



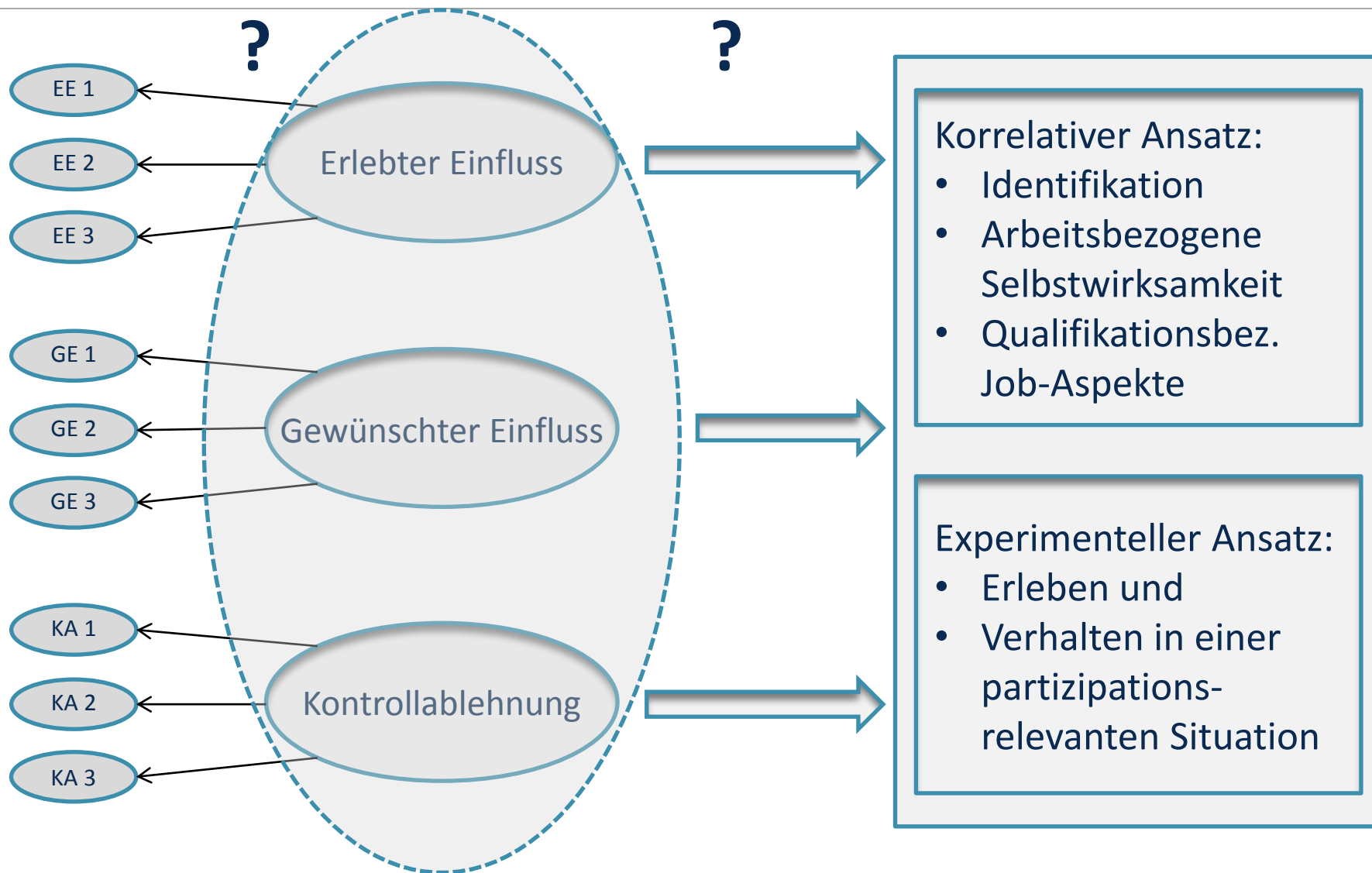
Erlebte Partizipation, gewünschte Partizipation und Kontrollablehnung:

Eine experimentelle Studie zu konkreten Verhaltens- und Erlebenseffekten

(Mende, S. & Wegge, J.)

Bielefeld, 24. September 2012

1. Ziele der Studie



2. Theoretischer Hintergrund

- Gemischte Befunde bzgl. korrelativer Zusammenhänge
- In vielen A/O-Modellen differenziert
- Bedeutung von Moderatoren



Kontrollwahrnehmungen können sich über die Zeit ändern (Greenberger & Strasser, 1986)

Hypothese 1: EE, GE und KA sind empirisch trennbare Konstrukte

- Negative Korrelationen berichtet
- Einfluss von Antezedenzen (z.B. Kontrolle bei der Arbeit) kann nur relativ gering sein



Wunsch nach Kontrolle kann durch organisationale/individuelle Ereignisse verändert werden (Greenberger & Strasser, 1986)

- Keine Studien bekannt
- Unterschiedliche theoretische Konzeptionen & Messmethoden

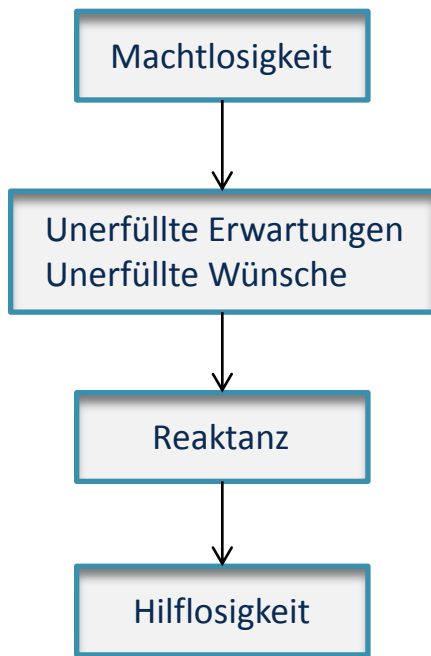


Wird als stabiles Persönlichkeitsmerkmal aufgefasst (Frese et al., 1994)

2. Theoretischer Hintergrund

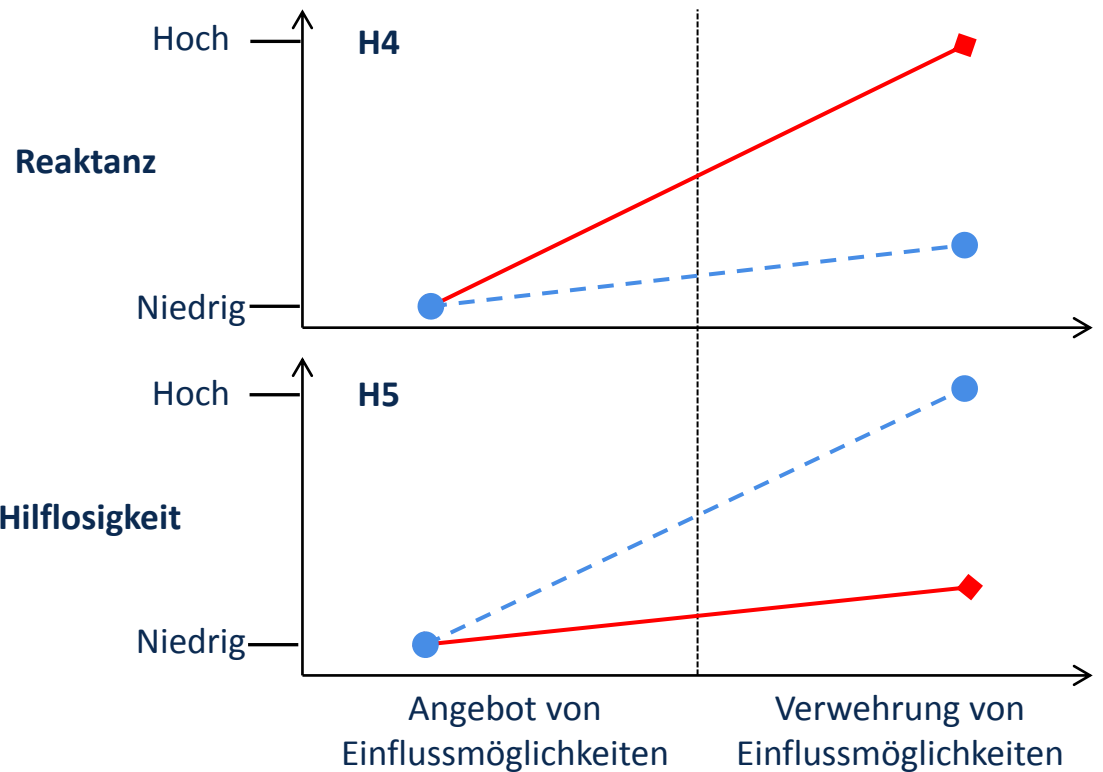
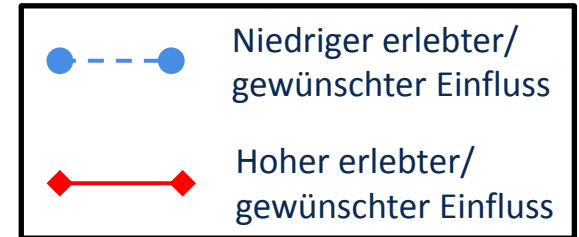
Korrelate der Konstrukte:		
Konstrukt	Kriterien	Empirie/Theorie
H2	Arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit (+)	Ashforth & Saks (2000); Frese et al. (2007)
	Identifikation mit Arbeit/Beruf (+)	Ashforth & Saks (2000); Ruh et al. (1975); Wegge et al. (2006)
	Qualifikationsaspekte der Arbeit (+)	DIO (1979); Heller (1998); Heller & Wilpert (1981)
Gewünschter Einfluss	Arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit	
	Identifikation mit Arbeit/Beruf	
	Qualifikationsaspekte der Arbeit	
H3	Arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit (-)	Frese et al. (1994)
	Identifikation mit Arbeit/Beruf (-)	Frese et al. (1994)
	Qualifikationsaspekte der Arbeit (-)	Frese et al. (1994)

Modell der Machtlosigkeit in Organisationen (Ashforth, 1989):



(vereinfachte Darstellung)

Hypothesen:



4. Methoden

Ort: Verhaltensbeobachtungslabor (A/O-Psychologie, TU Dresden)
Stichprobe: N = 40 Personen mit Arbeitserfahrung
Versuchsdauer: ca. 1 h

Versuchsablauf:

Schriftliche Befragung

Aufgabe „Ärger im Betrieb“

Rollenspiel „Gespräch mit dem Betriebsratsvorsitzenden“

Schriftliche Befragung (Erleben des Rollenspiels) +
Analyse von Videodaten (Verhalten im Rollenspiel)



4. Methoden

Phase 1: Schriftliche Befragung

Beispiel.: Messung von erlebten und gewünschten betrieblichen Einfluss (Jeppesen et al., 2010)

Wie viel Einfluss haben Sie Ihrer Wahrnehmung nach darauf/auf...	1 (gar nicht)	2 (ein wenig)	3 (mittel)	4 (viel)	5 (Sehr viel)
Wie die tägliche Arbeit ausgeführt wird					
Wie die Bereiche Gesundheit und Sicherheit gehandhabt werden					
Das Füllen von finanziellen Entscheidungen durch das Unternehmen					

- **Iterative Übersetzung der Skalen**
- **Modifikation der Agenten (gewünschter Einfluss) mit dem Ziel der Adaption an die betrieblichen Gegebenheiten der BRD**
- **Datenbasierte Modifikation: Zusammenfassung der Subskalen zur Messung von mittlerem & distalen Einfluss**

Wer sollte ihrer Meinung nach den größten Einfluss haben darauf/auf...	Sie selbst	Ihre Arbeitsgruppe	Alle Mitarbeiter	Mitarbeitervertreter (z.B. Betriebsrat)	Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gemeinsam (z.B. Aufsichtsrat, Sicherheitskomitee)	Unternehmensleitung

Weitere Instrumente:

- **Kontrollablehnung (Frese, 1984)**
- **Qualifikationsanforderungen und Verantwortung (Rimann & Udris, 1997)**
- **Arbeitsb. Selbstwirksamkeit (Frese et al., 1996)**
- **Involvement-Skala (Moser & Schuler, 1993)**

4. Methoden

Phase 2: Bearbeitung der Aufgabe „Ärger im Betrieb“

- Fiktives Szenario: Betrieblicher Konflikt in Form einer ungerechten Arbeitszeitverteilung (Kontext: Fließbandarbeit im Paketsektor)
- Aufgabe der Versuchsperson: Verfassen einer Betriebsratseingabe

Phase 3: Rollenspiel „Dialog mit dem Betriebsratsvorsitzenden“

- Nach Fertigstellung der Eingabe wurde der Teilnehmer zu einem Gespräch eingeladen
- Rollenverteilung: Versuchsperson = Mitarbeiter; Versuchsleiter = Betriebsratsvorsitzender
- Aufgabe: Zusammen mit dem Vorsitzenden eine für alle Seiten zufriedenstellende Lösung finden

„Stimulationsbedingung“	„Frustrationsbedingung“
Emotionale Neutralität, Einhaltung von Gesprächsnormen	
<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung der Initiative des „Mitarbeiters“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Ablehnung des Versuchs der Einflussnahme
<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Suche & Diskussion einer Lösung; aktive Einbeziehung • Behandlung als gleichberechtigter Partner 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufforderung zur Rechtfertigung • Blockierung & Betonung der Machthierarchie
<ul style="list-style-type: none"> • Angebot: erweiterte Einflussmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufforderung: Zurückziehen der Eingabe

4. Methoden

Phase 4: Erfassung der abhängigen Variablen

- Fragebogen zur Messung erlebter Reaktanz/Hilflosigkeit (Klocke, 2004): adaptierte Version

Während des Gespräches hatte ich (meinem Gesprächspartner gegenüber) folgende

Gedanken und Überzeugungen:

So ein Quatsch! (R+)

Ich weiss, was zu tun ist (H-)

Ich kann keinen klaren Gedanken fassen (H+)

Er/ Sie hat gute Argumente (R-)

In der Situation habe ich mich folgendermaßen **geföhlt:**

Verärgert (R)

Eingeschüchtert (H)

Wütend (R)

Ratlos (H)

- Verhaltensbeobachtung: Erfassung gestischer und mimischer Indikatoren (event-sampling)
- Relativierung der Häufigkeiten an der Gesprächsdauer
- 25 % der Videos wurden einer Zweitkodierung unterzogen

Variable	K_w (2-sek.)
Redeanteil der Versuchsperson	.95
Bestätigende Signale (z.B. Nicken, „ja“, „mmh“)	.70
Kopfschütteln	.50
Bewegung des Oberkörpers	.46
Duchenne-Lächeln	.50
Unechtes Lächeln	.45
Gesamt	.84



Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalysen (AMOS)

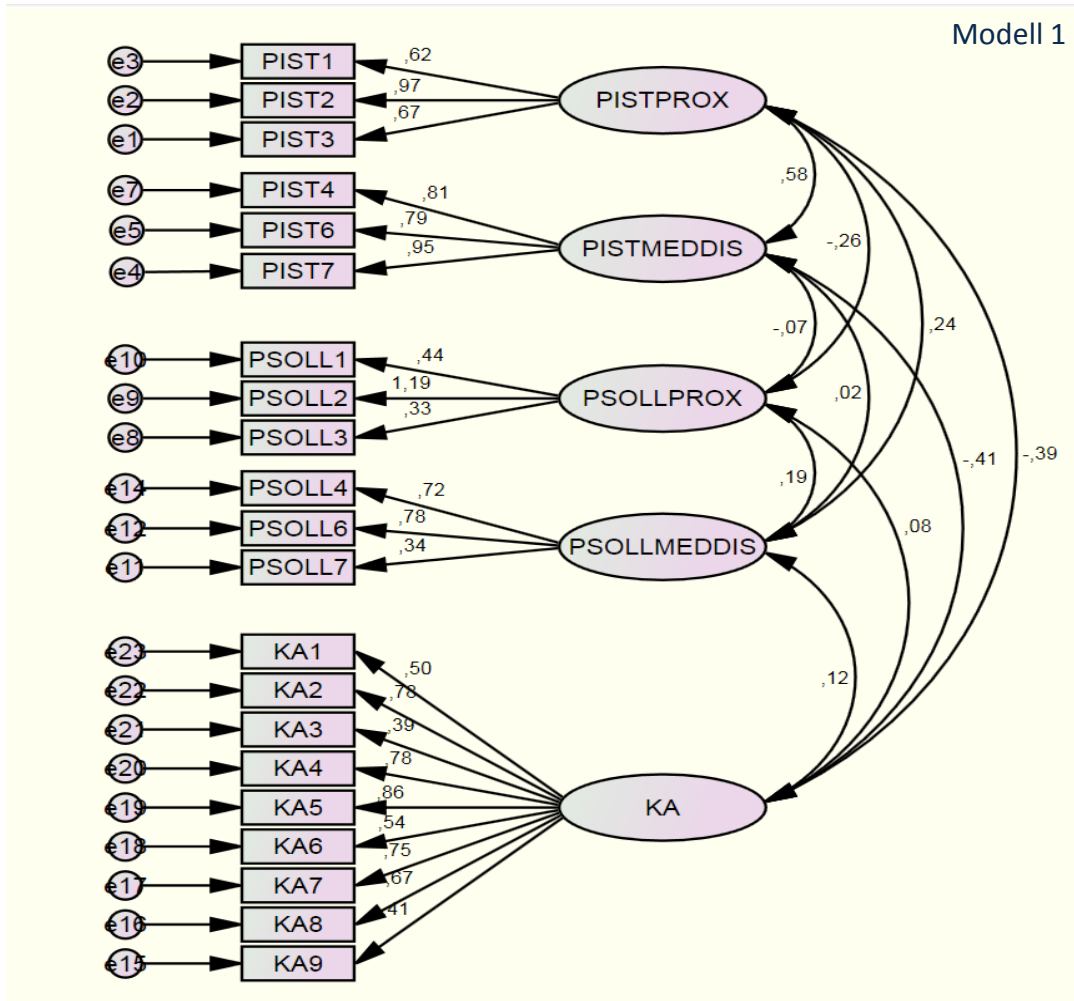


Tabelle 1: Fit-Indizes von Modell 1 und Modell 2 (N = 40)

Kennwert	Modell 1 (5 Faktoren)	Modell 2 (1 Faktor)
SRMR	.105	.149
CFI	.829	.447
RMSEA	.09	.158

H1



Korrelate von Erfahrenem Einfluss, gewünschtem Einfluss und Kontrollablehnung

Tabelle 2: Korrelate von Erfahrenem Einfluss, gewünschtem Einfluss und Kontrollablehnung (N = 40)

Variable	Erlebter Einfluss (prox)	Erlebter Einfluss (med/dis)	Gewünschter Einfluss (prox)	Gewünschter Einfluss (med/dis)	Kontrollablehnung
Arbeitsbezogene Selbstwirksamkeit	.50	.48	-	-	-.45
Identifikation	.32	.45	-	-	-.34
Qualifikationsanforderg. & Verantwortung	.50	.45	-	-	-

H2



H3



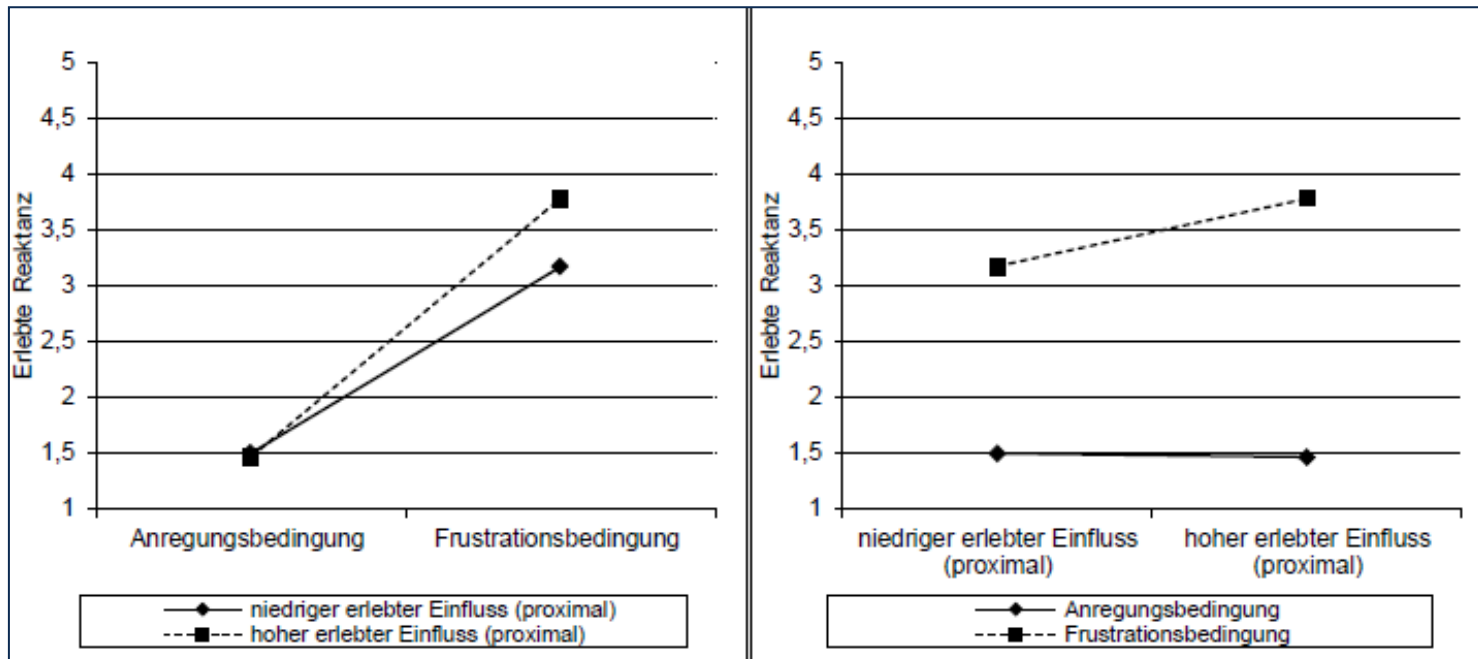
Resultate des experimentellen Teils der Untersuchung

Tabelle 3: Deskriptiven Statistiken der abhängigen Variablen und Ergebnisse der Signifikanztests auf Versuchsgruppenunterschiede

Variable	Anregungsbedingung			Frustrationsbedingung			Signifikanter Unterschied?
	N	M	SD	N	M	SD	
Manipulations-Check	20	4.66	0.42	20	1.36	0.37	ja
Erlebte Reaktanz	20	1.48	0.36	20	3.52	0.65	ja
Erlebte Hilflosigkeit	20	1.97	0.45	20	2.47	0.66	ja
Redeanteil des Probanden	20	44.48	10.75	20	52.25	9.56	ja
Bestätigende Signale	20	16.48	5.36	20	8.79	7.32	ja
Kopfschütteln	20	0.23	0.35	20	0.78	0.78	ja
Duchenne-Lächeln	20	0.27	0.53	20	0.51	1.03	nein
Unechtes Lächeln	20	0.10	0.15	20	0.78	1.05	ja
Bewegung des Oberkörpers	20	0.27	0.53	20	0.46	0.81	nein

5. Ergebnisse & Diskussion

Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und erlebtem Einfluss (proximal) für die erlebte Reaktanz



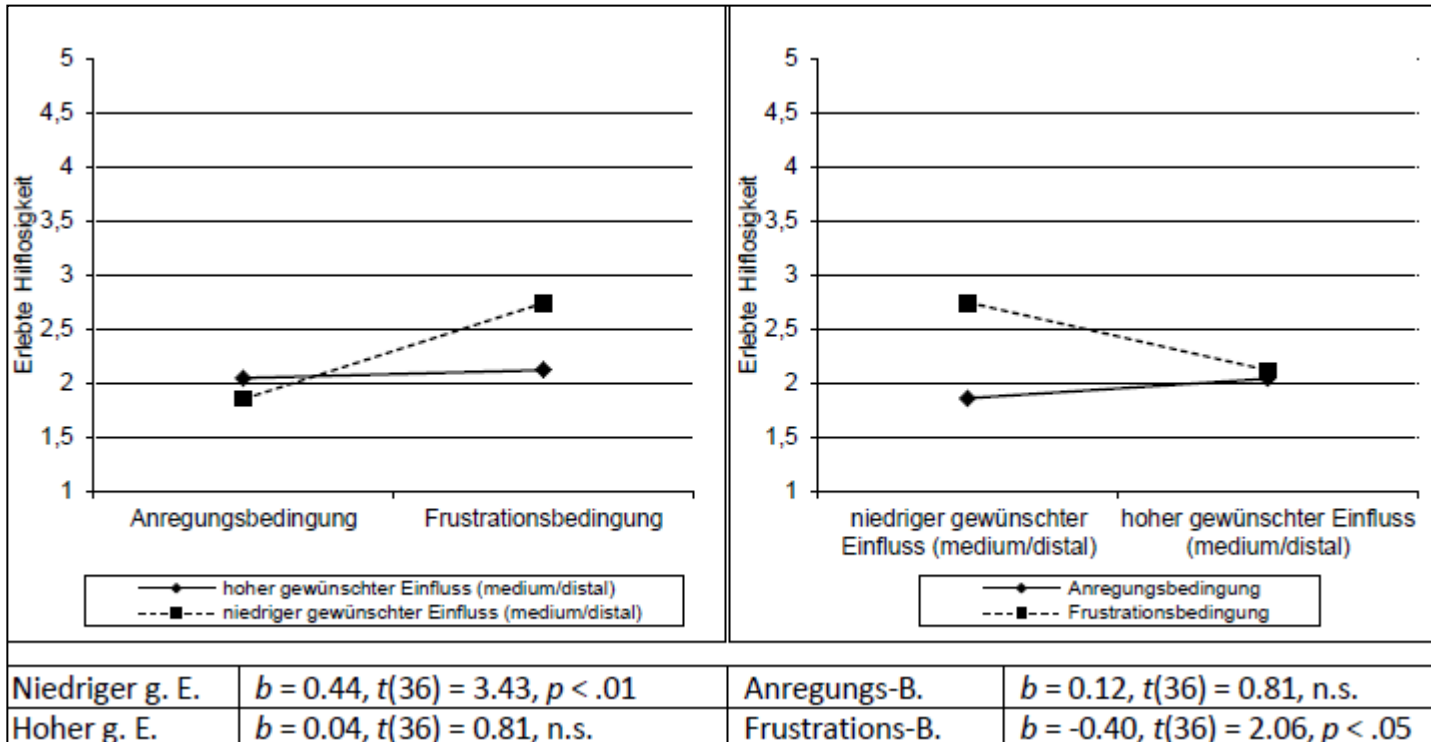
Niedriger e. E.	$b = 0.84, t(36) = 8.16, p < .001$	Anregungs-B.	$b = -0.02, t(36) = 0.16, n.s.$
Hoher e. E.	$b = 1.16, t(36) = 11.28, p < .001$	Frustrations-B.	$b = 0.32, t(36) = 2.89, p < .01$

- Modell (Schritt 2): $R^2 = .88, R^2_{korr} = .86, F(5,34) = 48.60 (p < .001)$
- Produkt-Term: $\Delta R^2 = .02 (p < .05); \beta = .14 (p < .05)$



5. Ergebnisse & Diskussion

Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und gewünschtem Einfluss (medium/distal) für die erlebte Hilflosigkeit



- Modell (Schritt 2): $R^2 = .30, R^2_{korr} = .20, F(5,34) = 2.92 (p < .05)$
- Produkt-Term: $\Delta R^2 = .10 (p < .05); \beta = .33 (p < .05)$

H5



5. Ergebnisse & Diskussion

Detailanalyse mit Blick auf die präferierten Agenten: Eine alternative Auswertungsstrategie (nach dem Vorbild von Joensson, Jeppesen & Fausing, 2011):

Wer sollte ihrer Meinung nach den größten Einfluss haben darauf/auf...	Sie selbst	Ihre Arbeitsgruppe	Alle Mitarbeiter	Mitarbeitervertreter (z.B. Betriebsrat)	Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gemeinsam (z.B. Aufsichtsrat, Sicherheitskomitee)	Unternehmensleitung
Wie die tägliche Arbeit ausgeführt wird						
Wie die Bereiche Gesundheit und Sicherheit gehandhabt werden						
...						

1. Anzahl der Entscheidungsfelder, in welchen der jeweilige Agent den größten Einfluss ausüben soll:

n = ...

n = ...

n = ...

n = ...

n = ...

n = ...

2. Aggregation der Agenten gemäß dem Modell der Human Agency (Bandura, 2001):

eigene Person

kollektiv

proxi

Zusammenfassung der Ergebnisse zu den experimentellen Effekten der Präferenzen für verschiedene organisationale Agenten

Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und Anzahl der Entscheidungen, in denen ... bevorzugt wird	Abhängige Variable	Interpretation der simple slope tests
Eigene Arbeitsgruppe/Team (AG)	Frequenz der Oberkörperbewegungen	AG(+) -Personen zeigten signifikanten Anstieg unter Frustrationsbedingung ; AG(-) -Personen zeigten signifikante Abnahme
Mitarbeiter-Repräsentanten (MR)	Frequenz des unechten Lächelns	MR(+) -Personen zeigten signifikanten Anstieg unter Frustrationsbedingung ; MR(-) -Personen nicht
Proxi-Agenten (PA)	Erlebte Hilflosigkeit	PA(+) -Personen zeigten signifikanten Anstieg unter Frustrationsbedingung ; PA(-) -Personen nicht
Proxi-Agenten (PA)	Frequenz des Kopfschüttelns	PA(-) -Personen zeigten signifikanten Anstieg unter Frustrationsbedingung ; PA(+) -Personen nicht

Zusammenfassung & Schlussfolgerungen

- Hinweise auf empirische Trennbarkeit von erlebten Einfluss, gewünschten Einfluss und Kontrollablehnung sowie unterschiedliche Korrelate
- Das experimentelle Untersuchungsparadigma ist geeignet, die intendierten Phänomene (Reaktanz/Hilflosigkeit) zu induzieren
- **Erlebter proximaler Einfluss** sagt bei Verwehrung von Einflussmöglichkeiten **Reaktanz** vorher während **gewünschter Einfluss** mit Blick auf **höhere Entscheidungsebenen** gegen **Hilflosigkeit** immunisiert
- Die einzelnen Präferenzen für bestimmte organisationale Agenten gehen mit unterschiedlichen Verhaltensweisen einher, welche großteilig als Indikatoren für Reaktanz/Hilflosigkeit aufgefasst werden können

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 207-242.
- Ashforth, B. E. & Saks, A. M. (2000). Personal control in organizations: A longitudinal investigation with newcomers. *Human Relations*, 53, 311-339.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Brehm, J. W. (1966). *A theory of psychological reactance*. New York: Academic Press.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson Studium.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS. Basic Concepts, Applications, and Programming*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21, 230-258.
- Decisions in Organizations (DIO) (1979). Participative decision making: A comparative study. *Industrial Relations*, 18, 295-309.
- Ekman, P. (2004). *Gefühle lesen. Wie Sie Emotionen erkennen und richtig interpretieren*. (S. Kuhlmann-Krieg, Übers.). Heidelberg: Spektrum. (Originalausgabe 2003)
- Frese, M. (1984). *Do workers want control at work or don't they: Some results on denial and adjustment* (IfHA – Berichte). Berlin. Institut für Humanwissenschaft in Arbeit und Ausbildung der technischen Universität Berlin.
- Frese, M. (1986). *Abschlußbericht, Deutsche Forschungsgemeinschaft: Soziale Unterstützung, Kontrollüberzeugungen, Coping und Abwehr als intervenierende Variablen des Zusammenhangs von Streß am Arbeitsplatz und psychosomatischen Beschwerden*. München: Universität.
- Frese, M., Erbe-Heinbokel, M., Grefe, J., Rybowiak, V. & Weike, A. (1994). „Mir ist es lieber, wenn ich genau gesagt bekomme, was ich tun muß“: Probleme der Akzeptanz von Verantwortung in Ost und West. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, 22-33.
- Frese, M. (2003). *Zur Konstruktvalidität von Kontrollwahrnehmung und Kontrollbewusstsein am Arbeitsplatz: Gütekriterien von Kontrollerwartung, Kontrollhoffnung, Alternativen auf dem Arbeitsmarkt und Kontrollablehnung*. Universität Gießen: Unveröffentlichter Artikel.
- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1084-1102.

- Gardell, B. (1977). Autonomy and participation at work. *Human Relations*, 30, 515-533.
- Industrial Democracy in Europe (IDE) International Research Group (1981). Industrial democracy in Europe: Differences and similarities across countries and hierarchies. *Organization Studies*, 16, 113-129.
- Greenberger, D. B. & Strasser, S. (1986). Development and application of a model of personal control in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 164-177.
- Heller, F. (1998). Influence at work: A 25 year program of research. *Human Relations*, 51, 1425-1456.
- Heller, F. A. & Wilpert, B. (1981). *Competence and power in managerial decision making: A study of senior levels of organization in eight countries*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Hespe, G. & Wall, T. (1976). The demand for participation among employees. *Human Relations*, 29, 411-428.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling : Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Journal of Psychological methods*, 3, 424-453.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jeppesen, H. J., Joensson, T. & Shevlin, M. (2010). Employee attitudes to the distribution of organizational influence: Who should have most influence on which issues? *Economic and Industrial Democracy*, 32, 69-86.
- Joensson, T., Jeppesen, H. J. & Fausing, M. S. (2011). *Desires for participation : Relationships between autonomy, efficacy forms and desires for different organizational agents to be in control*.
- Kanungo, R. N. (1982b). *Work alienation. An integrative approach*. New York: Praeger Publishers.
- Klocke, U. (2004). *Folgen von Machtausübung und Einflussnahme für Wissenszuwachs und Effektivität in Kleingruppen*. Berlin: Dissertation.de
- Landis, J. R. & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174.
- Long, R. J. (1979). Desires for and patterns of worker participation in decision making after conversion to employee ownership. *Academy of Management Journal*, 22, 611-617.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.

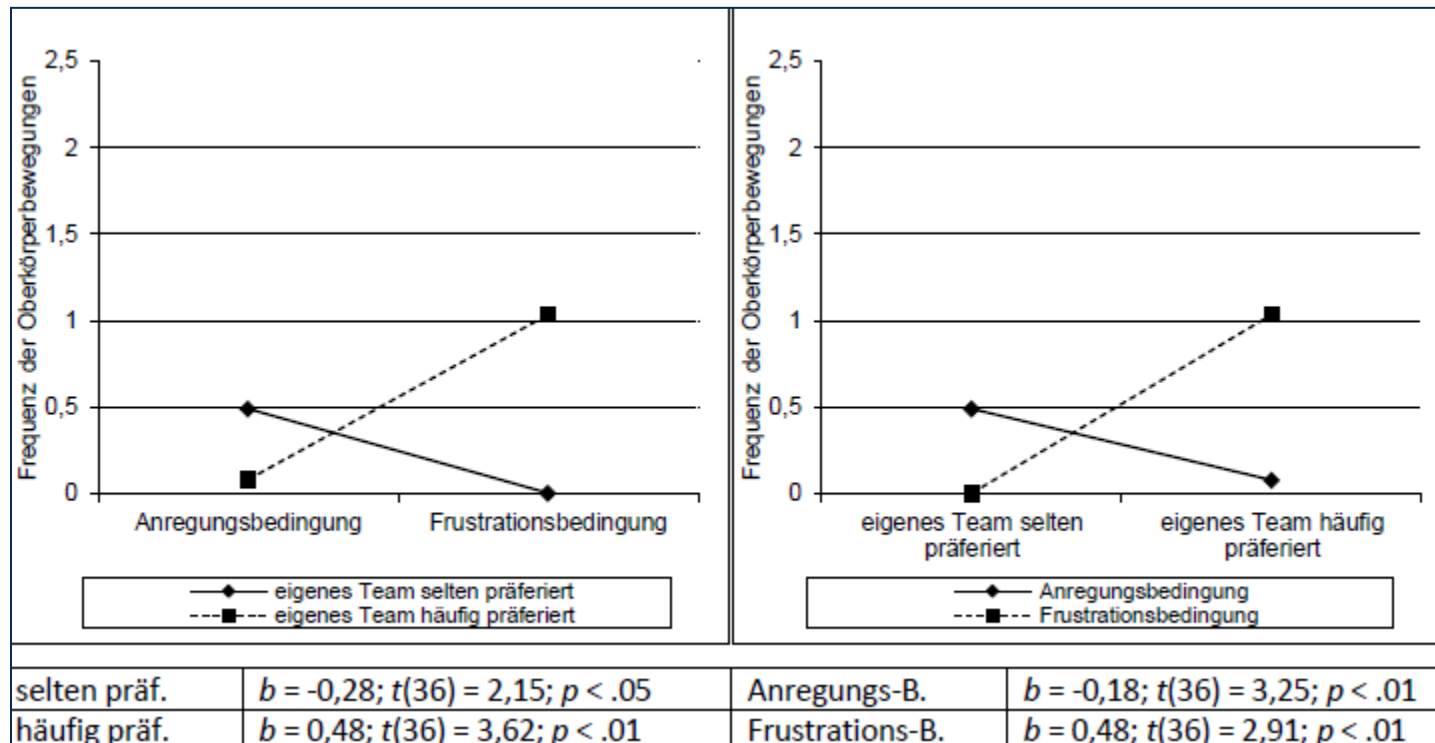
- Marsh, H., Hau, K., Wen, Z. (2004). In search for golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11, S. 320-341.
- Moser, K. & Schuler, H. (1993). Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 27-36.
- Mulder, M. (1977). *The Daily Power Game*. Leiden: Martinus Nijhoff
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (S. 281-298). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ruh, R. A., White, J. K., & Wood, R. R. (1975). Job involvement, values, personal back-ground, participation in decision making, and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18, 300-312.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness*. San Francisco, Calif.: Freeman.
- Speier, C. & Frese, M. (1997). Self-Efficacy as a mediator between resources at work and personal initiative: A Longitudinal Field study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192.
- Weber, W. G. (1999). Organisationale Demokratie – Anregungen für innovative Arbeitsformen jenseits bloßer Partizipation? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 53, 270-281.
- Wegge, J., van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organizational identification, and well being in call centre work. *Work & Stress*, 20, 60-83.
- Wilpert, B. & Rayley, J. (1983). *Anspruch und Wirklichkeit der Mitbestimmung*. Frankfurt/Main: Campus.
- Wegge, J., van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organizational identification, and well being in call centre work. *Work & Stress*, 20, 60-83.
- Wilpert, B. (1998). A View from psychology. In F. Heller, E. Pusic, G. Strauss & B. Wilpert (Hrsg.), *Organizational Participation. Myth and Reality* (S. 40-64). Oxford: Oxford University Press.
- Wortman, C. B. & Brehm, J. W. (1975). Response to Uncontrollable Outcomes: An Integration of Reactance Theory and Learned Helplessness Model. In Berkowitz, L. (Hrsg.), *Advances in Experimental Social Psychology*, viii. New York: Academic Press.



Backup-Folien

5. Ergebnisse

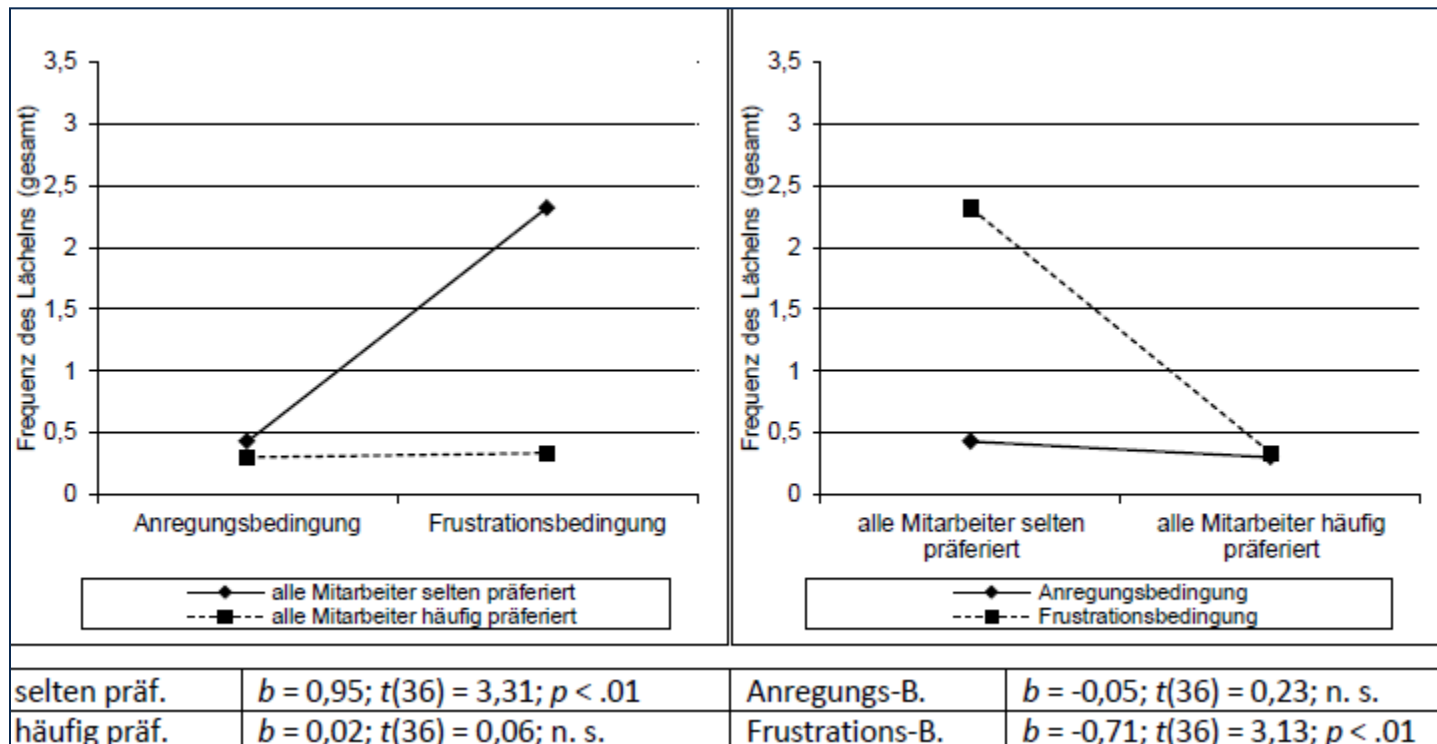
Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und der Anzahl von Entscheidungsfeldern, in welchen die eigene Arbeitsgruppe den größten Einfluss ausüben soll für die Häufigkeit der Oberkörperbewegungen



- Modell (Schritt 2): $R^2 = .39, R^2_{korr} = .30, F(5,34) = 4.40 (p < .001)$
- Produkt-Term: $\Delta R^2 = .27 (p < .001); \beta = .56 (p < .001)$

5. Ergebnisse

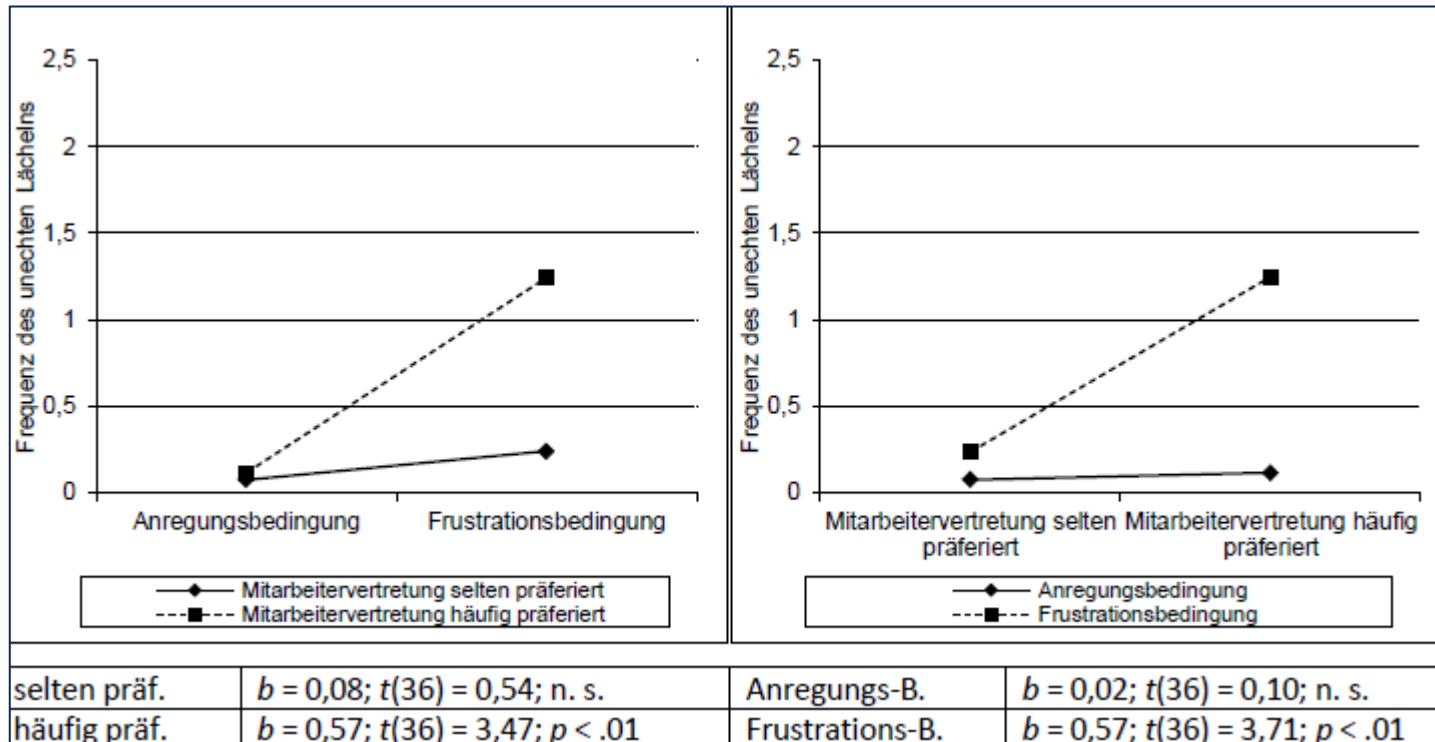
Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und der Anzahl von Entscheidungsfeldern, in welchen die Belegschaft als ganzes den größten Einfluss ausüben soll für die Häufigkeit des Lächelns



- Modell (Schritt 2): $R^2 = .32, R^2_{korr} = .22, F(5,34) = 3.16 (p < .05)$
- Produkt-Term: $\Delta R^2 = .10 (p < .05); \beta = -.33 (p < .05)$

5. Ergebnisse

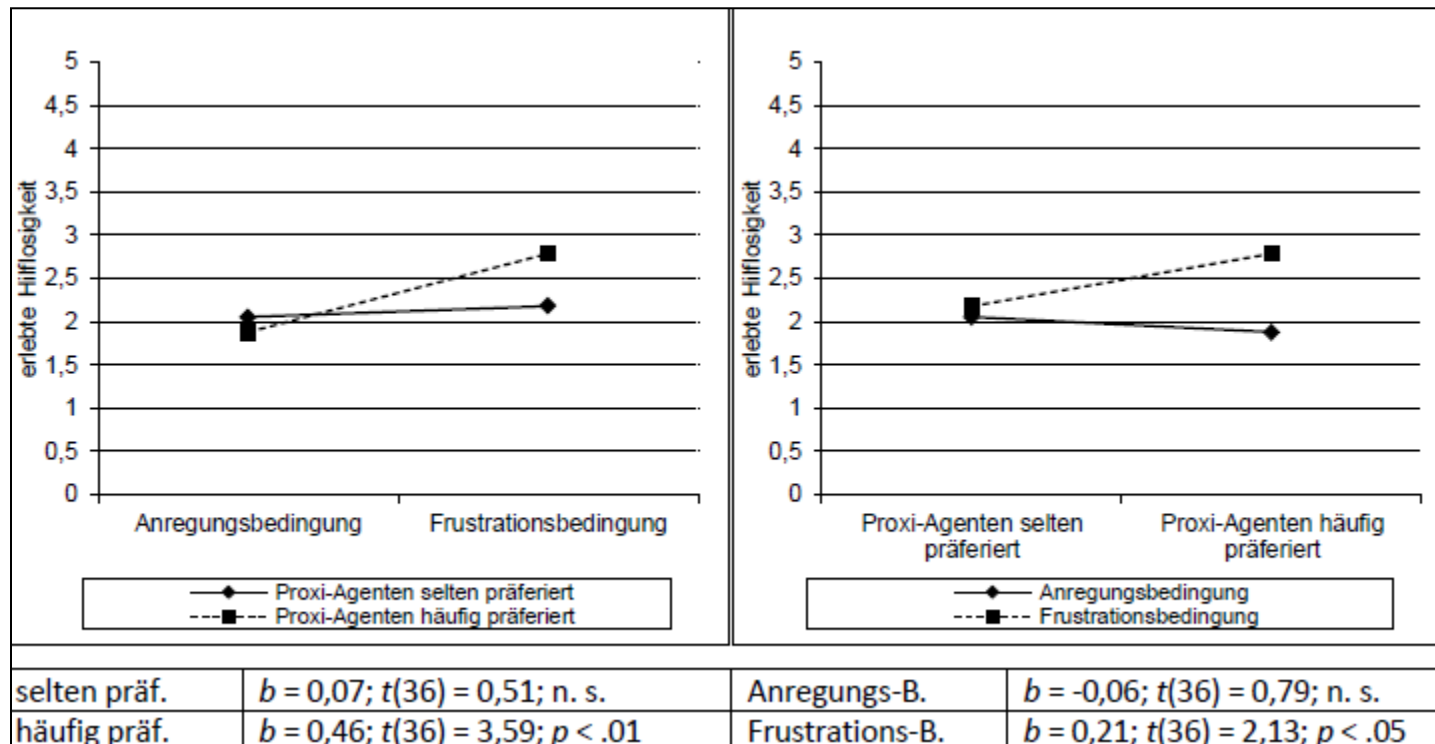
Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und der Anzahl von Entscheidungsfeldern, in welchen die Mitarbeitervertretung den größten Einfluss ausüben soll für die Häufigkeit des unechten Lächelns



- Modell (Schritt 2): $R^2 = .41, R^2_{korr} = .33, F(5,34) = 4.75 (p < .01)$
- Produkt-Term: $\Delta R^2 = .07 (p = .05); \beta = .29 (p = .05)$

5. Ergebnisse

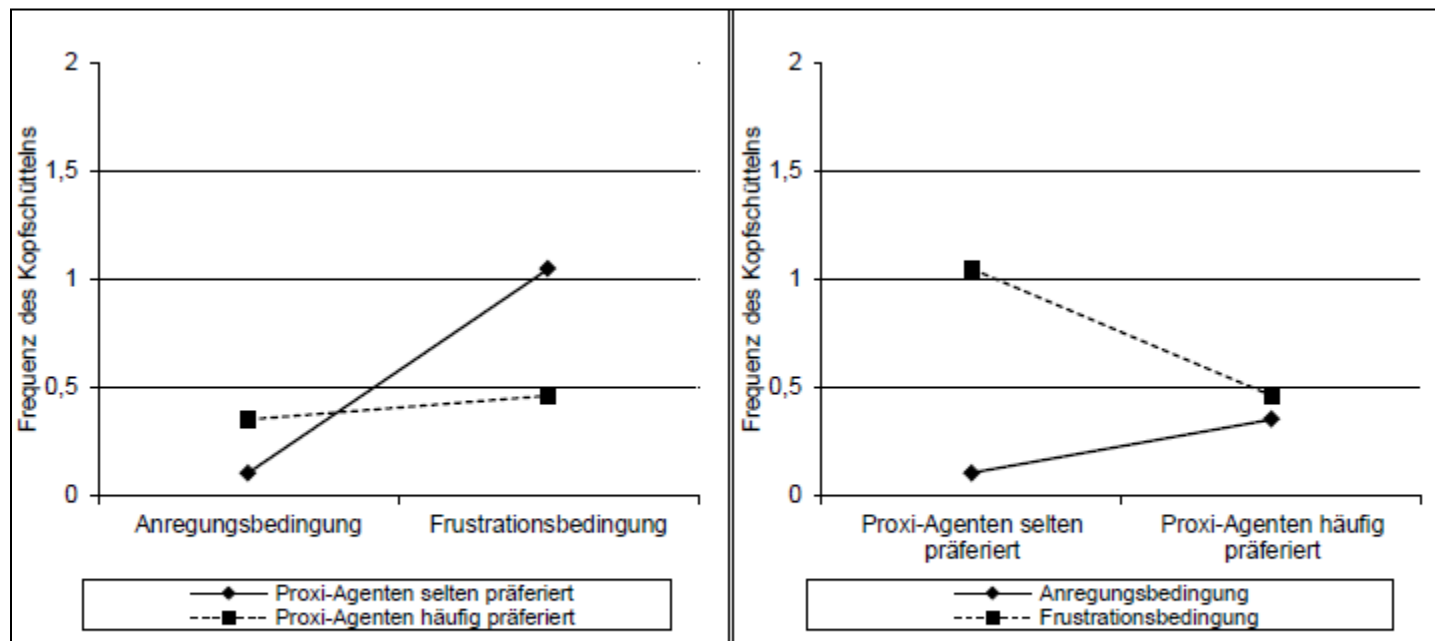
Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und der Anzahl von Entscheidungsfeldern, in welchen ein Proxi-Agent den größten Einfluss ausüben soll für die erlebte Hilflosigkeit



- Modell (Schritt 2): $R^2 = .30, R^2_{korr} = .20, F(5,34) = 2.79 (p < .05)$
- Produkt-Term: $\Delta R^2 = .09 (p < .05); \beta = .32 (p < .05)$

5. Ergebnisse

Signifikanter Interaktionseffekt zwischen Treatment und der Anzahl von Entscheidungsfeldern, in welchen ein Proxi-Agent den größten Einfluss ausüben soll für die Häufigkeit des Kopfschüttelns



selten präf.	$b = 0,47; t(36) = 3,50; p < .01$	Anregungs-B.	$b = 0,08; t(36) = 1,04; n. s.$
häufig präf.	$b = 0,06; t(36) = 0,41; n. s.$	Frustrations-B.	$b = -0,21; t(36) = 1,95; n. s.$

- Modell (Schritt 2): $R^2 = .35, R^2_{korr} = .26, F(5,34) = 3.71 (p < .01)$
- Produkt-Term: $\Delta R^2 = .09 (p < .05); \beta = -.32 (p < .05)$