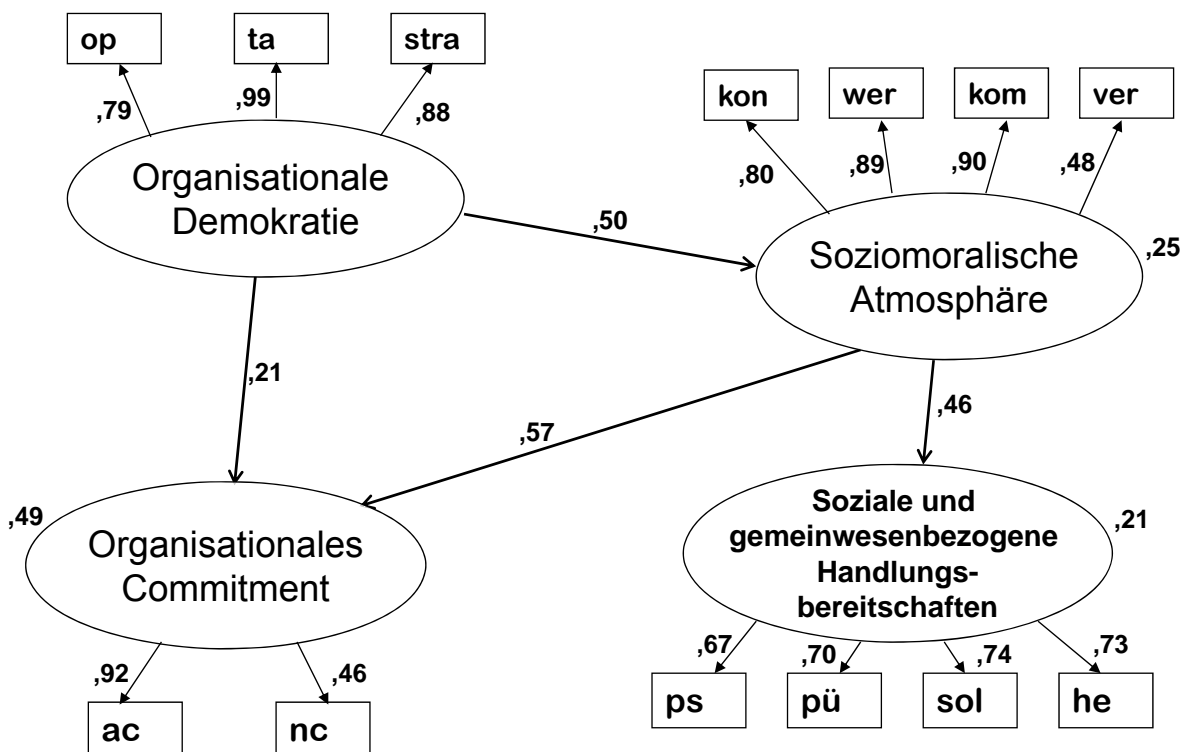
AMOS-Ausgangsmodell N = 369

$\chi^2=505,83$ (df=97),
 $p=.000$, CFI=.873,
 TLI=.822, RMSEA=.107



AMOS-Endmodell N = 369

$\chi^2=190,36$ (df=61),
 $p=.000$, CFI=.948,
 TLI=.923, RMSEA=.076





DANKESCHÖN!

ODEM-Projekt

Institut für Psychologie

Universität Innsbruck

Innrain 52

A-6020 Innsbruck

Phone: +43 (0)512 507-5568

Mail: odem@uibk.ac.at

>node< researchaustri:

Forschungsprojekt ODEM - Organisationale Demokratie – Ressourcen für soziale,
demokratieförderliche Handlungsbereitschaften