

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	II
Abkürzungsverzeichnis .....	VIII
Tabellenverzeichnis .....	IX
Abbildungsverzeichnis .....	XIV
1 Einleitung .....	1
1.1 Anlaß und Ziel der Studie .....	1
1.2 Begriffsinventar und Aufbau der Studie .....	5
1.3 Exkurs: Die Bedeutung des Wertewandels bei der Einschätzung von Veränderungen des Ideensystems .....	19
2 Die Sozialsysteme und die mit ihnen korrespondierenden Ideensysteme .....	22
2.1 Die Gesellschaftssysteme Markt- und Planwirtschaft und ihre spezifischen Ideensysteme .....	22
2.2 Deutsche und polnische Nation und die nationalitätsspezifischen Ideensysteme .....	30
2.2.1 Einleitende Bemerkung über die Beziehung zwischen Historie, Nation und Ideensystem .....	30
2.2.2 Machtdistanz .....	32
2.2.3 Unsicherheitsvermeidung .....	38
2.2.4 Individualismus .....	38
2.2.5 Maskulinität/Ego-Sozial-Index .....	39
2.2.6 Zusammenfassung der nationalitätsspezifischen Ideensysteme .....	41
2.3 Der Transformationsprozeß und die wirtschaftliche Situation in den drei Untersuchungsregionen zum Zeitpunkt der empirischen Erhebung .....	42
2.3.1 Die Transformation der systembezogenen ordnungs- politischen Rahmenbedingungen in Polen und Ostdeutschland .....	43

2.3.2	Wirtschaftliche Entwicklung in Polen und Deutschland .....	45
2.3.3	Soziale Konsequenzen in Polen und Ostdeutschland.....	49
2.3.4	Die regionenspezifischen Auswirkungen auf das Ideensystem.....	51
2.4	Der Einfluß von Kultur und Wertewandel auf Unternehmens- organisationen und die Attraktivität von Anreizen.....	53
3	Theoretische Grundlagen zur Messung des Ideensystems.....	56
3.1	Kollektive arbeitsbezogene Werte und Einstellungen (Kulturdimensionen).....	56
3.2	Individuelle arbeitsbezogene Werte und Einstellungen.....	59
3.3	Die Arbeitszufriedenheit als spezielle individuelle Einstellung .....	64
3.3.1	Struktur und Niveau der Arbeitszufriedenheit .....	65
3.3.1.1	Abgrenzung gegenüber anderen Konzepten; Definitionen und Modelle .....	65
3.3.1.2	Determinanten der Arbeitszufriedenheit und die Integration individueller Bezugssysteme in das Arbeitszufriedenheitskonzept mit dem Ziel der Erhöhung der Adäquanz von Arbeitszufriedenheits- Modellen .....	70
3.3.2	Die besondere Bedeutung von subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit für die Arbeitszufriedenheit und die moderierende Wirkung der Arbeitsorientierung.....	75
3.3.3	Das Verhältnis zwischen Arbeitszufriedenheit und arbeitsbezogenen Werten .....	77
4	Die Untersuchungshypothesen .....	79
4.1	Hypothesen über die Kulturdimensionen Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung, Individualismus und Maskulinität .....	80
4.2	Hypothesen über individuelle Werte und Einstellungen.....	83
4.3	Arbeitszufriedenheits-Hypothesen.....	85
4.3.1	Struktur und Niveau der Arbeitszufriedenheit.....	85
4.3.2	Die Arbeitsorientierung als Moderator der Auswirkungen von subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit.....	86
4.3.3	Das Verhältnis zwischen der Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten und ihrer Wichtigkeit.....	87

5	Die Operationalisierung.....	88
5.1	Anforderungen an das Instrumentarium.....	88
5.2	Die Operationalisierung des Instruments zur Messung des Ideensystems.....	89
5.2.1	Kollektive Werte und Einstellungen (Kulturdimensionen).....	89
5.2.2	Individuelle Werte und Einstellungen.....	98
5.2.3	Arbeitszufriedenheit.....	98
5.2.3.1	Struktur und Niveau der Arbeitszufriedenheit.....	98
5.2.3.2	Die Arbeitsorientierung als Moderator der Aus- wirkungen von subjektiv wahrgenommener Arbeits- platzunsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit.....	100
5.2.3.3	Das Verhältnis zwischen der Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten und ihrer Wichtigkeit.....	100
6	Durchführung der Untersuchung.....	101
6.1	Exkurs: Stichprobentheorie und Repräsentativität der Ergebnisse.....	101
6.2	Praktische Durchführung der Befragung.....	102
7	Sozio-demographische Merkmale der Stichprobe und die Frage der Repräsentativität.....	104
8	Auswertung und Interpretation der empirischen Ergebnisse: Hypothesenprüfung.....	114
8.1	Kollektive Werte und Einstellungen (Kulturdimensionen).....	114
8.1.1	Bereinigung der Rohdaten von Akquieszenz nach dem Prinzip von Hofstede.....	114
8.1.2	Prüfung der Hypothesen über die vier Kulturdimensionen.....	117
8.1.3	Zusammenfassung: Ergebnisse der Kulturdimensionen in den drei Untersuchungsregionen.....	134
8.2	Individuelle Werte und Einstellungen.....	136
8.2.1	Methodenimmanente Probleme von Faktorenanalysen.....	136
8.2.2	Die Konstruktion eines differentiellen Instrumentariums mit Hilfe von Faktorenanalyse und Mehrdimensionaler Skalierung.....	138
8.2.2.1	Vorbemerkung zum methodischen Vorgehen.....	138
8.2.2.2	Das Instrumentarium.....	139
8.2.3	Auswertung und Interpretation.....	148

II  
↓

ab h  
bir  
Ende

8.2.4	Vergleich der Rangfolge und der Struktur der Werte-Fragen in den Untersuchungsregionen .....	168
8.2.5	Tendenzen in der Bedeutungsänderung einzelner Arbeitsaspekte im Rahmen des Transformationsprozesses .....	174
8.3	Die Auswirkungen des Transformationsprozesses auf die Arbeitszufriedenheit als subjektives Maß für die Übereinstimmung zwischen individuellem Ideensystem und neuem Wirtschaftssystem.....	178
8.3.1	Struktur und Niveau der Arbeitszufriedenheit.....	178
8.3.1.1	Die Konstruktion eines differentiellen Instrumentariums mit Hilfe von Faktoren- und Konsistenzanalysen und Mehrdimensionaler Skalierung zur Analyse der Zufriedenheits-Fragen .....	179
8.3.1.2	Die Struktur der Arbeitszufriedenheit in den Untersuchungsregionen: Systemspezifische und wirtschaftliche Einflüsse.....	186
8.3.1.2.1	Prüfung der Voraussetzungen der Anwendung von Regressionsanalysen.....	187
8.3.1.2.2	Überprüfung der Hypothesen mit Regressionsanalysen .....	191
8.3.1.3	Die besondere Bedeutung resignativer Prozesse für die Arbeitszufriedenheit in den drei Untersuchungsregionen .....	198
8.3.1.4	Das Zufriedenheitsniveau in den drei Regionen.....	203
8.3.1.5	Einteilung der Befragten in homogene Gruppen gemäß der Zufriedenheitsbekundungen mit Hilfe von Cluster- und Diskriminanzanalyse .....	217
8.3.1.6	Vergleich der Struktur der Zufriedenheits-Fragen in den Untersuchungsregionen mit Hilfe von Faktorenanalysen und Mehrdimensionaler Skalierung .....	229
8.3.1.7	Zentralität der Arbeit und Lebenszufriedenheit.....	230
8.3.2	Die Arbeitsorientierung als Moderator der Auswirkungen von subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitszufriedenheit.....	235
8.3.3	Die Rückkoppelung der Arbeitssituation und der Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten auf die Wichtigkeit der Arbeitsaspekte.....	244
8.3.3.1	Der Einfluß der Arbeitssituation (Partialzufriedenheiten, Arbeitsplatzsicherheit) auf die	

8.3.3.2	Rückkoppelungseffekte zwischen Partialzufriedenheiten und der Wichtigkeit der Arbeitsaspekte .....	249
9	Konsequenzen für den Transformationsprozeß .....	263
10	Zusammenfassung .....	271
Anhang	.....	283
A.	Wertefragen .....	283
B.	Fragen zur Arbeitszufriedenheit .....	285
C.	Fragen zur Person .....	291
D.	Abbildungen .....	293
E.	Tabellen .....	312
F.	Faktorenanalysen .....	319
G.	Literaturverzeichnis .....	337
G.1	Veröffentlichungen mit Angabe des Verfassers .....	337
G.2	Veröffentlichungen ohne Angabe des Verfassers .....	354
H.	Original-Fragebogen in deutscher und polnischer Sprache .....	356

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1.1:	Die Variablenkomplexe zur Messung des Ideensystems	17
Tab. 2.1:	Gegenüberstellung der Unterschiede der Ideensysteme von Markt- und Planwirtschaft	26
Tab. 2.2:	Entwicklung des BIP in Polen von 1988 bis 1993 in Prozent	45
Tab. 2.3:	Gesamtausgaben des Bundes für die Neuen Länder von 1991 bis 1994 in Mrd. DM	47
Tab. 2.4:	Wichtige Ausgaben des Bundes für die Neuen Länder von 1992 bis 1994 in Mrd. DM	48
Tab. 2.5:	Gesamtleistungen des Fonds "Deutsche Einheit" von 1990 bis 1994	48
Tab. 2.6:	Inflation in Polen von 1988 bis 1993 in %	49
Tab. 2.7:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit von 1989 bis 1992 in Polen in Mio Erwerbsloser	50
Tab. 4.1:	Formulierung der Hypothese zur Machtdistanz	80
Tab. 4.2:	Formulierung der Hypothese zur Unsicherheitsvermeidung	81
Tab. 4.3:	Formulierung der Hypothese zum Individualismus	82
Tab. 4.4:	Formulierung der Hypothese zur Maskulinität	82
Tab. 6.1:	Responseverhalten der angeschriebenen Unternehmen in den drei Regionen	103
Tab. 7.1:	Die wichtigsten Merkmale der 10 an der Befragung teilnehmenden Unternehmen	106
Tab. 7.2:	Prozentuale Anteile der drei Regionen an der Gesamtstichprobe	107
Tab. 7.3:	Die Altersstruktur der regionenspezifischen Stichproben	108
Tab. 7.4:	Die geschlechtsspezifische Struktur der regionenspezifischen Stichproben	108
Tab. 7.5:	Die Schulbildung der Befragten in den drei Regionen	108
Tab. 7.6:	Regionenspezifische prozentuale Verteilung der Berufsausbildung	109
Tab. 7.7:	Regionenspezifische prozentuale Verteilung nach dem Kriterium der Tätigkeit im erlernten Beruf	110
Tab. 7.8:	Regionenspezifische prozentuale Verteilung der Befragten nach dem Familienstand	110
Tab. 7.9:	Die Kriterien der Bildung der vier regionenspezifischen Einkommensgruppen	110
Tab. 7.10:	Die Verteilung der relativen Einkommenshöhe in den drei Regionen	111

Tab. 7.11:	Dauer der Betriebszugehörigkeit der Befragten in den drei Regionen	111
Tab. 7.12:	Aufteilung der Befragten nach der Position in der Hierarchie in den drei Regionen	112
Tab. 7.13:	Von Kurzarbeit Betroffene in den drei Regionen in Prozent der Befragten	113
Tab. 7.14:	Prozentualer Anteil der von Schichtarbeit betroffenen Befragten in den drei Regionen	113
Tab. 8.1:	Machtdistanz in den drei Regionen	118
Tab. 8.2:	Der Unsicherheitsvermeidungs-Index in den drei Regionen	120
Tab. 8.3:	Der Individualismus-Index in den drei Regionen	122
Tab. 8.4:	Der Maskulinitäts-Index in den drei Regionen	124
Tab. 8.5:	Die Zusammensetzung des Faktors "Gesellschaftlicher Bezug" der Arbeit einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	139
Tab. 8.6:	Die Zusammensetzung des Faktors "Intrinsisch/Kognitiv" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	140
Tab. 8.7:	Die Zusammensetzung des Faktors "Unsicherheitsvermeidung" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	140
Tab. 8.8:	Die Zusammensetzung des Faktors "Extrinsische Arbeitsaspekte" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	141
Tab. 8.9:	Die Zusammensetzung des Faktors "Dezentralität" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	141
Tab. 8.10:	Die Zusammensetzung des Faktors "Unternehmensbezug" einschließlich Trennschärfen	144
Tab. 8.11:	Die Zusammensetzung des Faktors "Relatedness" einschließlich Trennschärfen	144
Tab. 8.12:	Die Zusammensetzung des Faktors "Unsicherheitsvermeidung (neutral)" einschließlich Trennschärfen	145
Tab. 8.13:	Die Zusammensetzung des Faktors "Growth" einschließlich Trennschärfen	145
Tab. 8.14:	Die Zusammensetzung des Faktors "Existence" einschließlich Trennschärfen	146
Tab. 8.15:	Die Zusammensetzung des Faktors "Hygienefaktoren" einschließlich Trennschärfen	146
Tab. 8.16:	Die Zusammensetzung des Faktors "Motivatoren" einschließlich Trennschärfen	146
Tab. 8.17:	Die Interkorrelationen der Skalen Kognitiv, Materiell und Sozial	147
Tab. 8.18:	Häufigkeitsverteilung der dominanten Arbeitsorientierungen kognitiv, sozial und materiell in den drei Regionen	148

Tab. 8.19:	Die Konstruktion des Unsicherheitsvermeidungsindex nach Hofstede und der Skala der Unsicherheitsvermeidung als Ergebnis der Faktorenanalyse	154
Tab. 8.20:	Die Rangfolge der Werte in den drei Regionen nach standardisierten Werten	169
Tab. 8.21:	Die Eigenwertverläufe der Faktorenanalyse der Werte-Fragen in den drei Regionen und im Gesamtdatensatz	171
Tab. 8.22:	Bedeutungsänderung arbeitsbezogener Werte in Westdeutschland	175
Tab. 8.23:	Bedeutungsänderung arbeitsbezogener Werte in Ostdeutschland	176
Tab. 8.24:	Bedeutungsänderung arbeitsbezogener Werte in Polen	177
Tab. 8.25:	Die Zusammensetzung des Faktors "Bezahlung" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	180
Tab. 8.26:	Die Zusammensetzung des Faktors "Fähigkeiten" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	180
Tab. 8.27:	Die Zusammensetzung des Faktors der "Allgemeinen Arbeitszufriedenheit" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	181
Tab. 8.28:	Die Zusammensetzung des Faktors "Wirtschaftliche Lage" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	181
Tab. 8.29:	Die Zusammensetzung des Faktors "Resignation (Bleiben)" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	181
Tab. 8.30:	Die Zusammensetzung des Faktors "Organisation und Vorgesetzter" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	182
Tab. 8.31:	Die Zusammensetzung des Faktors "Stress" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	182
Tab. 8.32:	Die Zusammensetzung des Faktors "Sicherheit/Chancen" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	183
Tab. 8.33:	Die Zusammensetzung des Faktors "Akzeptanz" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	183
Tab. 8.34:	Die Zusammensetzung des Faktors "Resignation (Verlassen)" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	183
Tab. 8.35:	Die Zusammensetzung des Faktors "Loyalität/Comittment" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	184
Tab. 8.36:	Die Zusammensetzung des Faktors "Kollegen" einschließlich Faktorladungen und Trennschärfen	184
Tab. 8.37:	Regressionsanalyse der Einzelzufriedenheiten auf die Allgemeine Arbeitszufriedenheit im Gesamtdatensatz	191
Tab. 8.38:	Faktoren der Arbeitszufriedenheit 2. Ordnung	193

Tab. 8.39:	Regressionsanalyse der Einzelzufriedenheiten auf die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Westdeutschland	194
Tab. 8.40:	Regressionsanalyse der Einzelzufriedenheiten auf die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Ostdeutschland	195
Tab. 8.41:	Regressionsanalyse der Einzelzufriedenheiten auf die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Polen	196
Tab. 8.42:	Die Einschätzung der Veränderungen (wirtschaftlich, allgemein, im Betrieb) in den drei Regionen	204
Tab. 8.43:	Wortlaute der Items zur wirtschaftlichen Lage	206
Tab. 8.44:	Die Einschätzung der eigenen und gesamtwirtschaftlichen Lage in den drei Regionen	206
Tab. 8.45:	Die Bezahlungszufriedenheiten in den drei Regionen	209
Tab. 8.46:	Arbeitsplatzsicherheit und Chancen in den drei Regionen	210
Tab. 8.47:	Regressionsanalyse auf die Skala Arbeitsplatzsicherheit/Chancen im Gesamtdatensatz	210
Tab. 8.48:	Regressionsanalyse auf die Chancen, bei Arbeitsplatzverlust einen neuen, gleichwertigen Arbeitsplatz zu finden im Gesamtdatensatz	211
Tab. 8.49:	Die Zentren der 4 Cluster auf den Subskalen der Zufriedenheit	219
Tab. 8.50:	Prozentuale Aufteilung der Befragten nach der dominanten Arbeitsorientierung	221
Tab. 8.51:	Eigenwerte, Varianzerklärungsgrade und Signifikanzen der Diskriminanzfunktionen	222
Tab. 8.52:	Diskriminanzkoeffizienten der drei Diskriminanzfunktionen	223
Tab. 8.53:	Die Zentren der 4 Cluster auf den drei Diskriminanzfunktionen	224
Tab. 8.54:	Die Standardabweichungen der 4 Cluster auf den 3 Diskriminanzfunktionen	224
Tab. 8.55:	Vorhergesagte Clusterzugehörigkeit der Befragten	227
Tab. 8.56:	Vergleich der Faktorstruktur im Gesamtdatensatz und in den drei Regionen	230
Tab. 8.57:	Regressionsanalyse auf die Lebenszufriedenheit im Gesamtdatensatz	231
Tab. 8.58:	Regressionsanalyse auf die Lebenszufriedenheit im Gesamtdatensatz	232
Tab. 8.59:	Regressionsanalyse auf die Lebenszufriedenheit bei den sozial Orientierten in Ostdeutschland	234
Tab. 8.60:	Regressionsanalyse auf den Faktor Materiell/Existence im Gesamtdatensatz	247

Tab. 8.61:	Regressionsanalyse auf den Faktor Relatedness/Sozial im Gesamtdatensatz	248
Tab. 8.62:	Regressionsanalyse auf die Wichtigkeit des Aspekts "viel verdienen"	257
Tab. 863:	Regressionsanalyse auf den Unsicherheitsvermeidungsindex im Gesamtdatensatz	

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 3.1:	Flußdiagramm zum forschungsstrategischen Vorgehen	18
Abb. 3.1:	Motivationsmodell nach Wiswede	68
Abb. 3.2:	Hierarchische Ordnung der Bezugssysteme (vgl. Triandis, 1972, S. 18)	73
Abb. 3.3:	Schema der kognitiven Strukturierung der Arbeitszufriedenheit (vgl. Fischer, 1989, S. 396)	74
Abb. 7.1:	Die Altersstruktur der regionenspezifischen Stichproben	107
Abb. 7.2:	Regionenspezifische Verteilung der Berufsausbildung	109
Abb. 7.3:	Die Aufteilung der Befragten nach der Position in der Unternehmenshierarchie in den drei Regionen	112
Abb. 8.1:	Yesmanship in den drei Regionen in Abhängigkeit von der Berufsausbildung	115
Abb. 8.2:	Die vier Indizes nach Hofstede in den drei Regionen	117
Abb. 8.3:	Die vier Indizes nach Hofstede in Westdeutschland bei unterschiedlicher Berufsausbildung	128
Abb. 8.4:	Die vier Indizes nach Hofstede in Ostdeutschland bei unterschiedlicher Berufsausbildung	129
Abb. 8.5:	Die vier Indizes nach Hofstede in Polen bei unterschiedlicher Berufsausbildung	130
Abb. 8.6:	Die vier Indizes nach Hofstede in den drei Regionen bei Befragten mit Hochschulausbildung	131
Abb. 8.7:	Die vier Indizes nach Hofstede in den drei Regionen bei Männern und Frauen mit Lehre	132
Abb. 8.8:	Der Unsicherheitsvermeidungsindex in den drei Regionen bei Befragten mit Lehre in den unterschiedlichen Altersgruppen	133
Abb. 8.9:	Die Zweidimensionale Skalierung der Werte-Fragen auf Basis euklidischer Distanzen	143
Abb. 8.10:	Prozentuale Anteile der dominanten Arbeitsorientierungen Materiell, Sozial und Kognitiv in den drei Regionen	149
Abb. 8.11:	Normierte Mittelwerte der Skalen Materiell, Sozial und Kognitiv in den drei Regionen	150
Abb. 8.12:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werteskalen in den drei Regionen	153
Abb. 8.13:	Prozentuale Anteile der dominanten Arbeitsorientierung im Gesamtdatensatz	156
Abb. 8.14:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werteskalen bei unterschiedlicher Berufsausbildung im Gesamtdatensatz	157

Abb. 8.15:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werte-Skalen bei Personen ohne Ausbildung in den drei Regionen	158
Abb. 8.16:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werte-Skalen bei Personen mit Hochschulausbildung in den drei Regionen	159
Abb. 8.17:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werte-Skalen bei Personen mit Lehre in den drei Regionen	160
Abb. 8.18:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werte-Skalen bei Personen mit Fachschule/Meister in den drei Regionen	161
Abb. 8.19:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werte-Skalen bei unterschiedlicher Berufsausbildung im Gesamtdatensatz	162
Abb. 8.20:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werte-Skalen bei Männern und Frauen mit Lehre im Gesamtdatensatz	163
Abb. 8.21:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werte-Skalen bei Männern und Frauen mit Lehre in den drei Regionen	164
Abb. 8.22:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werteskalen bei Befragten mit Lehre in vier Altersgruppen in Westdeutschland	165
Abb. 8.23:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werteskalen bei Befragten mit Lehre in vier Altersgruppen in Ostdeutschland	166
Abb. 8.24:	Normierte Mittelwerte der standardisierten Werteskalen bei Befragten mit Lehre in vier Altersgruppen in Polen	167
Abb. 8.25:	Zweidimensionale Skalierung der Werte-Fragen in Westdeutschland	172
Abb. 8.26:	Zweidimensionale Skalierung der Werte-Fragen in Ostdeutschland	173
Abb. 8.27:	Zweidimensionale Skalierung der Werte-Fragen in Polen	174
Abb. 8.28:	Zweidimensionale Skalierung der Zufriedenheits-Fragen im Gesamtdatensatz	185
Abb. 8.29:	Zweidimensionale Skalierung der Zufriedenheitssubskalen im Gesamtdatensatz	186
Abb. 8.30:	Verteilung der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit im Gesamtdatensatz mit überlagerter Normalverteilungskurve	188
Abb. 8.31:	Verteilung der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit in Polen mit überlagerter Normalverteilungskurve	188
Abb. 8.32:	Verteilung der Skala Fähigkeiten im Gesamtdatensatz mit überlagerter Normalverteilungskurve	189
Abb. 8.33:	Plott der Residuen der Skalen Organisation/Vorgesetzter gegen die Allgemeine Arbeitszufriedenheit zur Überprüfung von Heteroskedastizität	190

Abb. 8.34:	Resignationsstufen in Abhängigkeit von der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit im Gesamtdatensatz (in Prozent)	199
Abb. 8.35:	Resignationsstufen in Abhängigkeit vom Niveau der Motivation im Gesamtdatensatz (in Prozent)	200
Abb. 8.36:	Resignationsstufen in Abhängigkeit von der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit in Westdeutschland (in Prozent)	200
Abb. 8.37:	Resignationsstufen in Abhängigkeit von der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit in Ostdeutschland (in Prozent)	201
Abb. 8.38:	Resignationsstufen in Abhängigkeit von der Allgemeinen Arbeitszufriedenheit in Ostdeutschland (in Prozent)	202
Abb. 8.39:	Normierte Mittelwerte der Zufriedenheitsskalen in den drei Regionen (I)	203
Abb. 8.40:	Normierte Mittelwerte der Zufriedenheitsskalen in den drei Regionen (II)	208
Abb. 8.41:	Normierte Mittelwerte ausgewählter Skalen in den 10 Unternehmen	213
Abb. 8.42:	Normierte Mittelwerte ausgewählter Skalen in den 3 polnischen Unternehmen	214
Abb. 8.43:	Normierte Mittelwerte ausgewählter Skalen in den 3 ostdeutschen Unternehmen	215
Abb. 8.44:	Normierte Mittelwerte ausgewählter Skalen in den 4 westdeutschen Unternehmen	216
Abb. 8.45:	Die Struktur der Cluster bezüglich der Regionenzugehörigkeit	220
Abb. 8.46:	Berufsausbildungsstruktur der Cluster	221
Abb. 8.47:	Scatterplott der 4 Cluster auf den Funktionen 1 und 2	225
Abb. 8.48:	Scatterplott der 4 Cluster auf den Funktionen 1 und 3	226
Abb. 8.49:	Scatterplott der 4 Cluster auf den Funktionen 2 und 3	227
Abb. 8.50:	Die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in den drei Regionen	236
Abb. 8.51:	Die Motivation in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in den drei Regionen	237
Abb. 8.52:	Die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in Westdeutschland bei unterschiedlicher dominanter Arbeitsorientierung	238
Abb. 8.53:	Die Motivation in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in Westdeutschland bei unterschiedlicher dominanter Arbeitsorientierung	239

Abb. 8.54:	Die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in Ostdeutschland bei unterschiedlicher dominanter Arbeitsorientierung	240
Abb. 8.55:	Die Motivation in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in Ostdeutschland bei unterschiedlicher dominanter Arbeitsorientierung	240
Abb. 8.56:	Die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in Polen bei unterschiedlicher dominanter Arbeitsorientierung	241
Abb. 8.57:	Die Motivation in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in Polen bei unterschiedlicher dominanter Arbeitsorientierung	242
Abb. 8.58:	Die Allgemeine Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit von der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit in Ostdeutschland bei unterschiedlicher Stärke der sozialen Arbeitsorientierung	243
Abb. 8.59:	Prozentuale Anteile der Beschäftigten mit guter, mittlerer und schlechter Arbeitsplatzsicherheit und Chancen in den drei Regionen	246
Abb. 8.60:	Prozentuale Anteile der dominanten Arbeitsorientierungen Materiell, Sozial und Kognitiv bei unterschiedlicher Wahrnehmung von Arbeitsplatzsicherheit und Chancen im Gesamtdatensatz	246
Abb. 8.61:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts Spaß an der Arbeit zu haben in den drei Untersuchungsregionen	251
Abb. 8.62:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts die Fähigkeiten nutzen zu können in den drei Untersuchungsregionen	252
Abb. 8.63:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben in den drei Untersuchungsregionen	253
Abb. 8.64:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts gute Aufstiegsmöglichkeiten zu haben in den drei Untersuchungsregionen	254
Abb. 8.65:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit mit intrinsischen Aspekten und ihrer Wichtigkeit in den drei Untersuchungsregionen	255
Abb. 8.66:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts gute äußere Arbeitsbedingungen zu haben in den drei Untersuchungsregionen	255

Abb. 8.67:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts viel zu verdienen in den drei Untersuchungsregionen	256
Abb. 8.68:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts viel zu verdienen bei unterschiedlicher Orientierung	257
Abb. 8.69:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts einen sicheren Arbeitsplatz zu haben in den drei Untersuchungsregionen	258
Abb. 8.70:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts einen sicheren Arbeitsplatz zu haben bei unterschiedlicher Orientierung	259
Abb. 8.71:	Abhängigkeit zwischen subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzsicherheit/Chancen und dem Faktor Existence im Gesamtdatensatz	259
Abb. 8.72:	Verhältnis zwischen der Zufriedenheit und der Wichtigkeit des Aspekts wenig Anspannung und Stress zu haben in den drei Untersuchungsregionen	260
Abb. 8.73:	Wichtigkeit mit kollegial eingestellten Menschen zusammenzuarbeiten in Abhängigkeit vom Betriebsklima und bei unterschiedlicher Orientierung	262