



**Das Innsbrucker Forschungsprogramm  
Organisationale Demokratie:  
2004 - 2013**

**Wolfgang G. Weber, Christine Unterrainer, Thomas Höge**

Präsentation auf dem 25. Jahrestreffen Visselhövede, 2013

Leopold Franzens Universität Innsbruck - Institut für  
Psychologie, Fachgebiet Angewandte Psychologie





**ODEM I bis III ⇨ Team**

**Univ.-Prof. Dr. Wolfgang G. Weber  
Dr. Christine Unterrainer  
Dr. Birgit E. Schmid  
Dr. Thomas Höge  
Dr. Armin Pircher-Verdorfer  
aoUniv.-Prof. Dr. Anna N. Iwanowa  
Dipl.-Psych. Stefan Fesl  
Mag. Sarah Seyr**

**Universität Innsbruck**  
Institut für Psychologie  
Bruno-Sander-Haus, Innrain 53  
A-6020 Innsbruck

**Forschungspartnerschaften**

- Gründungsmitglied von OPEN (Organisational Participation in Europe Network)
- Institut for the Research of the Kibbutz and the Cooperative Idea (Prof. M. Palgi)
- Organizational Dynamics – Univ. of Oklahoma -Tulsa (Prof. B. Steinheider)
- Bund der Genossenschaften Südtirol – LegaCoopBund
- IGA – Internationales Institut für Genossenschaftsforschung im Alpenraum

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



**ODEM I**

**Organisationale Demokratie – Ressourcen für  
soziale, demokratieförderliche  
Handlungsbereitschaften**  
(Förderung: bm:bwk reserch programme >node – new  
orientations for democracy in Europe<  
Laufzeit: 3/04 – 9/06; 2008)

**ODEM II - SoMoA**

**Analyse der Soziomoralischen Atmosphäre in  
Unternehmen**  
(Förderung: Tiroler Wissenschaftsfonds; Universität innsbruck)  
Laufzeit: 10/06 – 12/07

Prof. Dr. Wolfgang G. Weber  
Leopold-Franzens Universität  
Institut für Psychologie


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



**ODEM III – SoMoA:**

**Die Diagnose der soziomoralischen Atmosphäre in  
Unternehmen**  
Konstruktion eines Organisationsdiagnose-  
instruments zur Analyse von Bedingungen für die  
Förderung prosozialer und moralischer  
Handlungsbereitschaften  
**= Kreuzvalidierung SoMoA-Interview-  
Instrument und SoMoA-Fragebogen 4.0**

(Förderung: Tiroler Wissenschaftsfonds; Universität Innsbruck)  
Laufzeit: 2010 und 2012 bis Juni 2013





**Spillover Hypothese** (Carole Pateman, 1970, nach J.J. Rousseau, J.S. Mill, G.H. Cole; G. Spreitzer, 2007)

Democratic participation in the enterprise



Experience of political efficacy (educative effect)



Employees' political engagement and active citizenship behaviors at the workplace and in civil society



**Untersuchungen zur Spillover Hypothese** (Carole Pateman)

Elden (1980, 1981; Pfadanalyse): teilautonome Gruppenarbeit fördert **politische Selbstwirksamkeit** und **arbeitspolitisches Engagement**

Gardell (1983, retrospektiver Längsschnitt): Kombination aus teilautonomer Gruppenarbeit und repräsentativer Mitbestimmung fördert **politische Selbstwirksamkeit** und **arbeitspolitisches Interesse**; senkt Stresserleben

Gardell (1983; IDE, 1981, Querschnitt): Direkte Mitentscheidung fördert **positive Einstellung** gegenüber **Mitbestimmungssystem**

Goletz (2001, Querschnitt): positiver Einfluss von direkter Entscheidungspartizipation auf **organizational citizenship behavior** (incl. SV-Unternehmen)



**Untersuchungen zur Spillover Hypothese**

Karasek (1978, 2004): Direkte Mitentscheidung in Form von Job Control fördert **aktives Freizeitverhalten** sowie **gewerkschaftliches, politisches oder kulturelles Engagement** (sowie die Gesundheit)

Greenberg et al. (1996): Nicht die repräsentative Mitbestimmung, aber direkte Mitentscheidung fördert **politisches Wirksamkeitserleben** und Engagement. Einige Mediatoren (z.B. betriebliche Wirtschaftslage, Größe) Problematische Operationalisierungen

Schooler et al. (2004, Längsschnitt): Reziprozität von Occupational Self-Direction, intellektueller und **moralischer Kompetenz**

Kritische Reviews: Carter (2006); Greenberg (2008)



**Relevanz: OD „=>“ prosocial, civic, political orientations or behaviors**

*Arrighi & Maume* (1994, N=1165, USA):

Participation in company decisions → participation in political activities: +  
Participation in routine decision at work → participation in political activities: 0

*Greenberg et al.* (1996; 15 E, N=1247, USA): paradox effect

Democratic structure → participation in voting -, in political campaigns: -, in community issues: 0

Direct participation in org. decisions → participation in voting: 0, in political campaigns: +, in community issues: +-

*McCarthy et al.* (2010; 1 E, N=711, IRL)\*:

Transformation in employee-owned firm → OCB (+)

*Oliver* (1984; 6 E, N= 18 – 24, UK)\*: Membership in workers cooperative (vs. conventional firm) → progressive / left-wing social attitudes: +

*Unterrainer et al.* (2011; 33 E, N=606, A, FRG, I, IL): Type of participative structure (not mediated by individual participation) → humanitarian-egalitarian orientation: +

*Weber et al.* (2008; 30 E, N=542, A, FRG, I, FL):

Type of participative structure → solidarity at work: +, humanitarian-egalitarian orientation: +, political engagement orientation: +

*Weber et al.* (2009; 20 E, N=306, A, FRG, I): individual participation in decision-making (part. mediated by socio-moral climate) → prosocial and civic orientations +

**ODEM I**  
**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.

node researchaustria | Forschungsprojekt ODEM – Organisationale Demokratie – Ressourcen für soziale, demokratieförderliche Handlungsbereitschaften

**ORGANIZATIONAL DEMOCRACY**

- Organizational structure features (DE, 1981; Heller & al. 1988; Weber, 2004, etc.)

**FOSTERING POTENTIALS**

- Sociomoral Atmosphere (ODEM, 2004; Hoff, Lempert & Lappe, 1991; Kohlberg, 1984; Power, Higgins & Kohlberg, 1989.)

**SOCIAL DISPOSITIONS FOSTERING DEMOCRACY**

**WORK-RELATED PROSOCIAL ORIENTATIONS**

- Prosocial work behaviors (OCB altruism, courtesy) (Staufenbiel & Hartz, 2000 according to Konovsky & Organ, 1996; Podsakoff, Ahsame & MacKenzie, 1997)
- Perspective taking/empathy (Holz-Ebeling & Steinmetz, 1995 according to Davis, 1980; LeBeviseider & al. 2001)
- Solidarity at work (Folwell, Strimperi & Pawlowsky, 2004)

**COMMUNITY-RELATED VALUE ORIENTATIONS**

- Humanitarian-egalitarian ethics (Doll & Dick, 2000 according to Katz & Hass, 1988)
- Democratic engagement orientations (Bibouche, 2003)
- Self-efficacy to promote justice i.t. world (Mohyeddini & Montada, 1996)

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT**

(Felle et al., 2004 accord. to Allen & Meyer, 1990)

node researchaustria

**Merkmalsbereiche**

**Organisationale Demokratie**

> ODS-I Fragebogen

Direkte Mitwirkungs- / Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten an betrieblichen Entscheidungen

ODS-I (erlebte Struktur der Organisat. Demokratie)

Weber, W. G. & Unterrainer, C. (2011), Perceived Organizational Participation and Democracy (POPD). Questionnaire and Guidelines. PsycTESTSTM (database). Washinton, DC: American Psychological Association [Database record]. PsycTESTS. doi: 10.1037/t03637-000

- Reichweite / Niveau Organisationaler Demokratie:
  - Kurzfristige, alltägliche (operative),
  - mittelfristige (taktische),
  - langfristige (strategische) Entscheidungen

Individuelle **Beteiligungsgrade**:

- keine Beteiligung
- Information
- Anhörung
- Mitwirkung
- Mitbestimmung/entscheidung

node researchaustria | Forschungsprojekt ODEM – Organisationale Demokratie – Ressourcen für soziale, demokratieförderliche Handlungsbereitschaften

**ODEM ⇨ ODS-I: Reichweite**

erlebte individuelle Beteiligung von Arbeitenden an ...

**Strategische Entscheidungen: (16 Items)**

- Unternehmenshaushalt und Unternehmenspolitik (z.B. Leitbild, Statuten)
- Umfassende Kapitalinvestitionen
- Aufnahme von Kapital bzw. neuen Kapitaleignern
- neue Produkte
- Unternehmensrestrukturierung (z.B. Struktur, Managementkonzept, Standort, Fusion)
- Wahl von Leitungs- und Kontrollorganen (z.B. Vorstand, Aufsichtsrat, Geschäftsführung)

.....

**Taktische Entscheidungen (15 Items):**

- Wahl eines Abteilungsleiters oder des direkten Vorgesetzten
- Personalauswahl
- Lohnsystem
- Einstellung und Entlassung von KollegInnen
- Betriebsmittelaanschaffung
- Durchführung von Arbeits-/Zeitstudien
- Veränderungen im Unternehmen
- .....

node researchaustria | Forschungsprojekt ODEM – Organisationale Demokratie – Ressourcen für soziale, demokratieförderliche Handlungsbereitschaften



### ODEM $\supset$ ODS-I: Reichweite

Arbeitende können sich potenziell an folgenden Entscheidungsbereichen beteiligen:

#### Operative Entscheidungen (12 Items): (ins. In teilautonomen Arbeitsgruppen)

- Verbesserung der unmittelbaren Arbeitsbedingungen
- Arbeitsaufträge: Feinstuerung
- Personaleinsatzplanung
- bezahlte Weiter-/Fortbildung
- Rotation oder dauerhafter Wechsel des Arbeitsplatzes
- persönliche Arbeitsausstattung
- Urlaubsplanung
- Arbeitszeitfestlegung



### $\supset$ Soziomoralische Atmosphäre – Screening scale (Weber, Unterrainer & Höge, 2008)

♦ Anregungspotentiale für soziale und moralische Sozialisation in Beruf und Ausbildung (nach Power & al., Lempert, 1993):

#### ORGANISATIONAL- KLIMA

#### ➤ Soziomoralische Atmosphäre

- (1) **Konfrontierung** mit sozialen Problemen und Konflikten (Interessen, Werten, Regeln, Normen)
- (2) Zuverlässig/konstant gewährte **Wertschätzung** und **Unterstützung**
- (3/4) Gelegenheit zu **freier, zwangloser Kommunikation** und partizipativer Kooperation (auch bez. Legitimität von org. Prinzipien, Regeln, Normen)
- (5) angemessene Übergabe und Zurechnung von **Verantwortung** für sich und Andere

**SMA Screening** (16 Items,  $r_{\alpha} = .90$ , N=542; Weber, Unterrainer & Höge, 2008);

♦ ICC (3, k): 0.64 bis 0.94 (26 Unternehmen)  
0.41 bis 0.46 (4 Unternehmen); < 0.4 (4.)



### $\supset$ Demokratieförderliche H-Orientierungen

Cronbachs  $\alpha$  für die Skalen: 0.754 bis 0.872

- ♦ **Prosoziales Arbeitshandeln** (Staufenbiel & Hartz, 2000, according to Konovsky & Organ, 1996; Podsakoff, Ahearne & MacKenzie, 1997)
- ♦ **Perspektivenübernahme** (Holz-Ebeling & Steinmetz, 1995 according to Davis, 1980)
- ♦ **Solidarität am Arbeitsplatz** (Fiodell et al., 2004)
- ♦ **Humanistisch-egalitäre Ethikorientierung** (Doll & Dick, 2000 according to Katz & Hass, 1988)
- ♦ **Demokratische Engagementorientierung** (Bibouche, 2003)
- ♦ **Selbstwirksamkeit hinsichtlich gerechter Welt** (Mohiyeddini & Montada, 1996)
- ♦ **Organisationales Commitment** (Felle et al., 2001 accord. to Allen & Meyer, 1990)
  - **Affektives** Commitment
  - **Normatives** Commitment

#### DEMOKRATIEFÖRDER- LICHE ORIENTIERUNGEN

#### PROSOZIALE HANDLUNG- BEREITSCHAFTEN

#### GEMEINWESENBEZOGENE ORIENTIERUNGEN

#### (ORGANISATIONALES COMMITMENT)



### Organizational Citizenship Behavior (OCB)

- Gemäss Konovsky and Organ's Operationalisierung (1996, p.255) umfasst OCB folgende **fünf Faktoren**:
- - "**Altruism**, or acts of helping specific individuals in face-to-face interaction at work"
- - "**Courtesy**, which describes the gestures that people exhibit at work to help prevent work problems for others"
- - "**Sportsmanship**, [...] the inclination to absorb minor inconveniences and impositions [...] without complaints ..."
- - "**Generalized Compliance**" that means "adherence to rules regarding attendance, punctuality, use of time [...], and respect for organizational property"
- - "**Civic Virtue**, e.g. attendance at meetings, keeping informed about developments [...] and otherwise practicing constructive and appropriate forms of involvement in the governance of the workplace"



### Solidarität im Bereich von Arbeit und Wirtschaft bedeutet:

- Die Bereitschaft (und deren Umsetzung in Taten) von Menschen sich a) gegenseitig oder b) andere zu unterstützen, zu helfen oder zu fördern;
- Fähigkeit der Perspektivenverschränkung (in die Lage des Anderen versetzen, Mitgefühl)
- Diese Unterstützung ist in erster Linie nicht nur durch ein individuelles, egoistisches Interesse der solidarisch Handelnden motiviert
- Hintergrund der Unterstützung: Notsituation, Bedrohung, Bedürftigkeit anderer; gemeinsame Werte, Ziele, Interessen (i.w.S. humanistische / vernunftethische Basis; Verteidigung bzw. Herstellung von Gerechtigkeit, verantwortlicher Freiheit, Demokratie)
- Unterstützung geschieht direkt oder vermittelt in einem Verbund
- Unterstützung geschieht (auch) mit langfristiger Zeitperspektive
- Unterstützung erfolgt (auch) für weit entfernt betroffene Menschen



### Community-related behavioral orientations

**Community-related behavioral orientations** are relevant for the functioning and reproduction of local communities and for the civil society as a whole. These orientations encompass citizens willingness to act on **humanitarian-egalitarian ethical principles** (see Katz & Hass, 1988; Dick & Doll, 2002) like

- protecting human life and dignity,
- taking care for others,
- serving the public good,
- engaging against poverty in the Third World,
- and their readiness **to engage in democratic political activity** (see Bibouche & Held, 2001; Klicperová-Baker, 1998) like
- defending of democratic institutions,
- engaging in protests,
- openness to differing opinions and ways of life,
- or advocating minorities' rights, on the other.



### CAMOS-Stichprobe

(Weber, Unterrainer & Schmid, 2009)

#### Stichprobe für das Strukturgleichungsmodell:

- 306 Personen
- 20 partizipative Unternehmen aus Österreich, Italien (Südtirol) und Süddeutschland mit **unterschiedlichen Graden** Organisationaler Demokratie

SEM - Stichprobe	Betriebe
Produzierende Handels- und Handwerksbetriebe	8
Dienstleistungsbetriebe	9
Innovative Technikbetriebe (inkl. New Economy)	5

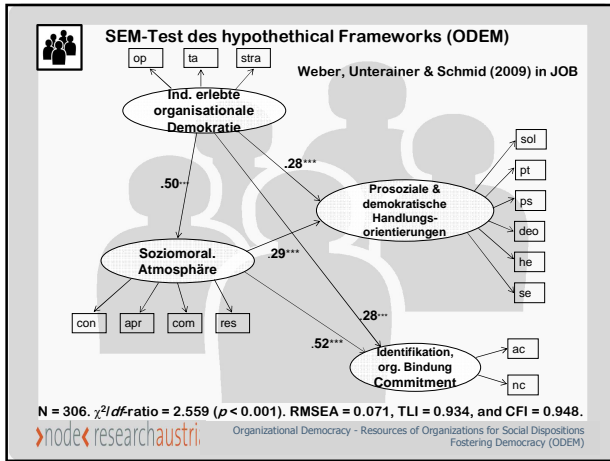
#### Publikation:

Weber, W. G., Unterrainer, C. & Schmid, B.E. (2009). The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1127-1149.



Typ des Unternehmens (bez. Organisationale Demokratie)	Unternehmen (n = 30)	befragte Arbeitende (n = 542)	Niveau Organis. Demokratie	Mittelwert Sozio-moral. Atmosphäre
Hierarchische Unternehmen	9	198	gering	3,79
Soziale Partnerschaftsunternehmen	4	86	mittel	4,42
Konventionelle beschäftigteigene Unternehmen / Produktivgenossenschaft.	4	72	mittel	4,18
Demokratische beschäftigteigene Unternehmen / Produktivgenossenschaft.	2	26	hoch	4,93
Demokratische Reformunternehmen	6	112	hoch	4,51
Selbstverwaltete basisdemokratische Unternehmen in Belegschaftsbesitz	5	48	sehr hoch	4,74

Weber, Unterrainer & Höge (2008)



**6.2 Kreuzvalidierung anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse (N = 12 Arbeitende aus 3 der Unternehmen der SEM-Studie)**

**Publikation:**  
Weber, W. G., Unterrainer, C. & Fesl, S. (2010). Subjektive Repräsentation der Zusammenhänge zwischen Organisationsstruktur, soziomoralischer Atmosphäre und prosozialem Arbeitshandeln in demokratischen Unternehmen - eine Kreuzvalidierung. *Ethics in Progress Quarterly*, 1 (1).  
<http://ethicsinprogress.org/?p=280#more-280>

node researchaustria

**ODEM  $\Rightarrow$  Qualitative study**  
(N = 12 workers from 3 democratic firms of different type)

- Do members of democratic enterprises establish relationships between their firms' organizational structure, prosocial work behavior and (socio-moral) work atmosphere?
- Which additional constructs (phenomena) do they relate to the three main constructs (see above)?

ORGANIZATIONAL DEMOCRACY (IDC; 1981; Heiser et al. 1985; Weber, 2004)

SOCIO-MORAL ATMOSPHERE (Hoff, Lempert & Lippa, 1991; Kohlberg, 1984; Power, Higgins & Kohlberg, 1989)

PROSOCIAL AND DEMOCRACY-FOSTERING BEHAVIORAL ORIENTATIONS (Staufenbiel & Hertz, 2000 in Anlehnung an Korovsky & Organ, 1986; Podsakoff, Ahearne & MacKenzie, 1997)

node researchaustria Prof. Dr. W. G. Weber, Institute of Psychology, University of Innsbruck

**ODEM  $\Rightarrow$  Qualitative interview study**  
12 employees from 3 different enterprises

**Research question 1:**

**Research question 2:**

**430 statements (semantic units) resulted in 268 primary codes relevant to the research questions**

node researchaustria Prof. Dr. W. G. Weber, Institute of Psychology, University of Innsbruck



### ODEM ⇨ Qualitative study

#### Sample

- 12 persons
- 3 enterprises (carpentry, gastronomy, solar technology)
- Italy (South Tirol) und South Germany
- different degrees of organizational democracy (workers co-operative, democratic reform enterprise, self-governed basis-democratic firm)

#### Method of data-gathering

- Problem-centered, semi-structured interview (Witzel, 2000)
- interview guideline, work biography, postscriptum, audio-recording

#### method of data-analysis

- qualitative content analysis (Mayring, 2003): theory-guided structuration and summarization
- supported by AtlasTI Software



### ODEM ⇨ Qualitative study – interview guideline

1. „How did you attain to/arrive at (name of the firm)?“
  2. „How do you regard the structures (e.g. principles of organization, decision boards, principles or practices of decision-making) in your enterprise?/ How do you experience the structures of your firm?
    - 2.1. „In which way have those organizational structures an effect on things in your firm?/ Which things are influenced through this organizational structures in your firm?“
  3. „Tell me something about social support in your firm?
    - 3.1. „Where does this mutual support come from?“
    - 3.2. „Has this mutual support any effect on other things? Could you give some examples?“
  4. „How would you describe the organizational climate/ the work atmosphere in your firm?
    - 4.1. „Could you give me some examples for a good/and not so good organizational climate?“
    - 4.2. „Where does this organizational climate/this work atmosphere come from?“
    - 4.3. „Has this die (good/ or not so good) work atmosphere any effects on other things? Could you give me some examples?“
- . . .



### Research question 1a Associations: Perceived organizational democracy (OD) and socio-moral atmosphere (SA) (N = 12 interviewees from 3 firms)

	1st level of abstraction (generalisation)	1st relational structuring	2nd relat. structuring	3rd relat. structuring
OD	Social variety of work environment (1)	ref: OD → Open/free communication and participatory cooperation SA (23)	OD → SA ref: 37	Summary: OD → SA ref: 48  reverse ref: 2
→	Feedback (1)			
SA	Open communication (8)			
	Free access to colleagues (1)			
	Contact opportunities (2)			
	Communication opportunities (3)			
	Open communication (with customers) (1)			
	Participation opportunities (5)			
	Options to choose work relations (1)			



### Research question 1a (continuation)

	1st level of abstraction (generalisation)	1st relational structuring	2nd relat. Structuring	3rd relat. Structur.
OD	Self-dependent work (2)	ref: OD → assignment / delegation of responsibility SA (9)		
→	Self-responsible work (1)			
SA	Responsibility (6)			
	Open/candid confrontation (1)	ref: OD → Involvement in social conflicts SA (1)		
	Coworkers' issues are taken seriously (1)	ref: OD → reliable appreciation SA (4)		
	High appreciation of coworkers (1)			
	Mutual respect (1)			
	Keeping good company with each other (1)			
	missing feedback (1)	ref: OD → absent communication and participative cooperation SA (2)		Reverse ref.: 2
	Missing lauds/compliments (1)			

**Research question 1a (continuation)**

	1st level of abstraction (generalisation)	1st relational structuring	2nd relat. Structuring	3rd relat. Structuring
SA comes from ← OD	Giving voice (4)	ref.: SA ← opportunities to participate, OD (4)	SA ← OD ref: (11)	
	Flat/lean hierarchies (1)	ref.: SA ← equality OD (3)		
	Just compensation (2)			
	Transparency (1)	ref.: SA ← Transparency OD (1)		
	Democratic decision-making (3)	ref.: SA ← OD (3)		

node research austria  
PsyAll  
Prof. Dr. W. G. Weber, Institute of Psychology, University of Innsbruck

**Fragestellung 1b: Zusammenhänge von organisationaler Demokratie und prosozialem Arbeitshandeln (qualitative Interviewstudie, N = 12 Befragte aus 3 Unternehmen)**

	1. Abstraktionsniveau	1. Relationale Strukturierung	2. Relationale Strukturierung	3. Relationale Strukturierung
OD zu ProSoz	Gegenseitige Hilfe (3) Gute Kollegialität (1) Gute Zusammenarbeit (3) Gemeinsame Aktivitäten (1) Gewissenhaftes Arbeiten (1) Hohe Kundenfreundlichkeit (1)	ZH: OD zu Altruismus PA, OCB (7) ZH: OD zu Bürgertugenden PA, OCB (1) ZH: OD zu Gewissenhaftigkeit PA, OCB (1) ZH: OD zu Kundenorientiertes Verhalten PA, POV (1)	NZH: (10) OD zu PA	HZH: (15) OD und PA
ProSoz von OD	Partizipationsmöglichkeiten (1) Gerechte Entlohnung (1) Gleichberechtigung (1) Flachen Hierarchien (1) Information/Transparenz (1)	ZH: PA von Beteiligungsmöglichkeiten OD (1) ZH: PA von Gleichberechtigung OD (3)	NZH: (5) PA von OD	

PsyAll  
Prof. Dr. W. G. Weber, Institute of Psychology, University of Innsbruck

**Fragestellung 1c: Zusammenhänge von soziomoralischer Atmosphäre und prosozialem Arbeitshandeln (qualitative Interviewstudie, N = 12 Befragte aus 3 Unternehmen)**

	1. Abstraktionsniveau	1. Relationale Strukturierung	2. Relat. Strukturierung	3. Relat. Strukturierung
PA von Soz Mor (SA)	Freundschaftlicher Umgang untereinander (2) Guter Umgang untereinander (2) Kommunikativer Führungsstil (2) Offene Kommunikation (5) Beteiligungsmöglichkeiten (1) Kein Konkurrenzdruck (3) Teamfähigkeit (1) Mitarbeiter Ernst nehmen (1) Höflichkeit (1) Verantwortung (1)	ZH: PA von Offener Kommunikation und beteiligungsorientierte Kooperation SA (15) ZH: PA von Zuverlässige Wertschätzung SA (2) ZH: PA von Zuweisung von Verantwortung SA (1)	NZH: (19) PA von SA	HZH: (37) PA und SA

PsyAll  
Prof. Dr. W. G. Weber, Institute of Psychology, University of Innsbruck

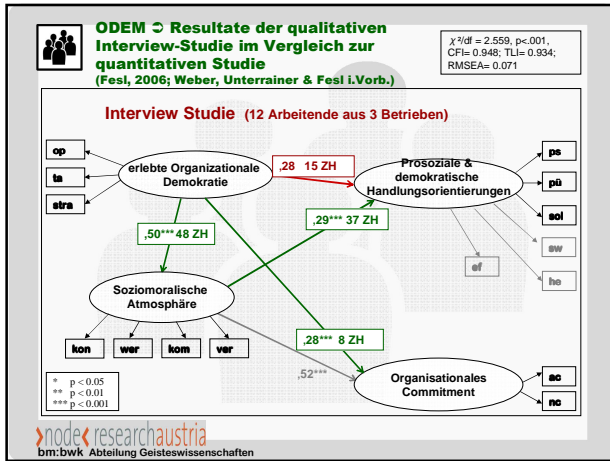
**Qualitative Studie: Resultate (Fragestellung 1)**

	Demokratisches Reform-Unternehmen Solartechnologie	Selbstverwaltetes Basis-demokratisches Cafe	Produktiv-Genossenschaft Schreinerei	total
1. OrgDem ↔ ProSozVerhalten	6	5	4	15
2. OrgDem ↔ SozMoraAtm	22 (vs. 2)	17	9	48 (vs. 2)
3. SozMoraAtm ↔ ProSozVerhalten	11	9	17	37
total:	39 (vs. 2)	31	30	102
1. OrgDem → SozMoraAtm	14 (vs. 2)	16	7	37 (vs. 2)
SozMoraAtm ← OrgDem	7	1	3	11
2. ProsozVerhalten ← OrgDem	3	0	2	5
OrgDem → ProsozVerhalten	3	5	2	10
3. ProsozVerhalten → SozMoraAtm	5	3	2	10
ProsozVerhalten ← SozMoraAtm	6	4	9	19
SozMoraAtm ← ProsozVerhalten	0	2	6	8
total:	39 (vs. 2)	31	30	102

**100, d.h. ca. 39,5 % von 252 semantischen Statements: Konten den 3 hypostasiierten Beziehungen zugeordnet werden**

node research austria  
PsyAll  
Prof. Dr. W. G. Weber, Institute of Psychology, University of Innsbruck





**6.3 Die MANOVA-Studie: Einflüsse demokratischer Unternehmensstrukturen auf die soziomoralische Atmosphäre sowie prosoziale und gemeinwesenbezogene Handlungsbereitschaften (N = max. 542 Arbeitende aus 30 Unternehmen)**

**Publikationen:**

Weber, W. G., Unterrainer, C. & Höge, T. (2008). Socio-moral atmosphere and prosocial and democratic value orientations in enterprises with different levels of structurally anchored participation. *German Journal of Human Resource Research / Zeitschrift für Personalforschung*, 22(2), 171-194.

Weber, W. G. & Unterrainer, C. (2013). Democratic Education Potentials in Business Organizations. In Nowak, Ewa, Schrader, Dawn & Zizek, Boris (Eds.), *Educating Competencies for Democracy* (249-263). Bern: Peter Lang.

node researchaustria

**ODEM → Gesamtstichprobe:**

**Hauptstichprobe:**  
343 Beschäftigte aus 24 Unternehmen mit unterschiedlichen Graden organisationaler Demokratie aus Österreich, Norditalien und Süddeutschland

**Vergleichsstichprobe:**  
198 Beschäftigte aus 9 hierarchisch strukturierten Betrieben aus Österreich, Liechtenstein, Norditalien

Wirtschaftsbereiche:	Hauptstichprobe	Vergleichsstichprobe
Produzierende Handels- und Handwerksbetriebe	10	
Dienstleistungsbetriebe (sozial, kulturell, personbezogen)	9	
Innovative Technikbetriebe (z.T. New Economy)	5	

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

Typ des Unternehmens (bez. Organisationale Demokratie)	Unternehmen (n = 30)	befragte Arbeitende (n = 542)	Niveau Organis. Demokratie
Hierarchische Unternehmen	9	198	gering
Soziale Partnerschaftsunternehmen	4	86	mittel
Konventionelle beschäftigteigene Unternehmen / Produktivgenossenschaft.	4	72	mittel
Demokratische beschäftigteigene Unternehmen / Produktivgenossenschaft.	2	26	hoch
Demokratische Reformunternehmen	6	112	hoch
Selbstverwaltete basisdemokratische Unternehmen in Belegschaftsbesitz	5	48	sehr hoch

node researchaustria  
Weber, Unterrainer & Höge (2008)



**Results:** Interrelation between **Organizational Democracy** and **Sociomoral Atmosphere** (both organizational level)

**One way ANOVA:**

Independent variable: Org. Democracy	Sociomoral atmosphere (range: 1- 6) (N=30)
No Democracy <sup>1</sup>	3.79
Medium Democracy <sup>2</sup>	4.26***
High Democracy <sup>3</sup>	4.71
<b><math>\eta^2</math> Effektstärke / Varianzaufklärung</b>	<b>47,9***</b>

<sup>1</sup>Hierarchically structured Enterprises

<sup>2</sup>Social Partnerships and democratic Cooperatives

<sup>3</sup>Democratic Reform and Self-governed Enterprises

Weber & Unterrainer (2010)



**Results:** Effects of **Sociomoral Atmosphere (SmA)** and **Organizational Democracy** on **Work-related prosocial orientations**

**One way MANOVAS** (N = 431 to 489):

Independent Variables:	Prosocial working behavior (range: 1- 6)	Perspective taking (range: 1 - 6)	Solidarity at work (range: 1 - 4)
Low Socio-Moral Atmosphere	4.61	4.36	2.98
Medium SmA	4.75*	4.55	3.26***
High SmA	4.85	4.54	3.30
<b><math>\eta^2</math> Effektstärke:</b>	<b>(1,8%*)</b>	<b>(1,5%*)</b>	<b>10,2%***</b>
No Democracy	4.72	4.47	3.02***
Medium Democracy	4.67	4.44	3.19***
High Democracy	4.82	4.56	3.38***
<b><math>\eta^2</math> Effektstärke:</b>	n.s.	n.s.	<b>14,9%***</b>

Weber & Unterrainer (2010)



**Results:** Effects of **Sociomoral Atmosphere (SmA)** and **Organizational Democracy** on **Community-related orientations**

**One way MANOVAS** (N = 350 to 431):

Independent variables	Humanitarian-egalitarian ethic (range: 1- 6)	Democ. engagement orientations (range: 1 - 6)	Self-efficacy (justice in the world) (range: 1 - 6)
Low Socio-Moral Atmosphere	4.72	4.32**	3.55
Medium SmA	4.86	4.63	3.54
High SmA	4.91	4.73	3.73
No Democracy	4.67	4.33	3.52
Medium Democracy	4.68***	4.37***	3.46*
High Democracy	5.04***	4.90***	3.78*
<b><math>\eta^2</math> Effektstärke</b>	<b>7,4%***</b>	<b>17,1%***</b>	<b>2,4%*</b>

Weber & Unterrainer (2010)



**Results:** Effects of **Sociomoral Atmosphere (SmA)** and **Organizational Democracy** on **Organizational Commitment** (N = 404 to 441)

**One way MANOVAS:**

Independent variables	Affective Commitment (range: 1- 6)	Normative Commitment (range: 1 - 6)
Low SmA	4.17*	2.98
Medium SmA	4.68**	3.15*
High SmA	5.18	3.68***
<b><math>\eta^2</math> Effektstärke:</b>	<b>117***</b>	<b>052***</b>
No Democracy	4.08*	2.85*
Medium Democracy	4.84***	3.50***
High Democracy	5.13	3.50
<b><math>\eta^2</math> Effektstärke:</b>	<b>14,4%***</b>	<b>17,1%***</b>

Weber & Unterrainer (2010)