

Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 34

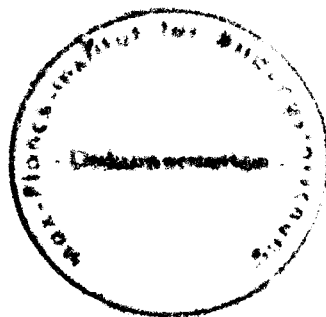
Christoph Droß und Wolfgang Lempert

**UNTERSUCHUNGEN ZUR SOZIALISATION
IN DER ARBEIT 1977-1988**

Ein Literaturbericht

**Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Berlin 1988**

ISSN: GW 0173-3842



E 89/209 + 5

Materialien aus der Bildungsforschung

In dieser Reihe veröffentlicht das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Arbeitsmaterialien (Diskussionsgrundlagen und Dokumentation), die nicht den Charakter abgeschlossener Forschungsberichte tragen, aber dem jeweils interessierten Fachpublikum zugänglich gemacht werden sollen.

Bestellungen werden erbeten an die Verwaltung des Instituts, Lentzeallee 94, 1000 Berlin 33, bei gleichzeitiger Überweisung von DM 12,- (einschließlich 7% Mehrwertsteuer) auf das Konto Nr. 09 10005885 der Sparkasse der Stadt Berlin West.

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit der Zustimmung des Instituts gestattet.

Inhalt

Vorwort	V
1. <u>Einleitung</u>	1
1.1 Ein Kategorienschema zur Kennzeichnung von Untersuchungen der Sozialisation in der Arbeit	1
1.2 Die Akzentuierung unseres Forschungsprojekts und ihre Konsequenzen für die Auswahl, Darstellung und Beurteilung der ausgewerteten Literatur	5
1.3 Relevante Defizite älterer Untersuchungen - Leitfragen für die Auswertung neuerer Publikationen	11
2. <u>Zentrale Beiträge zur Analyse sozialisierender Einflüsse von Arbeitsprozessen, Betriebsstrukturen und Berufsbiographien</u>	17
2.1 Berufliche Selbstbestimmung, Persönlichkeit und Freizeitaktivitäten: Forschungsprogramm und Untersuchungsbefunde von Melvin KOHN und seinen Mitarbeitern	17
2.1.1 Kernaussagen	23
2.1.2 Vertiefungen	53
2.1.3 Erweiterungen	59
2.1.4 Gesamteinschätzung	71
2.2 Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung: HÄFELI, KRAFT und SCHALLBERGER 1988	79
2.3 Auswirkungen verschiedener Kombinationen von Leistungsdruck und Entscheidungsspielraum: KARASEK 1978, 1979	97
2.4 Zur Interaktion von vorberuflicher, beruflicher und außerberuflicher Sozialisation: MORTIMER, LORENCE und KUMKA 1986	112
3. <u>Zusammenfassung und Schlußfolgerungen</u>	127
3.1 Resümierende Evaluation der im Text behandelten und im Anhang skizzierten abgeschlossenen Studien	127
3.2 Hinweise auf Entwicklungsbedingungen des Kontrollbewußtseins und der moralischen Urteilsfähigkeit	133
3.3 Fazit: Aufgaben für künftige Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit	136

Anhang

(1) Systematische Skizzen weiterer einschlägiger Studien (BAITSCH 1986, BAMBERG 1986, BENNINGHAUS 1987, BROUSSEAU und PRINCE 1981, FRANTZ 1980, FRÖHLICH 1978, HIGGINS und GORDON 1986, HOHNER und WALTER 1981, JURKUHN 1978, KOHLBERG und HIGGINS 1984, ROUSSEAU 1978 b)	139
(2) Annotationen zu anderen Forschungen (ANDRISANI 1977, BAITSCHE und FREI 1980, BECKER-SCHMIDT u.a. 1982, BERTRAM 1983, BRAY und HOWARD 1983, BROSE 1983, COHN 1978, EICHAR und THOMPSON 1986, FRANKE, KLEINSCHMIDT u.a. 1987, GRABB 1981, GREIF 1985, HAMMER und VARDI 1981, HECKER und GRUNWALD 1981, KABANOFF 1982, KABANOFF und O'BRIEN 1980, KUDERA u.a. 1979, LANKENAU 1984, LINDSAY und KNOX 1984, ROUSSEAU 1977, SCHLÖSSER 1981, STEINKAMP und STIEF 1978, TOKARSKI 1979, WALL und CLEGG 1981)	173
Literaturverzeichnis	189
Ausgewählte Veröffentlichungen aus dem Projekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung"	199

Vorwort

Die Literaturlauswertung, die in diesem Band dokumentiert ist, wurde im Rahmen des Forschungsprojekts "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung ausgeführt, einer Längsschnittuntersuchung, die 1976 initiiert wurde und demnächst zu Ende gehen soll. An ihr haben Ernst HOFF, Lothar LAPPE und Wolfgang LEMPert während der gesamten Laufzeit kontinuierlich mitgearbeitet. Bald nach dem Beginn unserer gemeinsamen Arbeit haben wir einen ersten Literaturbericht vorgelegt (LEMPert und HOFF 1977). Inzwischen ist eine Reihe weiterer einschlägiger Veröffentlichungen erschienen. Weil wir in der zusammenfassenden Darstellung unserer Untersuchung auch an diese Studien anknüpfen wollen, haben wir sie ebenso systematisch gesichtet und analysiert wie die älteren Arbeiten; und weil unsere frühere Literaturübersicht von vielen Industriesoziologen, Arbeitspsychologen und Berufspädagogen rezipiert worden ist, wollen wir auch diese Fortsetzung interessierten Sozialwissenschaftlern in der vorliegenden Form zugänglich machen.

Zwei Kriterien, nach denen die auszuwertenden Arbeiten ausgewählt wurden, seien gleich vorweg genannt: Erstens handelt es sich hier ausschließlich um abgeschlossene Studien, die bis auf die Untersuchung von JURKUHN (1978) auch veröffentlicht worden sind; und zweitens wurden nur Publikationen berücksichtigt, die nicht schon zur Zeit unseres früheren Literaturberichts erschienen waren. Eine Ausnahme von der zweiten Regel bilden einige ältere Arbeiten der Forschergruppe um Melvin KOHN, die wir erneut aufgreifen, um von hier aus die weiteren Untersuchungen dieser Gruppe, die den komplexen Gegenstandsbereich wie kein anderes Forschungsteam auf der Welt erhellt hat, kohärenter darstellen und umfassender einschätzen zu können.

Weitere Auswahlkriterien sowie Auswertungskategorien und Beurteilungsgesichtspunkte für die behandelten Studien werden im Einleitungskapitel (1.) vorgestellt und zum Teil auch begründet; dabei wird unter anderem auf den Stand der relevanten Forschung 1977 Bezug genommen. Der folgende Hauptteil (2.) enthält etwas ausführlichere Deskriptionen und Evaluationen jener Untersuchungen, die mit unserem eigenen Vorhaben besonders verwandt erscheinen oder/und in spezifischer Weise kontrastieren. Das sind neben den Studien von KOHN, SCHOOLER und Mitarbeitern die Forschungen von HÄFELI, KRAFT und SCHALLBERGER (1988), KARASEK (1978, 1979) und MORTIMER, LORENCE und KUMKA (1986). Im Schlußkapitel (3.) wird der aktuelle Forschungsstand zuerst kritisch resümiert; daran anschließend werden für uns wesentliche Ergebnisse neuerer Studien zusammengestellt und Perspektiven für weitere Untersuchungen aufgezeigt. Wie unserem früheren Literaturbericht ist dem vor-

liegenden Text ein längerer Anhang beigefügt, der diesmal außer systematischen Skizzen weiterer einschlägiger Studien auch noch Annotationen zu einer Reihe von anderen Arbeiten enthält, die nur lose Bezüge zu unserem eigenen Projekt aufweisen und bestimmte Kategorien von Untersuchungen exemplarisch repräsentieren.

Jenseits jener vorgängigen Absprachen und wiederholten Abstimmungen, ohne die keine gemeinsame Schrift einigermaßen konsistent produziert werden kann, verteilen sich Urheberschaft und Verantwortlichkeit für diesen Band auf die beiden Autoren wie folgt: Von Christoph DROSS stammt die "Kernsubstanz", d.h. er hat die Rohfassungen der meisten Abschnitte des Hauptteils (2.) und des Anhangs erstellt. Wolfgang LEMPert zeichnet für einige Ergänzungen der zentralen Kapitel, der systematischen Skizzen und der Annotationen, für Einleitung und Schlußteil sowie für die Überarbeitung des Ganzen verantwortlich.

Zu danken ist auch diesmal wieder Ernst HOFF, der durch kritische Kommentierung des Rohmanuskripts einmal mehr zur Verbesserung des Textes beigetragen hat, weiterhin Barbara REDLITZ und Hiltrud ALBAT für Hilfeleistungen bei der Literaturbeschaffung, bei der Erstellung der Literaturverzeichnisse und bei der Nachprüfung von Zitaten und Belegen, vor allem aber für die Umsetzung unserer teils handgeschriebenen, teils dilettantisch getippten Manuskripte in die vorliegende Druckversion.

Berlin, im Herbst 1988

Wolfgang Lempert

1. Einleitung

1.1 Ein Kategorienschema zur Kennzeichnung von Untersuchungen der Sozialisation in der Arbeit

Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit können nach verschiedenen Gesichtspunkten klassifiziert, analysiert und evaluiert werden. Der folgenden Auswahl, Beschreibung und Beurteilung solcher Studien liegt ein analytisches Schema zugrunde, das sowohl der besonderen Struktur des Gegenstandsbereichs Rechnung trägt als auch allgemeine methodische Merkmale und Merkmalsausprägungen akzentuiert. Dabei schließen die jeweils angeführten Subkategorien einander nicht aus, sondern treten in unterschiedlichen Verbindungen und Akzentuierungen auf.

a) generelle Charakterisierung

- theoretische Studie
 - o analytisch
 - o präskriptiv
- Literaturbericht
- Sekundäranalyse vorliegender Daten
- historische Untersuchung
- internationaler Vergleich
- im engeren Sinne empirische Untersuchung
 - o methodenorientiert
 - o gegenstandsorientiert

b) theoretische Fundierung der Analyse von Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung

- durch eine Rahmenkonzeption mit allgemeinen Aussagen über diese Relationen
- durch einzelne, speziellere Theorien oder Modelle, die nur einen Pol der Beziehung, d.h. entweder die Arbeit oder die Persönlichkeit konsistent strukturieren und den anderen eher als Ansammlung heterogener externer Variablen erscheinen lassen,

- durch Annahmen oder Hypothesen, die aus einschlägigen Forschungen oder aktuellen Kontroversen abgeleitet worden sind,
 - durch ad hoc entworfene Plausibilitätsannahmen oder aus anderen Gegenstandsbereichen entliehene Analogien
- c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie verwendete Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Daten
- nach Niveaus sozialer Aggregation
 - o Mikroebene einzelner Arbeitsplätze (Arbeitsbedingungen, -inhalte, -formen)
 - o Mesoebene von Betrieben, Unternehmen, Organisationen und organisierten Aktionen
 - o Makroebene des Arbeitsmarkts und des Beschäftigungssystems größerer regionaler Einheiten
 - nach Sozialisationsbereichen
 - o Arbeit, Betrieb, Beruf
 - o vorberufliche Sozialisation
 - o außerberufliche Situation
 - nach der Zeitperspektive
 - o statisch: Arbeitsstrukturen, private Lebensverhältnisse
 - o dynamisch: sozialstruktureller Wandel, biographische Prozesse
 - nach dem Erhebungsziel bzw. der Erhebungsebene
 - o bedingungsbezogen: objektive Gegebenheiten (Arbeitstätigkeit)
 - o personen- bzw. interaktionsbezogen: deren kognitive und emotionale Verarbeitung durch die untersuchten Subjekte (Arbeitserfahrung)
 - nach den Datenquellen
 - o Fremdbeobachtung (durch Forscher und/oder Experten)
 - o Befragung (der Arbeitenden selber durch Interview und/oder Fragebogen)

- nach dem Standardisierungsgrad der Erhebung

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete persönlichkeitsdiagnostische Verfahren

- spezielle Qualifikationen und Orientierungen
- Interaktionen zwischen Person und Arbeit/Umwelt
 - o Wahrnehmungen
 - o kognitive Verarbeitung
 - o emotionale Verarbeitung
 - o Verhalten/Handeln
- allgemeine Aspekte der Persönlichkeitsstruktur
 - o kognitiv
 - o sozialkognitiv
 - o kontrollbezogen
 - o emotional/motivational
- Indikatoren
 - o "Leistungen" in Tests und in analogen "künstlichen" Situationen (z.B. Interviews)
 - o beobachtetes/erfragtes Handeln/Verhalten im Alltag, auch in der Freizeit
- Standardisierungsgrad der Erhebung

e) Stichprobe/untersuchte Gruppen

- Größe der Stichprobe
- Alter und Geschlecht der Untersuchungspartner
- Schwerpunkt ihrer Arbeitstätigkeit
 - o Produktion
 - o Verwaltung
 - o Dienstleistungen
- Ausbildungsniveau
 - o keine institutionalisierte Berufsausbildung
 - o berufliche Erstausbildung im dualen System (oder Äquivalent)

- o Fachschule
- o Fachhochschule oder Hochschule
- Ausbildungsstand
 - o Auszubildende
 - o Ausgebildete
- berufliche Stellung/sozialer Status
 - o Arbeiter, einfache und mittlere Angestellte und Beamte
 - o höhere Angestellte, gehobene und höhere Beamte
 - o Selbständige
 - o mithelfende Familienangehörige
 - o Arbeitslose

f) Untersuchungsdesign

- nach den Datenquellen
 - o Laborexperiment
 - o Feldexperiment
 - o Felderhebung
- nach den Erhebungszeitpunkten
 - o Querschnittstudie
 - o Längsschnittuntersuchung (Vergleich von zwei Meßzeitpunkten, Verlaufsanalyse)

g) verwendete Methoden der Analyse von Zusammenhängen zwischen Arbeit/Biographie und Persönlichkeitsentwicklung

- Akzent der Zusammenhangsanalyse
 - o hermeneutisch interpretierend
 - o statistisch
- Niveau der ausgeführten statistischen Operationen
 - o einfach: Auszählung von Häufigkeitsverteilungen, Berechnung von Mittelwerten, Standardabweichungen, einfachen Korrelationskoeffizienten usw. (sowie Prüfung ihrer Signifikanz)
 - o komplex: Einsatz multivariater Analyseverfahren

- Erklärungsmodell
 - o monokausal
 - o multikausal
 - o interaktionistisch.

Kennzeichnend für einschlägige Studien sowie für sozialwissenschaftliche Untersuchungen überhaupt sind nicht nur einzelne der aufgezählten Merkmale; aufschlußreich erscheint vielmehr vor allem deren jeweilige Konstellation: wieweit Theorie und Empirie, biographische und psychologische Variablen, Erhebungs- und Analyseverfahren, Befunde und Interpretationen aufeinander abgestimmt sind oder eher miteinander kontrastieren (vgl. unter 1.3).

1.2 Die Akzentuierung unseres Forschungsprojekts und ihre Konsequenzen für die Auswahl, Darstellung und Beurteilung der ausgewerteten Literatur

Das dargestellte Kategorienschema deckt eine bunte Vielfalt von Untersuchungen ab. Schon bei unserem früheren Literaturbericht ging es uns aber weniger um enzyklopädische Vollständigkeit als darum, das Umfeld unseres eigenen Forschungsprojekts auszuleuchten. Schon damals haben wir uns deshalb auf die Wiedergabe und Einschätzung von Untersuchungen einer bestimmten Art konzentriert und vorzugsweise gegenstandsorientierte empirische Studien über Veränderungen allgemeiner Persönlichkeitsmerkmale im Kontext von Arbeitssituationen im unteren und mittleren Bereich betrieblicher Hierarchien behandelt, Studien, die betriebliche und berufliche Bedingungen und Barrieren der persönlichen Entwicklung von abhängig Arbeitenden sichtbar machten. Nachdem wir unsere Vorstellungen über die Struktur des Gegenstandsbereichs und unsere Forschungsziele im Laufe der theoretischen Vorbereitung und empirischen Ausführung unserer Untersuchung präzisiert haben¹, wurde der Fokus dieses Fortsetzungsbandes noch

¹ Zur theoretischen Strukturierung des Forschungsfelds "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" siehe bes. HOFF 1986.

etwas enger gefaßt. In welcher Weise das geschehen ist, wird jetzt anhand unseres Kategorienschemas im einzelnen deutlich gemacht.

a) Untersuchungsgegenstand

Wir berücksichtigen hier nur Sozialisationsstudien, d.h. Forschungen, die Auskunft über Persönlichkeitsveränderungen geben, die auf die Auseinandersetzung der Arbeitenden mit ihren Arbeitsbedingungen, Betriebsstrukturen und Berufsverläufen zurückgeführt werden können. Untersuchungen, bei denen Zusammenhänge zwischen Arbeit und Persönlichkeit ausschließlich oder vorrangig durch Selektionsprozesse, d.h. durch persönlichkeitsbedingte oder -bezogene Selbst- oder Fremdwahlen bestimmter Arbeitsplätze, betrieblicher Umwelten und Berufswege erklärt werden, fallen damit aus der Betrachtung heraus. Zwei dieser Studien (ANDRISANI 1977; HAMMER und VARDI 1981) werden jedoch als Beispiele für ihr Genre im Anhang (2) annotiert.

b) theoretische Fundierung

Im Hinblick auf die vorgängige Konzeptualisierung des Zusammenhangs zwischen Arbeit(sbiographie) und Persönlichkeitsentwicklung haben wir zwar nach Untersuchungen Ausschau gehalten, die diesen Zusammenhang durch ein kohärentes System von Begriffen und Annahmen systematisch vorstrukturieren, dabei aber kaum eine Studie gefunden, die diese Forderung auch nur annähernd erfüllt. Deshalb haben wir auch Forschungen in den Text und in die systematischen Skizzen einbezogen, in denen lediglich die Arbeitssphäre oder allein der Persönlichkeitsbereich oder zwar beide, aber jeder für sich konsistent theoretisch strukturiert worden sind. Weiterhin haben wir auch Arbeiten berücksichtigt, deren theoretische Fundamente weniger von den Autoren selbst gelegt als einschlägigen Forschungen anderer Sozialwissenschaftler und aktuellen sozialwissenschaftlichen Kontroversen (z.B. über Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit) entnommen wurden, und nur völlig theorieleose Datensammlungen ausgeschlossen. Auch für

die letzte Kategorie wurde ein Beispiel im Anhang annotiert (BRAY und HOWARD 1983).

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie

Hinsichtlich der erfaßten Arbeitsaspekte und biographischen Merkmale bevorzugen wir Untersuchungen, in denen konkrete Arbeitsbedingungen akzentuiert, betriebliche Verhältnisse, Arbeitsmarktstrukturen und Berufsperspektiven sowie Veränderungen all dieser Gegebenheiten mitberücksichtigt und Einflüsse vor- und außerberuflicher Sozialisationsfaktoren zumindest kontrolliert werden; dagegen vernachlässigen wir Studien, die wegen der erhobenen Indikatoren - wie soziale Schicht oder technische Ausstattung - nur unzureichend über die Arbeitstätigkeit Auskunft geben (z.B. ROSENBERG und PEARLIN 1978; ROUSSEAU 1978 a).

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit

In erster Linie interessieren wir uns für arbeitsbedingte Veränderungen allgemeiner Aspekte der Persönlichkeitsstruktur, d.h. bereichsübergreifend regelhaft generativer Handlungspotentiale und genereller Tendenzen des Handelns/Verhaltens, insbesondere jener kognitiv akzentuierten Orientierungen, die wir in unserem eigenen Forschungsprojekt systematisch erhoben und analysiert haben - Kontrollbewußtsein, moralische Urteilsfähigkeit und Vorstellungen über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit - und verwandte Interaktionspotentiale, von denen ebenfalls erstens angenommen werden kann, daß ihre entwickelten Formen selbständiges Handeln in betrieblichen und außerbetrieblichen Situationen erleichtern, und die zweitens auch im Erwachsenenalter noch entwicklungsfähig sind oder erscheinen. Unter Entwicklung verstehen wir dabei weniger Zuwächse und Rückgänge innerhalb identischer Dimensionen als Übergänge zu qualitativ anderen, in der Regel komplexeren (d.h. feiner differenzierten und besser integrierten) Strukturen,

z.B. höheren Stufen intellektueller Handlungsregulation. Hierüber wird in der vorliegenden Forschungsliteratur jedoch nur selten berichtet; deshalb kam dieser Gesichtspunkt als Auswahlkriterium kaum in Betracht. Studien über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit sind für unsere Untersuchung nicht nur aufschlußreich, soweit sie Transformationen der Vorstellungen über Beziehungen zwischen den Hauptlebensbereichen mit objektiven Veränderungen der vorgestellten Relation in Verbindung bringen, sondern auch noch in zwei weiteren Hinsichten relevant: Kontinuierlich bevorzugte Freizeitaktivitäten lassen - im Unterschied zu Weisen des Freizeiterlebens - auf generelle Handlungs/Verhaltensdispositionen schließen, die sich als Aspekte von Persönlichkeitsstrukturen interpretieren lassen, und private Lebensverhältnisse sind objektive Bedingungen außerberuflicher Sozialisation, die mit den beruflichen Gegebenheiten nicht nur über die Persönlichkeit der Subjekte interagieren, sondern in vielen Hinsichten - zeitlich, räumlich, material und sozial - auch unmittelbar von Arbeitsstrukturen abhängen. Freilich können wir diese Kategorie von Untersuchungen hier nicht umfassend behandeln, sondern nur einige exemplarische Studien vorstellen.

Untersuchungen, die sich weniger auf Aspekte der Persönlichkeitsstruktur beziehen und mehr den Variablenbereich der Interaktionen zwischen Person und Umwelt betreffen, bleiben in diesem Literaturbericht weitgehend außer Betracht und sind überwiegend nur durch annotierte Beispiele im Anhang repräsentiert. Zu ihnen gehören Forschungen über die (arbeitsbedingte) Entstehung und Veränderung von Formen und Inhalten des gesellschaftlichen Bewußtseins von Arbeitern (annotierte Beispiele: EICHAR und THOMPSON 1986; KUDERA u.a. 1979) sowie von Bewertungen und Beurteilungen der Arbeit (Stichwort: Arbeitszufriedenheit), der Freizeit und der eigenen Person (annotierte Beispiele: BERTRAM 1983; GRABB 1981; HECKER und GRUNWALD 1981; KABANOFF 1982; LANKENAU 1984; LINDSAY und KNOX 1984; WALL und CLEGG 1981). Generelle Tendenzen der Inter-

aktionen zwischen den Arbeitenden und ihrer Arbeit, nämlich arbeitsbezogene Einstellungen, Reproduktionsinteressen und Arbeitsmarktstrategien werden in unserem Forschungsprojekt zwar systematisch untersucht; auf die einschlägige Literatur wird jedoch im Rahmen einer besonderen Monographie (LAPPE in Vorbereitung) eingegangen; sie braucht deshalb hier nicht nochmals behandelt zu werden. Eine Ausnahme stellt die Untersuchung von MORTIMER, LORENCE und KUMKA (1986) dar, deren Einbeziehung nach anderen Kriterien sehr nahe lag (zusätzlich annotiertes Beispiel: BROSE 1983).

Ganz ausgeklammert werden hier (genauer: im Text und im systematischen Teil des Anhangs) Studien über Zusammenhänge zwischen der Arbeit, den Erziehungseinstellungen und dem Erziehungsverhalten von Eltern sowie Persönlichkeitsmerkmalen ihrer Kinder (annotiertes Beispiel: STEINKAMP und STIEF 1978; im übrigen siehe HOFF 1986, S. 181-183), ebenso Untersuchungen, in denen es primär um den Erwerb (oder Verlust) spezieller Berufsqualifikationen und/oder -orientierungen geht (annotiertes Beispiel: FRANKE und KLEINSCHMIDT u.a. 1987), ferner Forschungen über psychopathologische Arbeitsfolgen, die zwar zentrale Aspekte der Persönlichkeit betreffen, deren Fokus jedoch am Rande des Gegenstandsbereichs unserer eigenen, tendenziell kognitivistischen Studie liegt (annotiertes Beispiel: GREIF u.a. 1983).

e) untersuchte Gruppen

Nach der Untersuchungsstichprobe bevorzugen wir Studien, die sich auf Gruppen beziehen, die mit den durch uns untersuchten Lehrabsolventen verglichen werden können, also auf Arbeiter, einfache und mittlere Angestellte und Beamte. Auch dieses Auswahlkriterium wurde aber eher locker gehandhabt. So enthält selbst der Textteil ein Beispiel für die im übrigen ausgeschlossenen "Lehrlingsstudien" (HÄFELI, KRAFT und SCHALLBERGER 1988), und im Anhang wird sogar eine Untersuchung zum Übergang aus der Schule in den Beruf systematisch skizziert (FRANTZ 1980). Beide Arbeiten erscheinen

nach anderen Gesichtspunkten für unser Projekt besonders interessant. Überhaupt nicht systematisch berücksichtigt werden hingegen hier Analysen psychischer Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, denen in unserem früheren Literaturbericht noch ein Exkurs gewidmet war (annotiertes Beispiel: COHN 1978).

f) Untersuchungsdesign

Nach der Erhebungsstrategie erscheinen Längsschnittstudien, die ohnehin ablaufende Interaktionen zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsstrukturen in Betrieben erfassen, besonders geeignet, den komplexen Gegenstandsbereich transparent zu machen; ihnen haben wir daher besondere Aufmerksamkeit zuteil werden lassen.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Weil wir davon ausgegangen sind, daß Sozialisationsprozesse in der Arbeit nur dann erkannt werden können, wenn man sie als Interaktionsprozesse analysiert, an der erstens auf beiden Seiten - Arbeit und Persönlichkeit - zahlreiche Faktoren beteiligt sind, die auch untereinander interagieren, und die zweitens in den weiteren Kontext vor- und außerberuflicher Sozialisationsprozesse verwoben sind, haben wir unser Augenmerk besonders auf zwei kontrastierende Untersuchungstypen gerichtet: auf detaillierte, hermeneutisch akzentuierte Rekonstruktionen vielseitig explorierter Einzelfälle einerseits und auf multivariate statistische Analysen standardisierter Massendaten andererseits. Dabei haben wir - oberhalb gewisser Mindeststandards der wissenschaftlichen Qualität - aber fast nur Untersuchungen des zweiten Typus gefunden - ein Ausdruck der andauernden Vorherrschaft bestimmter methodologischer Modellvorstellungen in den betreffenden sozialwissenschaftlichen Disziplinen.

Zur Anwendung der Kriterien

Wie bereits angedeutet, haben wir die angeführten Auswahlkriterien nicht rigoros angewandt, mit ihrer Hilfe vielfach nur zwischen ausführlich im Text und skizzenhaft im Anhang zu behandelnden Forschungen unterschieden und besonders dann von der konsequenten Anwendung bestimmter Kriterien abgesehen, wenn die betreffenden Studien andere Kriterien hervorragend erfüllten. Eine sehr strenge Handhabung aller Kriterien hätte nicht nur allzu viele Untersuchungen von vornherein ausgeschlossen; sie wäre auch wegen der Unschärfe der meisten Kriterien nur schwer praktikabel gewesen. Trotz des eher vorsichtigen Gebrauchs der Kriterien ist aber gleichwohl eine ganze Reihe von Studien unter den Tisch gefallen, für die sich der eine oder andere Leser vielleicht doch interessiert. Deshalb sei hier auf drei andere neuere einschlägige Literaturübersichten hingewiesen, die ein breiteres Spektrum von Untersuchungen einbeziehen: KOHN 1985, HOFF 1986, Anhang, und Ulich und BAITSCH 1987.

Weil wir die Auswahlkriterien nicht sonderlich stringent angewandt haben, konnten sie bei der Behandlung der ausgewählten Studien auch als Beurteilungsmaßstäbe fungieren.

1.3 Relevante Defizite älterer Untersuchungen - Leitfragen für die Auswertung neuerer Publikationen

Pauschal zusammengefaßt, laufen die Ergebnisse der in unserem früheren Literaturbericht dargestellten Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit darauf hinaus, daß positiv bewertete Arbeitsaspekte (wie weite Handlungsspielräume/geringe Restriktionen) überproportional mit positiv bewerteten Persönlichkeitsaspekten (wie hoher Intelligenz und internalem Kontrollbewußtsein) sowie positiv bewerteten Freizeitbeschäftigungen (wie kultureller und politischer

Aktivität) einhergehen und daß negativ eingeschätzte Merkmale beider Seiten ebenso miteinander korrelieren; diese Beziehungen werden überwiegend als Auswirkungen der Arbeitsstrukturen interpretiert. Die betreffenden Korrelationskoeffizienten sind aber meist ziemlich niedrig (und erscheinen dann nur wegen der relativ großen Stichproben gleichwohl signifikant); stärkere Zusammenhänge (etwa Regressionskoeffizienten von .30 oder mehr, was auch erst einer "Aufklärung" von knapp 10 % der Kriterienvarianz entspricht) kommen sehr selten und eher in solchen Fällen vor, bei denen theoretische und methodische Mängel zu erkennen, zumindest schwerer auszuschließen sind als bei anderen Analysen.

Hauptursachen der etwas unbefriedigenden Ergebnisse älterer empirischer Forschungen sind Defizite der theoretischen Fundierung. Diese bestehen

- hinsichtlich der Konzeptualisierung des Arbeitsbereichs besonders in der häufig mangelnden oder mangelhaften Berücksichtigung
 - o von höheren Aggregationsniveaus der Arbeitsstrukturen (wie Betrieben und Arbeitsmärkten) und ihrer Veränderungen (wie Berufsverläufen, organisatorischem und technischem Wandel),
 - o von stärker auf Persönlichkeit bezogenen oder beziehbaren Aspekten von Arbeitsbedingungen, Betriebsstrukturen und Berufsverläufen sowie
 - o von spezifischen Konstellationen verschiedener Einzelaspekte und Merkmale unterschiedlicher Aggregationsniveaus;
- hinsichtlich der Konzeptualisierung des Persönlichkeitsbereichs besonders in der Vernachlässigung
 - o von stärker auf Arbeit und Umwelt bezogenen oder beziehbaren entwicklungsfähigen Momenten von Persönlichkeitsstrukturen zugunsten von relativ umweltdistanten und -resistenten, meist eindimensionalen "traits", deren Ausprägungen überdies zum Teil mit fragwürdigen Bewertungen verbunden wurden, und

- o von Relationen zwischen einzelnen Aspekten auch hier;
 - hinsichtlich der kausalen Verknüpfung von Arbeit und Persönlichkeit vor allem
 - o in der mangelnden Unterscheidung zwischen objektiven Arbeitsstrukturen und deren Repräsentationen im Bewußtsein der Arbeitenden, der Verwechslung dieser subjektiven Vorstellungen mit den vorgestellten Realitäten oder auch mit Persönlichkeitsvariablen (so sollte die Arbeitszufriedenheit manchmal die Arbeit und manchmal die Arbeitenden charakterisieren; im ersten Fall ist das Explanandum schon logisch partiell im Explanans impliziert, für den zweiten gilt das Umgekehrte, in beiden Fällen bedarf es insoweit gar nicht der Empirie, um einen Zusammenhang festzustellen) und
 - o in einer eher deterministischen als interaktionistischen Sicht der Beziehungen zwischen den beiden Bereichen (auch zwischen Arbeit und Freizeit), die den als determiniert betrachteten Bereich meist schon per definitionem unterbelichtet und im Erklärungsansatz nicht angemessen zwischen Sozialisation, (Fremd- und Selbst-)Selektion sowie Innovation, d.h. der persönlichkeitsbedingten Veränderung von Arbeitsstrukturen differenziert
- (vgl. bes. HOFF 1986, Anhang).

Weil die Einseitigkeiten, Inkonsistenzen und Vereinfachungen, die die bisherigen theoretischen Vorklärungen kennzeichnen, eher der Tendenz Vorschub leisteten, vorhandene Beziehungen zu verdecken, zumindest zu verdunkeln, als sie zu überzeichnen oder gar artifiziell überhaupt erst herzustellen, war zu vermuten, daß die realen Zusammenhänge weit stärker ausgeprägt sind, als die bis dato insgesamt eher geringe Höhe der Zusammenhangsmaße erkennen ließ. Vordringlich erschienen eine weitergehende theoretische Strukturierung des gesamten Forschungsfeldes und seiner einzel-

nen Bereiche, zu denen die Sphäre der Interaktionen zwischen der Persönlichkeit und ihrer (Arbeits-)Umwelt als besonderer Sektor gehört, eine bessere begriffliche Verknüpfung dieser Bereiche und eine differenziertere Betrachtung der zwischen ihnen ablaufenden Wechselwirkungen.

Diesen Aufgaben haben wir uns vor allem in den ersten Jahren unserer Projektarbeit intensiv gewidmet (vgl. LEMPERT, HOFF und LAPPE 1979), aber auch weiterhin immer wieder zugewandt (vgl. HOFF 1986) und so selbst die Theorieentwicklung voranzutreiben versucht. Im vorliegenden Bericht über neuere einschlägige Veröffentlichungen gehen wir hingegen der Frage nach, welche Fortschritte andere Sozialwissenschaftler inzwischen in bezug auf die Theoriebildung erzielt haben. Dabei wenden wir neben jenen "Meßplatten", die die vorstehende Kritik impliziert, einige weitere, auch methodische Beurteilungsmaßstäbe an, die ebenfalls Auswahlkriterien entsprechen, von denen im vorigen Abschnitt (1.2) die Rede gewesen ist.

Das Ensemble unserer Evaluationsstandards stellen wir nachfolgend in der Form eines Fragenkatalogs vor:

- Zur theoretischen Verknüpfung der Hauptvariablenbereiche Arbeit/Biographie und Persönlichkeit (auch: Freizeitaktivitäten)
 - o Wieweit werden Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung vorab theoretisch begründet expliziert?
 - o Werden die arbeitsanalytischen und die persönlichkeitsdiagnostischen Kategorien begrifflich aufeinander bezogen?
 - o Wird das Verhältnis von Arbeit und Persönlichkeit als reziproke Interaktion verstanden?
- Zur Konzeptualisierung und Erhebung von Arbeit und Biographie
 - o Wieweit werden die verschiedenen sozialen Aggregationsniveaus der Arbeit in die Untersuchung einbezogen?

- o Werden die vorberufliche Sozialisation und die außerberufliche Situation der Arbeitenden berücksichtigt?
 - o Werden (logische und empirische) Beziehungen, unter anderem sowohl regelmäßige als auch kontingente Konsistenzen und Inkonsistenzen zwischen verschiedenen Einzelaspekten und Aggregationsniveaus der Arbeit sowie anderen biographischen Gegebenheiten und Ereignissen bedacht, kontrolliert und analysiert?
 - o Werden Arbeitsverhältnisse und andere biographische Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung als statisch verstanden oder als dynamisch, d.h. in kontinuierlichen und diskontinuierlichen Veränderungen begriffen aufgefaßt und erfaßt?
 - o Wird zwischen objektiven Bedingungen und subjektiven Erfahrungen unterschieden, soll nur das eine oder das andere oder beides identifiziert werden?
 - o Sind die Erhebungsverfahren den Erhebungszielen und den einzelnen Konzepten der Arbeit und der Biographie angemessen?
- Zur Konzeptualisierung und Diagnose von Persönlichkeit
- o Wieweit werden allgemeine Aspekte der Persönlichkeitsstruktur (im Unterschied zu speziellen Qualifikationen und Orientierungen sowie zu Interaktionen zwischen Person und Arbeit/Umwelt) in die Untersuchung einbezogen?
 - o Sind diese Aspekte eher als relativ umweltdistante und resistente "traits", d.h. auch eher eindimensional, allenfalls additiv multidimensional und daher nur quantitativ veränderbar konzipiert, oder handelt es sich um stärker umweltbezogene und -bedingte Konzepte mit qualitativ verschiedenen, auch unterschiedlich komplexen Ausprägungen?
 - o Werden bestimmte Ausprägungen dieser Konzepte als Aspekte relativ autonomer Handlungsfähigkeit ausgezeichnet, und erscheinen diese Auszeichnungen umweltadäquat?
 - o Werden (logische und empirische) Beziehungen zwischen den untersuchten Persönlichkeitsaspekten berücksichtigt?

- o Sind die diagnostischen Verfahren den zu diagnostizierenden Konzepten (als allgemeinen Persönlichkeitsaspekten und hinsichtlich ihrer besonderen Strukturen) adäquat?
- Zur empirischen Analyse kausaler Zusammenhänge zwischen Arbeit, Biographie und Persönlichkeit (sowie Freizeitaktivitäten)
 - o Sind die gewählten Analysemethoden der theoretischen Konzeption des Verhältnisses von Arbeit, Biographie und Persönlichkeit angemessen?
 - o Erlauben sie, zwischen Sozialisation, (Fremd- und Selbst-) Selektion und Innovation zu unterscheiden?
 - o Wieweit tragen sie dem Umstand Rechnung, daß Arbeit, Biographie und Persönlichkeit reziprok interagieren?
 - o Wie hoch sind die berechneten Zusammenhangsmaße, wie wird ihre (geringe) Höhe erklärt, und wieweit erscheint deren Erklärung plausibel?
 - o Werden alternative Möglichkeiten kausaler Interpretation der festgestellten Zusammenhänge erörtert und einleuchtende Schlußfolgerungen gezogen?

Ganz generell geht es um die Angemessenheit der Theoriebildung und der empirischen Verfahren (auch die Stichprobenauswahl und das Untersuchungsdesign müßten berücksichtigt werden) an die Grundstruktur des Untersuchungsbereichs und an die je besondere Problemstellung sowie um die Konsistenz aller einzelnen Operationen. Gefragt wird außerdem nach speziellen Lehren, die aus den betrachteten Studien für das Forschungsprojekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" im Hinblick auf die zugehörigen Konzepte, Annahmen, Arbeitsschritte und Ergebnisinterpretationen gezogen werden können. Bei alledem aber wird jeweils nur auf jene Fragen eingegangen, deren Behandlung in dem betreffenden Falle besonders aufschlußreich erscheint. Vor allem im Anhang wird sehr selektiv verfahren.

2. Zentrale Beiträge zur Analyse sozialisierender Einflüsse von Arbeitsprozessen, Betriebsstrukturen und Berufsbiographien

2.1 Berufliche Selbstbestimmung, Persönlichkeit und Freizeitaktivitäten: Forschungsprogramm und Untersuchungsbefunde von Melvin KOHN und seinen Mitarbeitern

Bei den nachfolgend darzustellenden Untersuchungen handelt es sich nicht so sehr um einzelne Studien als um ein ganzes Forschungsprogramm mit einer inzwischen mehr als 25jährigen Geschichte: um die Arbeiten der Forschungsgruppe um KOHN und SCHOOLER am "National Institute of Mental Health" in den USA. Dieses Programm wurde hierzulande lange Zeit als geradezu prototypisches Beispiel für eine "sozialstrukturelle Sozialisationsforschung" angesehen (vgl. STEINKAMP 1983). Darüber hinaus sind aber auch die umfangreichsten und - im Rahmen quantitativ orientierter Sozialwissenschaften - wichtigsten Arbeiten über den Zusammenhang von Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung daraus hervorgegangen. Wohl kaum ein anderer Ansatz in diesem Forschungsfeld wird von soziologischer wie von psychologischer Seite so häufig zitiert und als empirischer Beleg für eigene Grundannahmen angeführt, und kaum ein anderer kann ein derart umfassendes und vielschichtiges empirisches Material vorweisen.

Da die einzelnen Studien aufeinander aufbauen und sich jeweils auf dieselben konzeptionellen Grundlagen sowie gleiches oder vergleichbares Datenmaterial beziehen, lassen sie sich am besten in ihrem logischen und chronologischen Zusammenhang darstellen.

Der rote Faden, der sich durch die gesamten Untersuchungen von KOHN und später durch die der Arbeitsgruppe um KOHN und SCHOOLER zieht, ist die Frage nach den Einflüssen der sozialen Struktur einer Gesellschaft auf das Denken und Handeln,

auf die Vorstellungen und Orientierungen ihrer Mitglieder. Dabei weisen die Untersuchungen eine innere Entwicklungslogik auf, die einerseits zu einer immer stärkeren Präzisierung und Differenzierung der grundlegenden Konzepte - verbunden mit einer Verfeinerung der Erhebungs- und vor allem der Auswertungsmethoden - und andererseits zu einer Verbreiterung der in die Untersuchungen einbezogenen Phänomene führt.

Ausgangspunkt schon der frühen Washingtoner und Turiner Untersuchungen (vgl. KOHN 1959; PEARLIN und KOHN 1966) war der Einfluß der Schichtzugehörigkeit auf die Eltern-Kind-Beziehung als spezieller Aspekt des allgemeineren Einflusses der Sozialstruktur auf die Persönlichkeit. Dies geschah vor dem Hintergrund der vor allem in den USA vielfach belegten Tatsache, daß sich Eltern in ihren Erziehungsvorstellungen nach ihrer Zugehörigkeit zur sozialen Schicht unterscheiden. Von Anfang an war dabei für KOHN die Vorstellung leitend, daß sich Unterschiede in der sozialstrukturellen Position und die damit verbundenen Unterschiede in den Wertvorstellungen der Personen auf Unterschiede in den konkreten Lebensbedingungen zurückführen lassen müßten. Hier nehmen spätestens seit KOHN (1969) die Arbeitsbedingungen eine zentrale Stelle ein, womit der für diese Literaturzusammenfassung einschlägige Teil beginnt.

Damit ist bereits eine der im thematischen Kontext dieser Literaturstudie wesentlichen theoretischen und konzeptionellen Entwicklungslinien des Forschungsprogramms angesprochen. Es kristallisieren sich bei der Analyse derjenigen konkreten Lebensumstände, die den Zusammenhang von Sozialstruktur und Persönlichkeit vermitteln, sehr früh die Arbeitsbedingungen als das entscheidende Verbindungsglied heraus. KOHNs Interesse verlagert sich auf der Seite der Umweltmerkmale immer mehr von der Bestimmung der sozialstrukturellen Position als einer abstrakten und analytischen

soziologischen Kategorie zu den konkreten Arbeitsbedingungen und Arbeitserfahrungen, die systematisch mit der sozialstrukturellen Position verbunden sind. Im Resultat fungieren in den späteren Untersuchungen die Merkmale der Arbeitstätigkeit bzw. der Berufsposition der Untersuchten als die eigentlichen "unabhängigen Variablen" und die Bestimmungsstücke der sozialstrukturellen Position nur noch als (statistisch zu kontrollierende) Hintergrundvariablen.

Des weiteren verschiebt sich das Interesse KOHNs auf der Personenseite vom Zentrum elterliche Erziehungswertvorstellungen zu einer breiteren Kennzeichnung der Wertvorstellungen, Orientierungen und Einstellungen der Befragten in bezug auf die Gesellschaft und sich selbst, außerdem zu intellektuellen Fähigkeiten¹.

Mit beiden genannten Entwicklungslinien verlagert sich auch die Art der Fragestellungen von eher soziologisch orientierten zu eher psychologisch orientierten, sofern eine solche Unterscheidung im Überlappungsbereich der beiden Disziplinen überhaupt sinnvoll ist: Es geht jetzt nämlich zunehmend um die Frage nach der Entwicklung und der Beeinflußbarkeit von Merkmalen der Persönlichkeit durch Merkmale der konkreten Lebensumstände der Personen. Beides kommt spätestens in den Untersuchungen, die 1969 in dem von KOHN verfaßten Buch "Class and conformity" sowie in dem Artikel "Class, occupation, and orientation" von KOHN und SCHOOLER aus demselben Jahr re-

¹ Eine zusätzliche konzeptionelle Weiterentwicklung in späteren Veröffentlichungen besteht auch darin, daß in den früheren Untersuchungen die Begriffe Schicht bzw. Position in der Sozialstruktur (social stratification) und Klasse (class) synonym verwendet werden und erst später der Begriff Klasse für die Bezeichnung der sozioökonomischen Position, also des Besitzes von Produktionsmitteln oder der Verfügung über Produktionsmittel und (damit) über Produktionsziele, reserviert wird gegenüber der sozialstrukturellen Position, die dem erreichten Niveau der Ausbildung und dem gesellschaftlichen Ansehen einer beruflichen Stellung entspricht.

feriert werden, deutlich zum Ausdruck. Insofern kann man auch hier den Beginn des in diesem Literaturbericht relevanten Teils dieses Forschungsstranges sehen, dessen grobe Abfolge vor einer genaueren Kennzeichnung der einzelnen Studien kurz verdeutlicht werden soll.

Der Kern des Forschungsprogramms und seiner Entwicklung wird markiert über vier Auswertungen und damit zusammenhängende Publikationen aus den Jahren 1969, 1973, 1978 und 1982. Diese beziehen sich einmal auf Daten, die 1964 in einer für die USA repräsentativen Querschnittuntersuchung erhoben wurden. Dazu wurden insgesamt 3.101 Männer anhand eines thematisch breit gestreuten teilstandardisierten Interviewleitfadens zu den verschiedensten Aspekten ihrer beruflichen Tätigkeit, ihren gesellschaftlichen, selbstbezogenen und elterlichen Orientierungen befragt und auch einer Reihe psychologischer Tests unterzogen.

Zehn Jahre später fand eine Nachfolgeuntersuchung mit 679 Männern aus diesem Sample statt, die sich zu diesem Zeitpunkt noch in einem Arbeitsverhältnis befanden.

Bei KOHN (1969) sowie KOHN und SCHOOLER (1969) werden zunächst die Ergebnisse der Querschnittsuntersuchung und die Zusammenhänge zwischen den Variablen in ihrer ganzen Breite aufgefächert. Bei KOHN und SCHOOLER (1973) finden sich daran anschließend vertiefende Detailauswertungen im Hinblick auf diejenigen Zusammenhänge, die sich als zentral erwiesen haben. Dabei wird der Versuch gemacht, begrenzt auf einige wenige Zentralvariablen, zu einer ersten Abschätzung möglicher reziproker Effekte und damit zur Überprüfung von kausalen Annahmen anhand der Querschnittsdaten zu gelangen.

Die Analyse der Längsschnittdaten erfolgt in der umgekehrten Richtung: Hier werden zunächst Teilbereiche der arbeits-

und personenseitigen Indikatoren, die nach früheren Untersuchungen besonders eng miteinander zusammenhängen, zueinander in Beziehung gesetzt (KOHN und SCHOOLER 1978), um dann die Auswertung durch die Einbeziehung weiterer Variablen zu verbreitern (KOHN und SCHOOLER 1982).

Methodisch verlagert sich die Auswertungsstrategie mit dem Übergang von Querschnitts- auf Längsschnittdaten von traditionellen Verfahren der statistischen Zusammenhanganalyse quantitativer Daten auf Anpassungstests der Daten an von vorab festgelegte Strukturmodelle mit Hilfe der konfirmatorischen Faktorenanalyse nach der "Maximum-Likelihood"-Methode.

Neben diesen vier "Kernausswertungen" gibt es einige vertiefende Analysen derselben Daten und Erweiterungen, die durch Sammlung und Analyse neuer Daten mit demselben Forschungskonzept und -design die Generalisierbarkeit der Befunde und Interpretationen prüfen sollen.

Die Vertiefungen beziehen sich auf die Analysen derselben Daten und Indikatoren unter dem Aspekt der Bürokratisierung (KOHN 1971) und der Entfremdung (KOHN 1976). Damit werden zwei "klassische" Themen der Soziologie einer empirischen Analyse zugänglich gemacht, die zwar beim Entwurf der Untersuchungen nicht anvisiert waren, deren theoretische Begriffe aber plausible Bezüge zu einigen Operationalisierungen KOHNs aufweisen.

Die Erweiterungen betreffen zum einen die Ausdehnung der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung auf Frauen anhand einer analogen Befragung der Ehefrauen der Probanden in der zweiten Erhebungswelle (J. MILLER, SCHOOLER, KOHN und K.A. MILLER 1979). Zum zweiten betreffen sie die Expansion der Unter-

suchung auf die Art und das intellektuelle Niveau von Freizeitaktivitäten (K.A. MILLER und KOHN 1983), womit nicht mehr lediglich die Entsprechung zwischen Arbeit und Einstellungen, Wertvorstellungen und kognitiven Persönlichkeitsmerkmalen, sondern die Entsprechung zwischen Verhaltens-mustern in verschiedenen Lebensbereichen betrachtet wird.

Andere Ausweitungen, etwa die Analyse von Hausarbeit oder Schularbeit nach dem Muster der Erwerbstätigkeit (vgl. KOHN und SCHOOLER 1983) sind für den hier betrachteten Zusammenhang nicht relevant.

Einen weiteren Strang von Untersuchungen zur Generalisierbarkeit der in den USA gewonnenen Ergebnisse bilden Replikationen in anderen Staaten, Replikationen, deren Bedeutung als Strategie zur Testung soziologischer Theorien von KOHN in einer neueren Veröffentlichung herausgearbeitet worden ist (vgl. KOHN 1987).

Beim Vergleich von polnischen und US-amerikanischen Daten (SLOMCZYNSKI, J. MILLER und KOHN 1981) steht die Frage der Generalisierbarkeit der Ergebnisse KOHNS auf sozialistisch verfaßte Industriegesellschaften im Vordergrund. Beim Vergleich japanischer mit den US-Daten (NAOI und SCHOOLER 1985) geht es um die Generalisierbarkeit auf kapitalistisch verfaßte Industriegesellschaften mit einem spezifischen kulturellen Hintergrund, der sich bis heute insbesondere auf die Arbeitsbeziehungen auswirkt.

Nachfolgend werden zunächst die "Kernausswertungen" genauer behandelt, danach wird auf die Vertiefungen und Erweiterungen eingegangen.

2.1.1 Kernausswertungen

KOHN 1969; KOHN und SCHOOLER 1969

Die erste der vier "Kernausswertungen", die im folgenden etwas ausführlicher dargestellt werden sollen, ist die breite Analyse der 1964 erhobenen Querschnittsdaten, also die Betrachtung aller erhobenen Variablenbereiche. Die Erhebung, die Instrumente sowie die einzelnen Fragestellungen und Ergebnisse sind dokumentiert in der 1969 in erster Auflage erschienenen Monographie von Melvin L. KOHN "Class and conformity: A study in values" sowie in zusammengefaßter Form in dem Artikel "Class, occupation and orientation" (KOHN und SCHOOLER 1969).

Dabei werden drei Ziele bzw. Fragestellungen deutlich. Erstens wird der Versuch gemacht, Zusammenhänge zwischen Schicht und elterlichen Wertvorstellungen über Kindererziehung vor allem hinsichtlich der Dimension Selbstbestimmung versus Anpassung, wie sie in vielen früheren Studien (z.T. von KOHN selber oder unter seiner Mitarbeit) gefunden wurden, anhand eines für die USA repräsentativen Samples zu replizieren.

Zum zweiten findet eine erhebliche Ausweitung der untersuchten Persönlichkeitsvariablen statt. Zunächst werden die Bewertungen verschiedener Aspekte von Selbstbestimmung nicht nur in bezug auf die Kinder der Befragten, sondern auch im Hinblick auf diese selbst erhoben. Zusätzlich wird nach weiteren Bestimmungsstücken des Selbstkonzepts gefragt. Außerdem erstrecken sich die Fragen über die Orientierung gegenüber sich selbst hinaus auch auf die Orientierungen gegenüber der gesellschaftlichen und sozialen Wirklichkeit. Neben diesen Orientierungen, die man als Einstellungen, Attitüden im Sinne klassischer psychologischer Variablen

auffassen kann, geht mit der intellektuellen Flexibilität auch ein Fähigkeitsmaß in die Palette der erhobenen Personenmerkmale ein. Weiterhin wurde die subjektive Wichtigkeit bestimmter Arbeitsbedingungen, angeordnet entlang der Dichotomie "äußere Arbeitsbedingungen" versus "innere Arbeitsbedingungen" (= Arbeitsinhalt) in die Erhebung einbezogen.

Das letztgenannte Personenmerkmal, die intellektuelle Flexibilität bzw. geistige Beweglichkeit, steht in engem Zusammenhang mit der dritten verfolgten Fragestellung. Hier geht es darum, empirische Belege für die Erklärung der Zusammenhänge zwischen Schicht und Person zu finden, ausgehend von der Hypothese, daß die Wirkung der Position in der sozialen Schichtung über konkrete, damit systematisch verbundene Lebensbedingungen vermittelt ist und daß dabei die Arbeitsbedingungen eine Schlüsselstellung einnehmen.

Damit ist auch bereits die wichtigste Grundannahme, die für die Anlage der gesamten Untersuchung und auch für die nachfolgende Entwicklung des Forschungsprogramms leitend war, angesprochen. Sie läßt sich in einem einfachen Schema veranschaulichen:

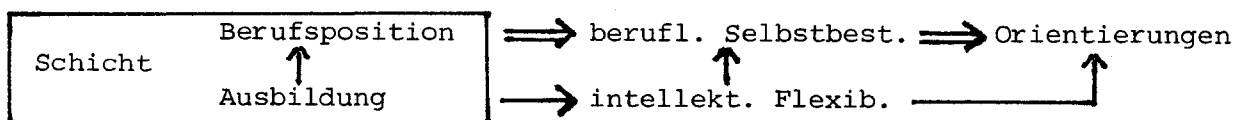
Schema 1:

Schicht \implies Selbstbestimmung im Beruf \implies Orientierungen/
Fähigkeiten

Der Zusammenhang zwischen Schicht und Personenmerkmalen wird also zurückgeführt auf die vermittelnden Zentralvariablen Arbeitsbedingungen, wobei die Selbstbestimmung im Beruf im Vordergrund steht. Da der Index der sozialen Schicht aus den beiden Teilkomponenten Berufsposition und Ausbildung gebildet wurde (siehe unten), ergeben sich genau genommen zwei Kausalketten. Für die Berufsbedingungen

wird angenommen, daß sie direkt auf die berufliche Selbstbestimmung wirken und hierüber auf die Person. Für die Ausbildungskomponente ist das Postulat etwas komplizierter: einerseits ist die Ausbildung eine Determinante der Berufsposition, andererseits wirkt sie auch indirekt über die intellektuelle Flexibilität einer Person sowohl auf die berufliche Selbstbestimmung als auch auf die Orientierungen. Das differenziertere Schema könnte also etwa so aussehen (KOHNS eigene Angaben zur differentiellen Wirkung der Ausbildungskomponente der Schicht sind nicht so ausführlich und wirken eher beiläufig):

Schema 2:



Die inhaltliche Beziehung zwischen den einzelnen Variablen-
gruppen und damit auch die Plausibilität der im theoretischen
Konzept enthaltenen Zusammenhangs- und Wirkungshypothesen
wird über die Dimension Selbstbestimmung versus Anpassung
bzw. Konformität hergestellt. Die Selbstbestimmung im Beruf
ist dabei der Dreh- und Angelpunkt des Konzepts: Berufs-
position und Ausbildung fungieren als wesentliche soziale
Determinanten der Möglichkeit zur Selbstbestimmung, die
intellektuelle Flexibilität wird als persönliche Voraus-
setzung der Selbstbestimmung betrachtet, und die Orientie-
rungen sind zum Teil direkt als Selbstbestimmtheit der
Wertvorstellungen gefaßt, zum Teil (das gilt für das Selbst-
konzept und die soziale Orientierung) betreffen sie die
Wahrnehmung eigener Einflußmöglichkeiten auf die Umwelt und
werden damit ebenfalls als Voraussetzungen für Selbstbe-
stimmung angesehen.

Die Begründung für die Konzipierung der Selbstbestimmung im Beruf als Schlüsselvariable im Zentrum des Ansatzes ergibt sich empirisch aus früheren Untersuchungen und theoretisch aus der Tatsache, daß kaum eine andere Lebensbedingung so eng mit der sozialen Stellung zusammenhängt wie der Beruf, sowie aus der Plausibilitätsannahme, daß der Beruf als zentraler Lebensbereich (zumindest für die untersuchten Männer) Bedeutung bekommt für die Wahrnehmung der Möglichkeit zur Selbstbestimmung auch in anderen Lebensbereichen.

Als umwelt- bzw. arbeitsbezogene Variablen wurden im einzelnen erhoben:

- ein Schichtindex (social stratification), nämlich eine gewichtete Kombination von Kennwerten für den erreichten Ausbildungsstand und die berufliche Stellung, verstanden als das gesellschaftliche Ansehen von Berufen, angelehnt an HOLLINGSHEADS "index of social position" (vgl. HOLLINGSHEAD und REDLICH 1958)
- die berufliche Selbstbestimmung (occupational self-direction), bestehend aus drei Komponenten:
 - o Überwachung (closeness of supervision): Hier wird mit fünf Fragen die Enge der Gebundenheit an die Anweisungen des unmittelbaren Vorgesetzten angesprochen.
 - o inhaltliche Komplexität (substantive complexity) der Arbeit: Diese setzt sich aus sieben Indikatoren zusammen, nämlich der jeweiligen Komplexität der Arbeit mit Daten, Dingen und Personen, den Zeitanteilen dieser drei Kategorien und einer Einschätzung der Gesamtkomplexität der Arbeit durch den Interviewer.
 - o Routinisierung der Arbeit: Hier wird mit einem Item die Wiederholbarkeit der einzelnen Arbeitseinheiten bzw. alternativ die Verschiedenartigkeit möglicher Weisen

der Erledigung eines Arbeitsauftrages erfragt¹.

Der verwendete Schichtindex wurde vor allem deshalb gewählt, weil er im Vergleich zu alternativen Indices - wie z.B. dem von DUNCAN (1961), dessen Kategorisierung begrifflich besser abgesichert erscheint - auf genaueren Daten basiert und zudem sehr hoch mit diesen korreliert (.89 in einer Zufallsstichprobe mit dem von DUNCAN).

Eine gewisse Überprüfung der Validität und Zuverlässigkeit der Einschätzung der Komplexität der Arbeit war durch den Vergleich der in der Untersuchung am meisten genannten Berufe mit den entsprechenden Beschreibungen im "Dictionary of occupational titles" (US Department of Labor 1965) möglich. Es wird von KOHN bzw. von KOHN und SCHOOLER in fast allen Veröffentlichungen berichtet, daß sich die Einschätzung der Komplexität der Arbeit, die sie auf der Grundlage der Beschreibungen der Befragten vornahmen, als vergleichbar mit den Einschätzungen im "Dictionary" erwiesen, die auf der Grundlage von Beobachtungen geschulter Arbeitsanalytiker formuliert worden waren. Eine genauere Darstellung dieses Vergleiches findet sich allerdings nirgends.

Bei der Erhebung der Informationen zur Komplexität der Arbeit wurde - soweit das aus den veröffentlichten Interviewleitfäden ersichtlich ist - sehr differenziert vorgegangen. Im Gegensatz zu den beiden anderen Komponenten der beruflichen Selbstbestimmung (Überwachung und Routinisierung) wurden hier die Befragten nicht direkt nach einer Beurteilung ihrer eigenen Arbeit als komplex oder weniger komplex

¹ Diese Komponente der beruflichen Selbstbestimmung wird hier noch als Komplexität der Arbeitsorganisation in Abgrenzung zur Komplexität des Arbeitsinhaltes bezeichnet und erst in späteren Veröffentlichungen bei unveränderter Operationalisierung mit dem angemesseneren Etikett Routinisierung versehen.

gefragt. Vielmehr wurde zunächst eine genaue Beschreibung der verschiedenen Aspekte und Teiltätigkeiten der eigenen Arbeit, der Art der Arbeitsaufträge, der verwendeten Materialien und Hilfsmittel usw. erbeten. Den Fragen nach den Anteilen der Arbeit mit Daten, Dingen und Personen gingen jeweils recht ausführliche Beschreibungen und Beispiele für den mit einer Kategorie gemeinten Inhalt voran. Die Beurteilung der Komplexität erfolgte dann durch die Untersucher auf der Basis der Deskription der Arbeitstätigkeit durch die Befragten (vgl. auch die Dokumentation der Erhebungsinstrumente bei KOHN 1969, S. 243-264).

Konzeptionell zeigt dieses Vorgehen eine große Nähe zur sogenannten "theoriegeleiteten Erhebung (bzw. Beobachtungsinterview)", wie sie von OESTERREICH und VOLPERT (1987) für bedingungsbezogene Arbeitsanalysen vorgeschlagen wird. Mit bedingungsbezogen ist dabei gemeint, daß die Erfassung derjenigen Merkmale einer Arbeitstätigkeit angestrebt wird, die für alle dort arbeitenden Personen gleich gelten, im Gegensatz zu einem personenbezogenen Vorgehen, bei dem die persönliche Verarbeitung dieser Bedingungen im Sinne von individuellen Wahrnehmungen und Bewertungen von Arbeitsbedingungen erhoben werden soll. Bei der bedingungsbezogenen Erhebung werden in der Wissenschaftssprache formulierte Fragen an den Untersucher gestellt. Dieser übersetzt sie in die Alltagssprache und verschafft sich im Dialog mit dem Arbeitenden (mit der Möglichkeit, durch Nachfragen ein gemeinsames Begriffsverständnis aufzubauen) Informationen über die Arbeitstätigkeit. Diese Informationen beurteilt der Untersucher dann im Lichte einer wissenschaftlichen Theorie. Obwohl die Befragungen in den Untersuchungen von KOHN und SCHOOLER in der Wohnung der Befragten stattfanden, also nicht vor dem Hintergrund des beobachtbaren Vollzugs der Arbeit ausgeführt wurden, gehen sie bzw. ihre Interviewer besonders bei

der Einschätzung der inhaltlichen Komplexität der Arbeit ähnlich vor. Gerade hier ist ihre bedingungsbezogene Fragestellung, mit der sie auch andere Arbeits- und Berufsmerkmale erheben (lassen), besonders deutlich erkennbar.

Die wichtigsten weiteren Arbeits- und Berufsaspekte, die in dieser Untersuchung erhoben wurden, sind: Zeitdruck, Überstunden, Arbeitsplatzsicherheit sowie Größe, hierarchische Struktur und Eigentümer der Firma.

Die Auswahl dieser Merkmale ergab sich aus theoretischen und empirischen Hinweisen aus früheren Untersuchungen, daß diese Bedingungen mit Wertvorstellungen und Orientierungen korrelieren und somit ebenfalls zur Erklärung der Auswirkungen von sozialer Schicht herangezogen werden könnten. Tatsächlich zeigte sich dann auch für die genannten Bedingungen eine jeweils unabhängige Beziehung zu den Wertvorstellungen und Orientierungen (vgl. KOHN 1969, bes. Kap. 10). Trotzdem stehen sie bei KOHN nicht im Vordergrund. Entsprechend seiner Fragestellung und seinem theoretischen Konzept geht es ihm nicht um die Bedeutung dieser Ergebnisse an sich, sondern um den kontrastierenden Vergleich der Höhe dieser Zusammenhänge mit den Auswirkungen der beruflichen Selbstbestimmung auf die Wertvorstellungen und Orientierungen. D.h. die letztgenannten Arbeits- und Berufsbedingungen werden in erster Linie zum Vergleich mit der im theoretischen Konzept als Schlüsselvariable und bedeutsamste Berufsbedingung angenommenen beruflichen Selbstbestimmung herangezogen.

Auf der Seite der untersuchten Persönlichkeitsvariablen steht neben einem Maß für intellektuelle Flexibilität, das auf eine (mentale) Fähigkeit zielt, eine Reihe von Orientierungen der befragten Personen im Mittelpunkt, die sich nach den Bezugspunkten eigene Kinder, Arbeit, Gesellschaft und Selbst ordnen läßt. Die Variablen und ihre

Operationalisierungen sind im einzelnen:

- elterliche Wertvorstellungen: Den Befragten wurde eine Liste von 13 Erziehungszielen vorgegeben, die sich alle inhaltlich als Aspekte der grundlegenden Dimension Selbstbestimmung versus Konformität interpretieren lassen (Beispiele: verantwortungsbewußt, ordentlich und sauber sein, den Eltern gehorchen, ein guter Schüler sein). Die Befragten sollten die drei für sie wichtigsten und die drei unwichtigsten dieser Ziele nennen.
- Mit einer ganz ähnlichen Liste von 12 Vorgaben wurden die Wertvorstellungen der Befragten für sich selbst angesprochen.
- Subjektive Wichtigkeit von Berufsbedingungen: Hier wurde den Befragten eine Reihe von "inneren" Berufsbedingungen wie Selbstbestimmung, Einsatz der eigenen Fähigkeiten und Interessantheit der Arbeit sowie eine Reihe von "äußeren" Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Vorgesetzte, Mitarbeiter, Arbeitsplatzsicherheit und Nebenvergünstigungen vorgelegt und nach deren Wichtigkeit für die eigene Person gefragt.

Neun verschiedene Dimensionen der gesellschaftlichen Orientierung und des Selbstkonzepts, also der Orientierungen gegenüber sich selbst, ergaben sich durch eine Faktorenanalyse von 57 Fragebogenitems.

Die vier Faktoren der gesellschaftlichen Orientierung sind:

- autoritärer Konservatismus: Am einen Ende dieser Dimension findet sich eine starre Anpassung an autoritäre Gebote, verbunden mit Intoleranz gegenüber Unangepaßtheit und am anderen Ende Aufgeschlossenheit gegenüber abweichenden Meinungen und Verhaltensweisen.

- (weitere) Merkmale der Moral: Hier findet sich auf der einen Seite Opportunismus gegenüber Gesetzen und Normen und auf der anderen Seite Eigenverantwortlichkeit.
- Vertrauen: Hiermit ist der Grad des allgemeinen Vertrauens in Mitmenschen gemeint.
- Einstellungen gegenüber Veränderungen: Die betreffenden Fragen zielen in sehr allgemeiner Form auf Aufgeschlossenheit für alternativ zu Widerstand gegen Veränderungen.

Die Faktorenstruktur des Selbstkonzepts besteht aus fünf Dimensionen:

- Selbstvertrauen: der Grad der Selbstachtung und des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten.
- kritische Selbsteinschätzung: Diese Fragen messen die Tendenz, sich selbst herabzusetzen.
- Zuschreibung von Verantwortung: Diese Dimension erstreckt sich zwischen den Polen fatalistischer Glaube an die Kontrolle durch fremde Mächte und Gefühl des Einflusses auf das eigene Schicksal (deckt damit einen erheblichen Teil des Kontrollbewußtseins ab und erscheint auch moralisch relevant).
- Besorgnis bzw. Ängstlichkeit: Bei diesen Fragen geht es um das erlebte "seelische Unbehagen" aufgrund von Erschöpfung, Unruhe, Langeweile, Sinnlosigkeitserleben usw.
- Ideenkonformität: Hier wird gefragt, wieweit sich die Auffassungen der Befragten nach deren Einschätzung von denen ihrer Freunde, Verwandten oder allgemein ihrer Landsleute unterscheiden.

Die Begründung für die Auswahl der Variable elterliche Wertvorstellungen in der Erziehung resultiert aus dem ersten Anliegen der gesamten Untersuchung, die Schichtunterschiede in den Erziehungseinstellungen in einem auf nationaler Ebene repräsentativen Sample zu replizieren. Die

Erfassung entsprechender Wertvorstellungen mit Bezug auf sich selbst ergibt sich dann als naheliegende erste Ausweitung der Personenvariablen. Die Erhebung der subjektiven Wichtigkeit von inneren oder äußeren Berufsbedingungen leitet sich aus früheren Untersuchungen (vor allem INKELES 1960) ab, in denen ein Zusammenhang zwischen sozialem Status und der Bevorzugung von Herausforderung und Selbstverwirklichung im Beruf festgestellt werden konnte. Die Fragen zu verschiedenen Aspekten der gesellschaftlichen Orientierung und des Selbstkonzepts sind dagegen eher durch ihren Bezug zur Selbstbestimmung als Kern des theoretischen Konzepts der Untersuchung zu erklären. Selbstbestimmung erfordert einerseits in einem gewissen Ausmaß eigene moralische Standards, Vertrauen und Aufgeschlossenheit für Veränderungen und sollte andererseits auch zu einer höheren Einschätzung der eigenen Kompetenz und Kontrolle führen. Zwischen Schicht und Selbstkonzept unterstellt KOHN eine schwächere Beziehung als zwischen Schicht und sozialen Orientierungen.

Daneben wurde - wie bereits erwähnt - noch eine Maßzahl für die intellektuelle Flexibilität entwickelt. Diese setzt sich aus sieben Indizes zusammen: vier verschiedenen Werten für psychometrische Intelligenz, der Bewertung der Adäquatheit der Antworten auf zwei kognitive Problemstellungen durch den Interviewer sowie dessen Gesamtbeurteilung der geistigen Beweglichkeit des Befragten. Den theoretischen Hintergrund bildet dabei die Annahme, daß durch intellektuelle Flexibilität die Breite der Perspektive gefördert wird und ihr Fehlen die persönliche Fähigkeit zur Selbstbestimmung beeinträchtigt. Diese individuelle Fähigkeit steht aber zunächst noch nicht im Vordergrund der Auswertungen, da sie in den theoretischen Annahmen zum Zusammenhang von Schicht, Berufsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmalen nicht mit dem Beruf in Verbindung gebracht wird. Sie wird eher beiläufig zur Erklärung desjenigen Anteils der Wirkung

der Ausbildung auf die Wertvorstellungen und Orientierungen herangezogen, der nicht über die Berufsbedingungen und die berufliche Selbstbestimmung erklärt werden kann (vgl. Schema 2).

Zusammenfassend läßt sich für die untersuchten Persönlichkeitsvariablen festhalten, daß es sich bei ihnen mit Ausnahme der intellektuellen Flexibilität, die das Verhalten in der Interviewsituation bzw. der Testsituation widerspiegelt, um Einstellungsmaße handelt, die (mit Ausnahme der Bewertung von Arbeitsbedingungen) als situationsübergreifende Verallgemeinerungen konstruiert sind.

Zur Analyse der Beziehungen zwischen biographischen und Persönlichkeitsvariablen wurden verschiedene statistische Verfahren eingesetzt, deren Ergebnisse KOHNs Grundannahmen im wesentlichen bestätigen: Die Unterschiede zwischen den Mittelwerten der elterlichen Wertvorstellungen sowie der Wertvorstellungen für die eigene Person zwischen den Angehörigen der fünf durch den Schichtindex differenzierten Sozialschichten wurden varianzanalytisch auf Signifikanz getestet. Die Beziehungen zwischen Schicht und Wertvorstellungen sind in beiden Fällen hochsignifikant und bestehen in der erwarteten Richtung: Personen aus höheren Schichten haben eher auf Selbstbestimmung zielende Wertvorstellungen, Befragte aus unteren Schichten eher solche, die auf Anpassung ausgerichtet sind. Die Korrelationen zwischen Sozialschicht und einzelnen Wertvorstellungen sind von eher mäßiger Höhe: In keinem Fall ist eine Einzelkorrelation über .20, und die kanonischen Korrelationen zwischen Schicht und Wertvorstellungen liegen bei .38 für die elterlichen Wertvorstellungen und .27 für die selbstbezogenen Wertvorstellungen. Trendanalysen zeigen durchgängig, daß diese Beziehungen fast ausschließlich auf die lineare Tendenz der Zusammenhänge zwischen sozialer Schicht und Wertvorstellungen zurückzuführen sind.

Die Korrelationen zwischen der sozialen Schicht und der subjektiven Wichtigkeit einzelner Berufsbedingungen zeigen eine positive Beziehung der Schichthöhe zu dem Interesse an äußeren und eine negative Beziehung zu dem Interesse an inneren Dimensionen der Arbeit, wobei die Korrelation für die äußeren Arbeitsbedingungen etwa doppelt so groß ist. Die Autoren interpretieren dies Ergebnis so, daß die Schichtzugehörigkeit bestimmend dafür ist, ob die untersuchten Männer gezwungen sind, sich auf äußere Arbeitsbedingungen zu konzentrieren.

Die Zusammenhänge zwischen der Sozialschicht und der gesellschaftlichen Orientierung sowie dem Selbstkonzept, die ebenfalls mittels Varianzanalysen und Trendtest ermittelt wurden, zeigen, daß die Schicht auch zu diesen Orientierungsaspekten in einer linearen Beziehung steht. Die stärksten Beziehungen bestehen zum autoritären Konservatismus, der erwartungsgemäß in unteren Schichten deutlicher ausgeprägt auftritt. Die anderen Beziehungen sind in ihrer Höhe mäßig bis klein, in ihrer Richtung aber durchgängig konsistent mit den Annahmen: Die Männer in den unteren Schichten zeigen eher ein Moralverständnis, das sich am Buchstaben von Gesetzen orientiert, haben weniger Vertrauen in ihre Mitmenschen und sind Neuerungen gegenüber weniger aufgeschlossen. Wie erwartet sind die Beziehungen zum Selbstkonzept nicht annähernd so stark wie die zu den gesellschaftlichen Orientierungen.

Zum verwendeten Schichtindex bleibt anzumerken, daß die Komponenten Ausbildung und berufliche Position jeweils unabhängig voneinander mit den Wertvorstellungen und Orientierungen zusammenhängen, während Einkommen und die persönliche Schichtzuordnung kaum mit diesen subjektiven Variablen korrelieren.

Die wichtigsten Befunde stellen die ermittelten Beziehungen zwischen beruflicher Selbstbestimmung und Wertvorstellungen bzw. Orientierungen dar, nicht nur im Rahmen dieses

Literaturberichts, sondern auch im Hinblick auf die weitere Entwicklung des Forschungsprogramms der Arbeitsgruppe um KOHN und SCHOOLER. Die für die Prüfung der Hypothese, daß die Beziehungen zwischen sozialer Schicht und Personenmerkmalen über die konkreten Arbeitsbedingungen erklärt werden können, entscheidende Frage lautet, ob die Berufsbedingungen auch unabhängig von der Schicht signifikant mit Wertvorstellungen und Orientierungen korrelieren. Dazu wurden Partialkorrelationen zwischen den Berufsbedingungen und den Wertvorstellungen/Orientierungen unter statistischer Kontrolle des Schichtindex berechnet. Aufgrund der Korrelation zwischen Schicht und den "strukturellen Imperativen" des Berufs - damit sind die Merkmale der beruflichen Selbstbestimmung sowie der Stellung in der Organisation, des Arbeitsdrucks und der mit der Arbeit verbundenen Belohnungen und Risiken gemeint - sind zwar nur Partialkorrelationen geringer Höhe zu erwarten, deren Signifikanz aber als ein deutlicher Hinweis auf die Relevanz der Berufsbedingungen anzusehen ist. Auf diese Weise wurde auch vermieden, die Auswirkungen von Schicht mit einem Phänomen zu erklären, das selber als zentrales Schichtungskriterium betrachtet werden kann.

Die Resultate dieser Operationen zeigen, daß die Gesamtheit der drei Komponenten der beruflichen Selbstbestimmung hochsignifikant zusammenhängt mit den elterlichen Wertvorstellungen, der Beurteilung der Arbeit, allen Aspekten der gesellschaftlichen Orientierung und allen Aspekten des Selbstkonzepts mit Ausnahme der Kategorie Zuschreibung von Verantwortung. Auch hier sind die Zusammenhänge mit dem Selbstkonzept weniger deutlich ausgeprägt als die mit der gesellschaftlichen Orientierung. Innerhalb der beruflichen Selbstbestimmung ergeben sich mit der Komponente inhaltliche Komplexität durchgängig höhere Partialkorrelationen als mit Routinisierung und Überwachung. Angesichts der Tatsache,

daß mit dem Auspartialisieren der Schichtmerkmale der größte Teil der Varianz der Arbeitsmerkmale eliminiert wird, ist die Höhe der kanonischen Korrelationen zwischen Arbeits- und Personenmerkmalen beachtlich: Sie betragen .26 für die Komponenten der gesellschaftlichen Orientierung und sogar für das Selbstkonzept noch .16. Das heißt, daß die berufliche Selbstbestimmung unabhängig von ihrer engen Verbindung mit der Sozialstruktur - verstanden als Hierarchie von "Macht, Ansehen und Privilegien" (vgl. KOHN 1969) - in bedeutsamer Beziehung steht zu fast allen Personenvariablen, die hier untersucht wurden (Ausnahme: Wertvorstellungen für die eigene Person).

Die Bedeutung der Selbstbestimmung im Beruf im Vergleich zu den anderen Berufsmerkmalen, die ebenfalls in Beziehung zu den Wertvorstellungen und Orientierungen stehen und daher auch zur Erklärung von Einflüssen der Sozialschicht herangezogen werden könnten, wurde abgeschätzt durch einen Vergleich der Verringerungen der kanonischen Korrelationen zwischen Schicht und Personenmerkmalen bei statistischer Kontrolle entweder der Selbstbestimmung im Beruf oder der alternativen Berufsbedingungen wie Besitz, Arbeitsplatzsicherheit, Zeitdruck, Hierarchisierung des Unternehmens. Der Zusammenhang zwischen Schicht und Person, der auf die Selbstbestimmung im Beruf zurückgeht, ist bei fast allen Personenmerkmalen nahezu gleich groß wie der Anteil aller anderen Arbeitsbedingungen zusammen.

Eine weitere Analyse, bei der zwischen den beiden Komponenten des Schichtindex differenziert wurde, zeigt zusätzlich, daß die Selbstbestimmung im Beruf die Wirkung sowohl der Ausbildung als auch der Berufsposition teilweise erklärt. Die Wirkung der Ausbildungskomponente auf die Wertvorstellungen/Orientierungen kann jedoch zum Teil auch über ihre Beziehung zur intellektuellen Flexibilität erklärt werden.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse auf eine bemerkenswerte Konsistenz der Wertvorstellungen der untersuchten Männer, ihres Verständnisses der Gesellschaft und ihrer Selbstbewertung. Vereinfacht ausgedrückt: In höheren Schichten wird Selbstbestimmung hoch bewertet, hier hält man sich selber auch für kompetent und erlebt die gesellschaftliche Umwelt als beeinflussbar. Diese Schichtbeziehungen hängen sehr eng mit der Selbstbestimmung im Beruf zusammen, und dies gilt für die Schichtkomponente Berufsposition stärker als für die Ausbildungskomponente. Da Zusammenhangsanalysen von Querschnittsdaten Kausalinterpretationen aber nur mit Hilfe zusätzlicher Plausibilitätsannahmen erlauben, läßt sich zunächst nichts über das Verhältnis der Beeinflussung der Wertvorstellungen und Orientierungen durch die berufliche Tätigkeit im Vergleich zu Prozessen der Berufswahl, der beruflichen Mobilität bzw. des "job moldings" aufgrund dieser Wertvorstellungen und Orientierungen sagen; man kann aber auch auf dieser Grundlage annehmen, daß die schichtspezifischen Berufsbedingungen für die Wertvorstellungen und Orientierungen wichtig sind, d.h. daß der Einfluß nicht nur in eine Richtung (von der Person zur Arbeit) verläuft.

KOHN und SCHOOLER 1973

Die 1973 unter dem Titel "Occupational experience and psychological functioning: An assessment of their reciprocal effects" veröffentlichten Auswertungen beziehen sich auf dieselben Daten wie die beiden eben beschriebenen Publikationen, jedoch mit einer etwas anderen Fragestellung und damit einer Verschiebung derjenigen Variablen, die im Vordergrund stehen.

Allgemein ist das Thema dieses Artikels der Zusammenhang zwischen Berufsbedingungen einerseits, Orientierungen und Denken andererseits. Dabei lassen sich zwei Fragestellungen

isolieren: erstens die Frage nach denjenigen Aspekten des Berufs, die empirisch am engsten mit Merkmalen der Orientierungen und des Denkens der Befragten zusammenhängen und zweitens die Frage nach dem Verhältnis der Wirkungsrichtungen in diesem Zusammenhang - konkret und in der Formulierung der Autoren: Beeinflußt der Beruf die Persönlichkeit, oder spiegelt er sie nur wider? (KOHN und SCHOOLER 1973, S. 97).

Wie bereits erwähnt, gingen die Autoren bereits in früheren Veröffentlichungen zur Interpretation der Befunde von der Grundannahme aus, daß die Berufe und die mit ihnen gegebenen konkreten Arbeitsbedingungen die Persönlichkeit und ihr Denken formen. Diese Hypothese richtet sich gegen die Annahme, die ermittelten Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit seien ausschließlich ein Produkt von Selektionsprozessen, die auf der Grundlage von als stabil unterstellten Persönlichkeitscharakteristika stattfänden. KOHN und SCHOOLER vertreten demgegenüber die Annahme einer fortlaufenden und wechselseitigen Beeinflussung zwischen Beruf und Denken. Das ausschließliche Wirken von Sozialisationsprozessen wird also ebenfalls bereits theoretisch für wenig plausibel erklärt.

Als Arbeitsaspekte wurden hier jetzt neben den bereits angeführten drei Komponenten der beruflichen Selbstbestimmung (inhaltliche Komplexität der Arbeit, Überwachung und Routinisierung) die folgenden Variablen gründlicher berücksichtigt:

- Stellung in der Organisation, aufgeschlüsselt in Besitz (finanzielle Beteiligung an der Organisation), Bürokratisierung (gemessen an der Anzahl der formalen Überwachungsebenen im Unternehmen) und Position in der Überwachungs-hierarchie (operationalisiert als Anzahl der Unterebenen).
- Arbeitsdruck: Häufigkeit von Zeitdruck, Schwere der Arbeit und Schmutzigkeit der Arbeit.

- Unsicherheit: Wahrscheinlichkeit von plötzlichen und dramatischen Veränderungen, Zuschreibung von Ereignissen außerhalb der eigenen Kontrolle und Risiko des Arbeitsplatzverlustes.

Hinsichtlich des Erhebungsziels und der Erhebungsmethode gelten die oben genannten Angaben. Die Begründung für die erstgenannte Variablengruppe ergibt sich aus den empirischen Befunden der Bürokratieuntersuchung KOHNS (vgl. KOHN 1971), auf die weiter unten noch genauer eingegangen werden soll.

Die genannten zwölf Bedingungen des Berufs wurden aus einer Liste von insgesamt über fünfzig Berufsbedingungen auf empirischem Weg ausgewählt, weil jede von ihnen mit mindestens zwei der untersuchten psychischen Variablen in signifikanter Beziehung steht.

Auf der Seite der Persönlichkeit ging zunächst eine reduzierte Fassung der Variablen der persönlichen und gesellschaftlichen Orientierung in die Auswertung ein:

- das Selbstkonzept mit den Komponenten Besorgnis und kritische Selbsteinschätzung, letztere "umgepolt" und daher als Selbstachtung bezeichnet
- gesellschaftliche Orientierung mit den drei Merkmalen Moral, Einstellung gegenüber Veränderungen und autoritärer Konservatismus.

Daneben finden sich je zwei Indikatoren für die subjektive Reaktion auf den Beruf und für die geistigen Fähigkeiten der Untersuchungsteilnehmer:

- berufliche Bindung (subjektive Wichtigkeit der Berufsbedingungen)
- Zufriedenheit mit den jeweils persönlich für wichtig gehaltenen Aspekten des Berufs

- intellektuelle Flexibilität
- intellektuell anspruchsvolle Freizeitaktivitäten.

Mit Ausnahme der beiden letzten Variablen, die sich auf eine in der Interviewsituation gezeigte Verhaltensstichprobe bzw. auf berichtetes Verhalten beziehen, werden die Persönlichkeitsvariablen als situationsübergreifende Einstellungen aufgefaßt.

Unexpliziert schimmert durch die verschiedenen verstreuten Ausführungen zu diesen Variablen so etwas wie die Andeutung eines Persönlichkeitskonzepts hindurch. Dies läßt sich so kennzeichnen, daß Merkmale wie (Wertschätzung von) Selbstbestimmung, Aktivität und persönliche Kontrollüberzeugung als zentrale Dimensionen von Persönlichkeit angesehen werden, denen als gemeinsame Basis die intellektuelle Flexibilität unterliegt.

Die beiden genannten Fragestellungen wurden durch zwei verschiedene Analyseverfahren angegangen. Im ersten Teil der Untersuchung wurde die relative Bedeutung der einzelnen Berufsmerkmale mit Hilfe der multiplen Regressionsanalyse untersucht, wobei der Zusammenhang jeder einzelnen Berufsvariable mit den einzelnen Aspekten der Orientierungen und des Denkens unter statistischer Kontrolle der jeweils anderen Berufsvariablen sowie der Ausbildung berechnet wurde. Ferner wurden die multiplen Korrelationen zwischen den Aspekten des Berufs und denen des Denkens miteinander verglichen bei drei Varianten von Partialkorrelationen: (1) bei Kontrolle der Ausbildung, (2) bei Kontrolle der Ausbildung, des beruflichen Status und des Einkommens und (3) bei Kontrolle sämtlicher soziodemographischer Hintergrundvariablen.

Die Abschätzung der relativen Größenordnungen reziproker Effekte zwischen Berufsbedingungen und Persönlichkeit wurde ausschnitthaft anhand der Beziehungen zwischen

inhaltlicher Komplexität des Arbeitsinhaltes und intellektueller Flexibilität vorgenommen. Da die geistige Beweglichkeit als bedeutsam für Rekrutierungsprozesse eingeschätzt und außerdem als die stabilste aller erhobenen Persönlichkeitsvariablen angesehen wurde, kann die Analyse der Interaktion dieser Variable mit den Berufsbedingungen als der härteste Test zum Nachweis von Sozialisationswirkungen, der mit diesen Daten möglich ist, angesehen werden.

Dabei wurde eine aus der Ökonometrie entlehnte Methode verwendet, die es unter Verwendung sogenannter "exogener Variablen" erlaubt, gerichtete Wirkungen bei Querschnittsdaten zu untersuchen. Die Logik des Verfahrens ähnelt pfadanalytischen Techniken. Im Prinzip wird eine zweistufige Regressionsrechnung durchgeführt, bei der in der ersten Stufe aus den exogenen Variablen, welche die eigentlich interessierenden Variablen beeinflussen, aber nicht selber von ihnen beeinflusst werden, über die Beta-Gewichte Werte für die endogenen Variablen geschätzt werden, welche um den wechselseitigen Einfluß bereinigt sind. Diese bereinigten Werte der Variablen werden in der zweiten Stufe der Regression zur Vorhersage der jeweils anderen Variable benutzt, so daß durch den Vergleich der Beta-Gewichte die relative Höhe der beiden gerichteten Einflüsse des angenommenen reziproken Zusammenhangs bestimmt werden kann.

Die Ergebnisse der umfangreichen und komplexen Berechnungen lassen sich in drei wesentlichen Aussagen zusammenfassen:

- (1) Aufgrund der recht rigiden statistischen Kontrollen sind die signifikanten Beziehungen zwischen den einzelnen Bedingungen des Berufs und den einzelnen Persönlichkeitsaspekten nicht sehr ausgeprägt: Sie reichen von .04 (Risiko des Arbeitsplatzverlustes mit geistig anspruchsvollen Freizeitaktivitäten) bis .20 (Inhaltliche Komplexität der Arbeit mit beruflicher Bindung). Die

kanonische Gesamtkorrelation zwischen Berufsbedingungen und Denken ist dagegen mit .41 relativ hoch. Erneut erweisen sich von allen Berufsbedingungen diejenigen, die berufliche Selbstbestimmung kennzeichnen, als die bedeutsamsten, und hier dominiert wiederum die inhaltliche Komplexität der Arbeit.

- (2) Für einige Aspekte der Persönlichkeit (besonders berufliche Bindung, Zufriedenheit im Beruf, elterliche Bewertung von Selbstbestimmung und anspruchsvolle Freizeitaktivitäten) verringern sich die Einflüsse der Berufsbedingungen merklich, wenn Einkommen und beruflicher Status kontrolliert werden, sie bleiben aber auch dann signifikant. Alle anderen Zusammenhänge haben offenbar kaum etwas mit dem Einkommen oder dem Status zu tun.
- (3) Das Beta-Gewicht zur Vorhersage der geistigen Beweglichkeit aufgrund der inhaltlichen Komplexität der Arbeit übertrifft mit .26 die Höhe des entgegengesetzten Beta-Gewichts (.13) deutlich. Der Einfluß der inhaltlichen Komplexität der Arbeit auf die geistige Beweglichkeit ist etwa gleichhoch wie derjenige der Ausbildung. Umgekehrt wird die gegenwärtige inhaltliche Komplexität der Arbeit sehr viel mehr durch die inhaltliche Komplexität früherer Arbeitstätigkeiten und die Ausbildung bestimmt als durch die gegenwärtige geistige Beweglichkeit.

Die damit gewonnenen Erkenntnisse lassen sich folgendermaßen interpretieren:

Innerhalb der 12 Berufsbedingungen, die nach Ansicht der Autoren eine empirische Beschreibung der strukturellen Imperative des Berufs darstellen, erweisen sich erneut die Komponenten der beruflichen Selbstbestimmung als die bedeutsamsten. Damit werden frühere Ergebnisse und Interpretationen

durch die Resultate einer anderen Auswertungsstrategie bestätigt: Diesmal wurden die Berufsbedingungen nicht als vermittelnde Variablen zur Erklärung der Beziehung zwischen Schicht und Persönlichkeit herangezogen, sondern direkt als unabhängige Variablen konzeptualisiert. Die Beziehungen zwischen Berufsbedingungen und Persönlichkeitsaspekten spiegeln auch nicht lediglich Zusammenhänge des Einkommens oder beruflichen Status' mit den untersuchten Persönlichkeitsvariablen wider.

Die Analyse der reziproken Beziehungen zwischen geistiger Beweglichkeit und inhaltlicher Komplexität der Arbeit beziehen sich notwendigerweise auf die gegenwärtigen und gleichzeitigen Effekte in beiden Richtungen. Nach den Befunden läßt sich vermuten, daß sich die Wirkung von Arbeitsbedingungen auf die Persönlichkeit vergleichsweise unmittelbar ergibt. Umgekehrte Wirkungen mit zeitlicher Verzögerung, d.h. die Einflüsse von Persönlichkeitsmerkmalen auf die Selektion für zukünftige Arbeitstätigkeiten oder auf die Gestaltung der Handlungsspielräume am gegenwärtigen Arbeitsplatz, konnten nicht abgeschätzt werden. Jedoch paßt die relative Bedeutungslosigkeit des gleichzeitigen Effekts in dieser Richtung zu dem a-priori-Argument, daß Berufe oder Berufsbedingungen sich in der Regel nicht ohne weiteres ändern und an die Bedürfnisse der Personen anpassen lassen.

KOHN und SCHOOLER 1978

Mit dieser Untersuchung beginnen die Auswertungen der Längsschnittdaten, die durch eine Nachfolgebefragung eines guten Fünftels der 1964 befragten Männer zehn Jahre später bereitgestellt wurden. Den Gegenstand der Untersuchung bilden wie schon bei den vorangegangenen Veröffentlichungen die Beziehungen zwischen Berufsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmalen, diesmal aber mit dem Akzent einer stärker abgesicherten kausalen Interpretation der Zusammenhänge. Die Frage-

stellung ist hier zunächst ähnlich wie bei den Analysen zu reziproken Zusammenhängen anhand von Querschnittsdaten (KOHN und SCHOOLER 1973) eingeengt auf die Betrachtung von zwei Variablen: der inhaltlichen Komplexität der Arbeit und der intellektuellen Flexibilität. Dabei können aber nun nicht nur die gleichzeitigen Effekte der Variablen aufeinander, sondern auch die Beziehungen der früheren Ausprägung von Merkmalen auf die spätere Ausprägung anderer Merkmale (interpretiert als zeitlich verzögerter Effekt) untersucht und mit der Stabilität dieser Merkmale zwischen den zwei Meßzeitpunkten verglichen werden.

Die zugrundeliegenden theoretischen Annahmen und Hypothesen sind bereits bei der Darstellung der Publikationen von KOHN (1969) sowie KOHN und SCHOOLER (1969) beschrieben worden. Ebenso gelten die bei der Behandlung des Artikels von KOHN und SCHOOLER (1973) gemachten Angaben zu den beiden zentralen Variablen, ihrer Operationalisierung und der Begründung ihrer Auswahl.

Die untersuchte Population setzte sich aus 687 Männern zusammen, die bereits an der ersten Erhebung 1964 teilgenommen hatten, 1974 nicht älter als 65 Jahre waren und sich noch in einem Beschäftigungsverhältnis befanden. Diese Teilstichprobe der ersten Erhebung zeigte weder in der Verteilung ihrer soziodemographischen Merkmale noch in der Art und Häufigkeit der ausgeübten Berufe bedeutsame Abweichungen von der Gesamtstichprobe, so daß die Befunde unter dem Aspekt der Repräsentativität der Stichprobe als ähnlich generalisierbar gelten können wie diejenigen der Querschnittsuntersuchungen.

Als analytischer Zugang zur Prüfung der Kausalbeziehungen wurde der Anpassungstest linearer Strukturgleichungsmodelle an die Daten mit Hilfe der konfirmatorischen Faktorenanalyse gewählt. Dabei werden die interessierenden Konstrukte

(hier: intellektuelle Flexibilität und inhaltliche Komplexität der Arbeit) als latente Variablen aufgefaßt, die anhand multipler Indikatoren (= manifeste Variablen) bestimmt werden. Die Beziehungen zwischen manifesten und latenten Variablen werden in einem empirisch gewonnenen Meßmodell beschrieben¹. Die Beziehungen zwischen den eigentlich interessierenden latenten Variablen werden in einem Strukturmodell zunächst theoretisch festgelegt, anschließend wird die Angemessenheit dieses Modells an den Daten überprüft, wobei sich rechnerisch einmal die Parameter für die im Strukturmodell vorhandenen Pfade (und damit deren Signifikanz) ergeben und zum anderen ein Maß zur Abschätzung der Güte der Anpassung des Modells an die Daten gewonnen wird. Im Kern wird also anhand dieses Vorgehens überprüft, inwieweit die Annahme bestimmter kausaler Beziehungen mit den Daten vereinbar ist und wie bedeutsam diese sind.

Die wesentlichen Ergebnisse betreffen die Kausalanalyse reziproker Effekte zwischen der intellektuellen Flexibilität und der Komplexität des Arbeitsinhaltes.

Diese Analyse erbrachte einen schwachen kausalen Pfad (.17) von der gegenwärtigen inhaltlichen Komplexität (1974) zur (vorstellungsbezogenen) geistigen Beweglichkeit zum selben Zeitpunkt. Die Stabilität der geistigen Beweglichkeit, also der kausale Einfluß dieser Variable in der Ausprägung von 1964 auf die Ausprägung von 1974, beträgt demgegenüber .71.

Dagegen ließ sich kein kausaler Einfluß der gegenwärtigen geistigen Beweglichkeit (1974) auf die Komplexität der Arbeit zum selben Zeitraum nachweisen. Jedoch ist der verzögerte Effekt in dieser Richtung, also der kausale Einfluß

¹ Durch die Messung der latenten Variablen mit multiplen Indikatoren können - so lautet die zugrundeliegende Annahme - Veränderungen der erhobenen Merkmale, die von der Unzuverlässigkeit der Meßinstrumente herrühren, von "realen" Veränderungen getrennt werden.

der geistigen Beweglichkeit 1964 auf die Arbeitsbedingungen zehn Jahre später nicht nur signifikant, sondern mit einem Pfadkoeffizienten von .45 auch von beträchtlicher Höhe.

Man kann diese Ergebnisse hinsichtlich der zentralen Frage nach dem Verhältnis von Sozialisations- und Selektionseffekten bei den Zusammenhängen zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung mit den Autoren wie folgt interpretieren:

Es gibt einen zwar schwachen, aber auf die Dauer aufgrund kumulativer Wirkungen recht bedeutsamen direkten Effekt der Arbeitsbedingungen bzw. vor allem der Komplexität der Arbeit auf die geistige Beweglichkeit, und dies, obwohl sich die geistige Beweglichkeit mit einer Korrelation von .93 über die beiden Meßzeitpunkte als das änderungsresistenteste von allen untersuchten Persönlichkeitsmerkmalen erwiesen hat. Der umgekehrte Effekt, also von der Persönlichkeit zu den Arbeitsbedingungen, ist eher zeitlich verzögert. Die geistige Beweglichkeit spielt offenbar eher eine Rolle bei der Auswahl zukünftiger als bei der Änderung gegenwärtiger Arbeitstätigkeiten.

Wenn man berücksichtigt, daß die Persönlichkeit (hier: die geistige Beweglichkeit) auch durch frühere Arbeitsbedingungen beeinflußt wird, läßt sich auch dieser als Selektionseffekt zu interpretierende Befund als Hinweis auf die gesellschaftliche und sozialstrukturelle Bedeutung inhaltlich komplexer Arbeitstätigkeiten auffassen.

KOHN und SCHOOLER 1982

Diese Untersuchung knüpft hinsichtlich der Datengrundlage, der Auswertungsverfahren und der Fragestellung direkt an die vorangehend dargestellte Studie an. Wiederum geht es um die

Analyse von reziproken Effekten zwischen Arbeit und Persönlichkeit und um die Trennung von gleichzeitigen und zeitlich verzögerten Auswirkungen anhand von Längsschnittdaten. Gegenüber der früheren Veröffentlichung wird nun eine größere Spanne sowohl von Arbeitsbedingungen als auch von psychologischen Variablen zur Kennzeichnung von Personen in die Datenauswertung einbezogen. Wieder handelt es sich darum, frühere Ergebnisse (vgl. KOHN 1969 und KOHN & SCHOOLER 1969), die anhand von Querschnittsdaten gewonnen wurden, mit Längsschnittdaten zu untermauern und die früheren kausalen Interpretationen zuverlässiger abzusichern.

Der theoretische Rahmen und die Sicht des Verhältnisses von Arbeitstätigkeiten und Persönlichkeitsentwicklung entsprechen demgemäß den Erörterungen und Ergebnissen der früheren Untersuchungen. Diese wurden auf den vorigen Seiten kurz charakterisiert. Da die Zusammenhänge wieder mit Hilfe von linearen Strukturgleichungsmodellen bzw. konfirmatorischen Faktorenanalysen untersucht wurden, die eine Spezifizierung theoretisch angenommener kausaler Beziehungen zwischen einzelnen Variablen und Variablengruppen als Grundlage des Rechengangs verlangen, werden zentrale Annahmen des theoretischen Modells, die in die Berechnung der Parameter eingehen, bei der Darstellung des datenanalytischen Vorgehens noch einmal genannt. Die Merkmale der untersuchten Population im Hinblick auf Arbeitstätigkeiten und Personen sind identisch mit denjenigen bei KOHN und SCHOOLER (1978).

Die einzelnen untersuchten Arbeitsbedingungen, ihre Begründung und die Art ihrer Messung sind hier bereits bei der Darstellung der früheren Untersuchungen gekennzeichnet worden, da die zweite Erhebungswelle aus Gründen der Vergleichbarkeit mit denselben Erhebungsinstrumenten ausgeführt wurde wie die erste. Die Variablengruppen und Einzelvariablen, auf die sich diese Auswertung bezieht, brauchen hier deshalb nur kurz bezeichnet zu werden:

- berufliche Selbstbestimmung: inhaltliche Komplexität, Routinisierung und Enge der Überwachung
- Position in der Organisationsstruktur: Besitzverhältnisse, hierarchische Position und Bürokratisierung
- Arbeitsdruck: Zeitdruck, Schwere der Arbeit, Schmutz bei der Arbeit, Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden
- extrinsische Risiken und Vergünstigungen: Einkommen, Risiko des Arbeitsplatzverlustes, Verantwortlichkeit ohne Kontrolle und Vergünstigungen (wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall).

Neu sind lediglich das Einbeziehen der Arbeitsstundenzahl in die Kategorie Arbeitsdruck und der letztgenannte Kennwert für "Vergünstigungen".

Auf Seiten der Persönlichkeit wurden drei Arten von Variablen in die Analyse einbezogen. Die erste besteht aus der intellektuellen Flexibilität (wiederum nur die vorstellungsbezogene Komponente), die bereits bei KOHN und SCHOOLER 1978 die zentrale Rolle spielt. Zum zweiten wurden erneut die verschiedenen Aspekte des Selbstkonzepts und der gesellschaftlichen Orientierung (vgl. KOHN 1969) verwendet, allerdings mit Ausnahme der "Aufgeschlossenheit gegenüber Veränderungen". Es verbleiben also drei Kennzeichen der gesellschaftlichen Orientierung: Autoritärer Konservatismus, Moral und Vertrauen sowie die fünf Kennzeichen des Selbstkonzepts: Selbstvertrauen, kritische Selbsteinschätzung, Fatalismus, Ängstlichkeit und Angepaßtheit der Vorstellungen. Aus diesen acht Variablen wurden dann empirisch per Faktorenanalyse zwei Variablen zweiter Ordnung gewonnen: Selbstbestimmtheit und (Di-)Stress (KOHN und SCHOOLER 1982, S. 1277 f.). Die Begründung für diese Orientierungsvariablen zu den genannten zwei Dimensionen ist eine rein technische, ohne theoretischen Bezug. Vorausgesetzt, daß diese beiden Dimensionen die relevanten Aspekte der Persön-

lichkeit zusammen mit der intellektuellen Flexibilität hinreichend differenzieren, reduzieren die Konzepte zweiter Ordnung den Aufwand der Datenanalyse und erhöhen wohl auch (obwohl das von den Autoren nicht angeführt wird) die Übersichtlichkeit der Präsentation und Interpretation der Resultate.

Aus dieser Analysestrategie resultieren vier Arten möglicher kausaler Beziehungen, nach denen sich die Darstellung der unterschiedlichen Auswertungen und vielfältigen Einzelergebnisse gliedern läßt:

- (1) die verschiedenen kausalen Einflüsse der Berufsbedingungen aufeinander

Dazu wurden theoretisch die möglichen Pfade so fixiert, daß die vier Kategorien von Berufsbedingungen sich jeweils wechselseitig beeinflussen dürfen, mit Ausnahme der Position in der Organisationsstruktur, die jeweils nur einseitig auf alle anderen Kategorien kausal wirken sollte. Im übrigen wurde im Zweifelsfall den gleichzeitigen Effekten vor denen zwischen den beiden Meßzeitpunkten wirkenden Einflüssen der Vorrang eingeräumt, weil beides nicht simultan geprüft werden konnte.

- (2) die kausalen Beziehungen zwischen den verschiedenen Berufsbedingungen und der intellektuellen Flexibilität

Hier wurden ebenso die kausalen Pfade in Richtung Stellung in der Organisationsstruktur ausgeschlossen. Unter Einbeziehung von soziodemographischen Hintergrundvariablen als "Instrumenten" unter der Annahme, daß sie allenfalls am Beginn der Arbeitskarriere einen kausalen Einfluß auf Rekrutierungsprozesse haben, danach aber nicht mehr, ist das Modell hier hinreichend dafür spezifiziert, daß mit seiner Hilfe die Parameter für gleichzeitige und verzögerte Effekte geschätzt werden können.

- (3) die kausalen Beziehungen zwischen Berufsbedingungen und den verschiedenen Variablen des Selbstkonzepts und der gesellschaftlichen Orientierung

Die Modellkonstruktion entspricht derjenigen unter Punkt (2). Statt der intellektuellen Flexibilität wurden jeweils sukzessive die Orientierungsvariablen eingesetzt.

- (4) die Kausalzusammenhänge zwischen Berufsbedingungen auf der einen und intellektueller Flexibilität, Selbstbestimmtheit und Distress auf der anderen Seite

Dazu wurden alle drei Persönlichkeitsmerkmale konzeptuell als Basisdimensionen der Persönlichkeit und die Variablen Selbstbestimmtheit und Distress rechnerisch als latente Variablen zweiter Ordnung behandelt. Auch hier wurden im Zweifelsfall gleichzeitige Effekte gegenüber den zeitlich verzögerten bevorzugt.

Anhand dieses Rasters lassen sich auch die wesentlichen empirischen Befunde darstellen.

Zu den Beziehungen der Berufsbedingungen untereinander genügt es in diesem Zusammenhang, festzuhalten, daß die genannten vier Arten von Arbeitsbedingungen und die damit gegebenen 14 "strukturellen Imperative der Arbeit" untereinander komplex vernetzt sind. Die Position in der Organisationsstruktur hat vielfältige Beziehungen zu den anderen Arbeitsmerkmalen, die substantielle Komplexität der Arbeit erweist sich erneut als Schlüsselvariable der Arbeitsbedingungen, da sie die meisten Zusammenhänge mit allen anderen Variablen zeigt. Alle Beziehungen sind konsonant mit früheren Annahmen und Resultaten.

Das Verhältnis von Berufsbedingungen und intellektueller Flexibilität zeigt im Lichte der gewählten Auswertungsverfahren folgendes Muster: Mehrere Berufsbedingungen weisen kleine

bis moderate, in jedem Fall aber gleichzeitige und unabhängige Effekte auf die intellektuelle Flexibilität auf. Der Effekt der inhaltlichen Komplexität ist mit .13 deutlich der stärkste. Die Position in der Überwachungshierarchie scheint sich eher indirekt - über ihre Beziehung zur inhaltlichen Komplexität - auf die geistige Beweglichkeit auszuwirken. Alle Effekte in umgekehrter Richtung - also von der Persönlichkeit zu den Arbeitsbedingungen - sind zeitlich verzögert. Das spricht dafür, daß dieser Anteil der "Anpassung" von Person und Arbeitsbedingungen eher über Prozesse der selektiven Rekrutierung und Zurückweisung erfolgt. Bei Prozessen des "job molding" wären auch gleichzeitige Effekte zu erwarten.

Die Zusammenhänge der strukturellen Imperative der Arbeit mit den Variablen des Selbstkonzepts und der gesellschaftlichen Orientierung ähneln den Beziehungen der Arbeitsvariablen zur geistigen Beweglichkeit. Berufliche Selbstbestimmung führt zu signifikant deutlicher selbstbestimmten Orientierungen. Die Effekte von Druck und Risiken der Arbeit sind inkonsistenter. In entgegengesetzter Richtung sind ebenfalls signifikante Effekte zu erkennen: Jede Orientierungsvariable beeinflusst mindestens ein Berufsmerkmal. Die meisten dieser Effekte sind zeitlich verzögert¹.

Der letzte Teil der Analysen, anspruchsvoll überschrieben mit dem Titel "Toward an overall model of job conditions and personality" (S. 1275), kann in den folgenden Aussagen zusammengefaßt werden: Selbstbestimmte Arbeit - und hier vor allem deren inhaltliche Komplexität - führt zu geistiger Beweglichkeit und Selbstbestimmtheit bei der arbeitenden

¹ Die wenigen gleichzeitigen Effekte von Orientierungen auf Arbeitsbedingungen werden von den Autoren als Artefakte interpretiert, die auf mangelhafte Indikatoren zurückzuführen sind.

Person. Belastende Arbeitsbedingungen führen zu Distress. Dies kann als Beleg der "learning-generalization theory" (vgl. BREER und LOCKE 1965) aufgefaßt werden. Umgekehrt führt intellektuelle Flexibilität mit der Zeit zu stärker selbstbestimmten beruflichen Positionen. Distress als Persönlichkeitseigenschaft dagegen zieht über die Zeit noch stärker "stressende" Arbeitsbedingungen nach sich, wie Zeitdruck, Verantwortlichkeit ohne Kontrolle usw.. Selbstbestimmung als Persönlichkeitseigenschaft führt dagegen über die Zeit direkt nur zu weniger Überwachung und höherem Einkommen. Weitere Auswirkungen, vor allem auf die berufliche Selbstbestimmung, sind offenbar eher mit einer indirekten Wirkung über die geistige Beweglichkeit zu erklären.

Resümierend kann gesagt werden: Diese Veröffentlichung liefert einen weiteren und (durch Längsschnittdaten) empirisch besser abgesicherten Beleg für Einflüsse der inhaltlichen Komplexität der Arbeit auf Persönlichkeitsvariablen und - wenn man die Stellung in der Organisationsstruktur als Schichtindikator betrachtet - auch für entsprechende Auswirkungen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gesellschaftsschicht.

Die umgekehrten Effekte - von Personenmerkmalen zu Arbeitsbedingungen - sind Langzeitwirkungen von (ebenfalls) erheblichem Ausmaß. Das direkte Modifizieren von Arbeitsbedingungen durch den Arbeitsstelleninhaber nach dessen Bedürfnissen scheint auch nach diesen Daten schwierig zu sein.

Innerpsychisch scheint - zumindest auf der Analyseebene der drei "Basisdimensionen" der Persönlichkeit: geistige Beweglichkeit, Selbstbestimmtheit, Distress - die Selbstbestimmtheit der Angelpunkt zu sein. Diese latente Variable hat als einzige Beziehungen sowohl zur intellektuellen Flexibilität als auch zum Distress.

Die referierten Analysen belegen einmal mehr die wechselseitigen Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und Persönlichkeitsmerkmalen im Erwachsenenleben. Die Wirkungen des Berufes auf die Person sind deutlich und relativ kurzfristig. Sie erhalten vor allem in ihrer Kontinuität und aufgrund kumulativer Effekte Gewicht. Die so (mit)beeinflusste Persönlichkeit spielt über Rückkoppelungsprozesse sowohl in positiver wie in negativer Richtung eine beträchtliche Rolle bei den Prozessen der zukünftigen beruflichen Plazierung und damit auch hinsichtlich der Stellung des Individuums in der Sozialstruktur. "The process of job affecting man and man affecting job is truly reciprocal throughout adult life" (KOHN und SCHOOLER 1982, S. 1282).

Insgesamt liegt die Bedeutung dieser Auswertungen nicht in neuen oder überraschenden Ergebnissen, sondern in der Bestätigung früherer Analysen durch weitere Daten und alternative Auswertungsstrategien.

2.1.2 Vertiefungen

Die beiden vertiefenden Analysen, über die hier berichtet werden soll, betreffen das Datenmaterial der Querschnittsbefragung von 1964. Darin wird versucht, die Breite der erhobenen Variablen und die Vielfalt der erfaßten Merkmale zu nutzen, um durch die geeignete Auswahl und teilweise Umgruppierung der Indikatoren zwei Phänomene einer empirischen Untersuchung zugänglich zu machen, die während der Konzeption des Forschungsansatzes noch nicht im Blickpunkt standen: einerseits die Bürokratie und andererseits die Entfremdung, beides Themen, deren sozialwissenschaftliche Bearbeitung durch eine lange Tradition von theoretischen Erwägungen, aber vergleichsweise wenig empirischer Kontrolle gekennzeichnet ist.

Ausgangspunkt ist dabei jeweils der Aufweis einer mehr oder weniger großen Nähe der operationalisierten Indikatoren und Konzepte bei KOHN und SCHOOLER zu den betreffenden theoretischen Begriffen. Diese Nähe kann entweder bei einzelnen Variablen und Indikatoren von vornherein gegeben sein, oder sie muß durch die Neukonstruktion von Indizes nach Maßgabe der entsprechenden theoretischen Begriffe eigens erst hergestellt werden. Das gilt für die Erfassung von Aspekten der Arbeit bzw. der gesellschaftlichen Umwelt (also Bürokratie bzw. Entfremdung). Die Persönlichkeitsaspekte als abhängige Variablen werden in diesen Studien unverändert aus den oben dargestellten "Kernausswertungen" entnommen.

KOHN 1971

Hier geht es um die in der einschlägigen Literatur zwar häufig geäußerte, aber selten überprüfte Annahme, daß durch die bürokratische Organisation von Arbeitsprozessen bei den Arbeitenden eine gedankenlose und unkritische Anpassung gefördert wird (vgl. KOHN 1971, S. 461). Ausgehend von zwei in der Soziologie klassischen Definitionen (WEBER 1947, MERTON 1952) betont KOHN beim Bürokratiebegriff die klare Aufteilung und Abgrenzung von Teiltätigkeiten in Organisationen, die hierarchisch strukturierten Systeme von Kontrolle und Sanktionen sowie die abstrakten und allgemein definierten Regeln zur Koordination der Abläufe. Diese Merkmale werden in der zitierten Literatur in Verbindung gebracht mit Verhaltensweisen der arbeitenden Personen wie fehlende Initiative und mangelnde Beweglichkeit, Vermeidung von selbständigen Entscheidungen, Unaufgeschlossenheit gegenüber Neuerungen bzw. Unfähigkeit zu abweichendem Verhalten, kurz: Überangepasstheit (KOHN 1981, S. 91).

Die damit vorhergesagten Merkmale des Verhaltens in bürokratischen Organisationen treffen offensichtlich den Kern

sowohl einzelner Variablen als auch des verbindenden Grundgedankens der personenseitig erhobenen Variablen bei KOHN und SCHOOLER: die Selbstbestimmtheit oder Autonomie im Denken und in den Orientierungen im Gegensatz zur Angepaßtheit. Von daher war es naheliegend, diese Personenvariablen zu einem Indikator für die Ausprägung von Bürokratie in Beziehung zu setzen. Bei KOHN wird dazu ein Aspekt von Bürokratie, nämlich das Ausmaß der hierarchischen Organisation von Autorität untersucht und als die Anzahl der formalen Überwachungsebenen operationalisiert. Von hier aus sollen zwei Fragen empirisch beantwortet werden, nämlich wie der psychosoziale Einfluß von Bürokratie tatsächlich aussieht und wie er erklärt werden kann.

Als Verfahren zur Identifizierung von Zusammenhängen zwischen dem derart operationalisierten Bürokratisierungsgrad und den berücksichtigten Persönlichkeitsaspekten wurden kanonische Korrelations- und multiple Regressionsanalysen angewandt.

Diese Analysen führen zu dem zunächst etwas überraschenden Resultat, daß Beschäftigte in Bürokratien mit einer großen Anzahl formaler Überwachungsebenen tendenziell eine größere geistige Beweglichkeit zeigen, Selbstbestimmung höher bewerten, offener sind für Veränderungen und eher persönlich geprägte moralische Standards und Beurteilungsmuster verwenden. Weitere empirische Auswertungen erhellen die Ursachen dieses Zusammenhangsmusters. So können die Beziehungen nur zu einem kleinen Teil auf die bessere Ausbildung der in Bürokratien beschäftigten Personen zurückgeführt werden. Wichtiger sind dagegen das höhere Einkommen und die größere Arbeitsplatzsicherheit, vor allen aber eine höhere inhaltliche Komplexität der Arbeit. Die inhaltliche Komplexität der Arbeit korreliert von allen arbeitsbezogenen Merkmalen mit .40 am höchsten mit der Anzahl der formalen Überwachungsebenen, und zwar positiv.

Diese Ergebnisse werden von KOHN so interpretiert, daß die allgemeinen Ansichten über Bürokratien überdacht werden müssen. Genau genommen gilt dies jedoch nur, wenn man Bürokratien mit der formalen Anzahl der Überwachungsebenen gleichsetzt. Die angeführten "allgemeinen Vorstellungen über Bürokratie" beziehen sich aber im Kern auf Formen der Arbeitsorganisation, bei denen die einzelnen Arbeitsabläufe durch starre Vorschriften bis ins Detail reglementiert sind, also auf sehr restriktive und mit wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräumen versehene Arbeitsaufgaben. Die Entsprechungen zum tayloristischen Konzept der Arbeitsorganisation (vgl. VOLPERT 1977, 1985; TAYLOR 1977) liegen auf der Hand. Genau dies trifft aber auf die von KOHN untersuchten "bürokratischen" Arbeitsplätze nicht zu. Sie sind im Gegenteil durch eine relativ hohe inhaltliche Komplexität der Arbeit gekennzeichnet, was einer geringen Restriktivität und einem großen Handlungsspielraum entspricht.

Die referierten Resultate könnten also auch wie folgt interpretiert werden: Bürokratie im Sinne von organisatorisch strikt determinierten und durch starre und den Arbeitenden äußerlich gegenüberstehende Regeln gekennzeichneten Arbeitsabläufen wird zwangsläufig auch eine große Anzahl von formalen Ebenen zur Kontrolle der Einhaltung dieser Regeln nach sich ziehen. Der Umkehrschluß ist aber nicht zwingend: Auch eine relativ große Anzahl formaler Überwachungsebenen kann sich auf eine Abgrenzung von Teiltätigkeiten beziehen, die durch vergleichsweise hohe Handlungs- und Entscheidungsspielräume gekennzeichnet sind. Dies scheint bei den von KOHN untersuchten Arbeitsplätzen der Fall gewesen zu sein.

Ganz gleich, wie man die Ergebnisse dieser Untersuchung im Hinblick auf psychische Auswirkungen bürokratisierter Arbeitsstrukturen interpretiert: Auch sie belegen, daß die konkreten Arbeitsbedingungen den entscheidenden Einfluß auf die Arbeitenden ausüben und daß hierbei der Grad der Restriktivität, also der Handlungsspielraum (in der Terminologie

von KOHN: die inhaltliche Komplexität) eine entscheidende Rolle spielt. Dagegen vermag die Identifizierung von formalen Kennzeichnungen einer Organisation wenig zur Erhellung der Zusammenhänge beitragen.

KOHN 1976

In dem Aufsatz "Occupational structure and alienation" von 1976 befaßt sich KOHN anhand derselben Querschnittsdaten mit dem Entfremdungsbegriff. In dieser vergleichsweise theoretisch akzentuierten Arbeit nimmt er zunächst Bezug auf MARX, nach dem die konkreten Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen dem Arbeiter in zweifacher Weise äußerlich gegenüber stehen: einmal als fehlende Kontrolle über das Produkt der Arbeit aufgrund der Eigentumsverhältnisse und andererseits als fehlende Kontrolle über den Arbeitsprozeß selbst. Er nimmt an, daß die zweite Komponente für das Entfremdungserleben entscheidend ist, weil sie direkt über die konkreten Arbeitsbedingungen statt über abstrakte Produktionsverhältnisse und Formen des Eigentums an Produktionsmitteln erfahrbar ist¹.

Auf der Seite der Arbeitsbedingungen werden Besitzverhältnisse, die Stellung in der Überwachungshierarchie und die Bürokratisierung (in der Operationalisierung von KOHN 1971) als Indikatoren des ersten Aspekts von Entfremdung, der fehlenden Kontrolle über das Produkt, betrachtet. Für den zweiten Aspekt, die fehlende Kontrolle über den Arbeitsprozeß, steht die Zentralvariable berufliche Selbstbestimmung mit ihren Bestandteilen inhaltliche Komplexität, Routinisierung und Überwachung.

¹ Eine zumindest hinsichtlich des zweiten Aspekts von Entfremdung, der Kontrolle über den Arbeitsprozeß selber, ähnliche Unterscheidung stellt VOLPERTs Differenzierung zwischen prinzipieller und spezifischer Partialisierung dar. Sie wurde in expliziter Anlehnung an OPPHOLZER (1974) entwickelt, der die allgemeine Entfremdung aufgrund der warenförmigen Produktion einer Gesellschaft von der besonderen Entfremdung als Entfremdung im Arbeitsprozeß selber unterscheidet.

Dem wird von KOHN etwas auf der Seite der Persönlichkeit gegenübergestellt, was er zwar auch als "alienation" bezeichnet, was sich aber besser als Entfremdungserleben kennzeichnen läßt. Ausgehend von einer vergleichenden Betrachtung verschiedener eher vage formulierter Entfremdungsbegriffe in der soziologischen Diskussion, die alle gemeinsam auf so etwas wie "estrangement from (or disillusionment with, or lack of faith in) the larger social world or oneself" (S. 114) verweisen, hält KOHN sich in seiner Operationalisierung des Entfremdungserlebens an SEEMAN (1959). Dieser unterscheidet fünf Facetten der Entfremdung als subjektive Orientierung, nämlich Machtlosigkeit, Selbstentfremdung, Isolation/kulturelle Entfremdung, Normlosigkeit und Bedeutungslosigkeit. Unter Verwendung der Interviewitems, die sich auf Orientierungen und Werthaltungen beziehen, konnten durch eine geeignete Auswahl und Neukombination die ersten vier Aspekte des Entfremdungsbegriffs von SEEMAN als Guttman-skalen operationalisiert werden.

Bei der Analyse der Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsvariablen wurde die Vorhersagbarkeit derartiger Aspekte des Entfremdungserlebens aufgrund der als Indikatoren für die "objektive Entfremdung" berücksichtigten Arbeitsbedingungen über partielle Regressions- und Korrelationsanalysen bestimmt. Ähnlich wie bei KOHN und SCHOOLER (1973) wurde eine zweistufige Regressionsanalyse zur Abschätzung kausaler Einflüsse und reziproker Effekte anhand der Querschnittsdaten benutzt (der Grundgedanke dieses Verfahrens ähnelt dem der Pfadanalyse).

Ergebnisse: Die vier Facetten des Entfremdungserlebens weisen bedeutsame Zusammenhänge mit der beruflichen Selbstbestimmung auf, sowohl insgesamt wie auch mit ihren einzelnen Indikatoren. Weniger und schwächer ausgeprägte Beziehungen bestehen zwischen dem Entfremdungserleben und den Aspekten der Kontrolle über das Produkt, also Eigentum, hierarchische Position

und Anzahl der Hierarchieebenen. Hier bestehen im wesentlichen lediglich Beziehungen zum Machtlosigkeitserleben. Diese Faktoren wirken eher indirekt, d.h. über die Indikatoren der Entfremdung von der Kontrolle über den konkreten Arbeitsprozeß.

Die Beziehungen sind zum allergrößten Teil auf Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Typen des Entfremdungserlebens zurückzuführen. Es gibt kaum Hinweise auf entgegengerichtete Effekte. Insofern spricht auch diese Auswertung für die bei KOHN und SCHOOLER durchgängige Annahme direkter Lern- und Generalisierungseffekte.

2.1.3 Erweiterungen

Neben diesen beiden Vertiefungen anhand desselben Datensatzes sind zwei andere Studien (J. MILLER u.a. 1979; K.A. MILLER und KOHN 1983) besonders erwähnenswert, die eher als Erweiterung der vier "Kernausswertungen" zu sehen sind. Dabei werden neue Daten und neue Personengruppen unter Zugrundelegung derselben Leitannahmen in die Analyse einbezogen, um so bestimmte Einschränkungen hinsichtlich der Generalisierbarkeit früherer Befunde zu beseitigen. Zwei weitere Untersuchungen (SLOMCZYNSKI u.a. 1981; NAOI und SCHOOLER 1985), in denen Erhebungen in außeramerikanischen Kulturkreisen ausgewertet werden, sollen die internationale Gültigkeit zentraler Ergebnisse der Analysen US-amerikanischer Daten prüfen.

J. MILLER u.a. 1979

Als erstes wäre hier der Artikel "Women and work: The psychological effects of occupational conditions" (J. MILLER u.a. 1979) zu nennen. Ziel dieser Studie ist es, die Gültigkeit der früheren Befunde über die Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und psychologischen Merkmalen

("psychological functioning"), welche anhand männlicher Stichproben gewonnen wurden, auch für Frauen nachzuweisen. Zugleich sollen Alternativhypothesen getestet werden, die einen anderen Prozeß der Wahrnehmung, Verarbeitung und Erfahrung von Arbeitsbedingungen bei Frauen annehmen, der auf die geschlechtsspezifische Sozialisation, eine spezielle "weibliche Kultur", eine genuin weibliche "Furcht vor Erfolg", die Bevorzugung von zwischenmenschlichen Beziehungen gegenüber gegenständlichen Aufgaben sowie fehlende Motivation zur Erwerbsarbeit bei Frauen usw. zurückgeführt wird.

Untersuchungsstichprobe: Zur Überprüfung dieser Hypothesen wurden innerhalb der zweiten Erhebungswelle bei jenen 269 Ehefrauen der befragten Männer, die einer geregelten Beschäftigung mit einem Mindestumfang von zehn Stunden pro Woche nachgingen, dieselben Daten wie bei ihren Männern erhoben. Die hierbei erfaßten Arbeits- und Persönlichkeitsvariablen, entsprechen auch in ihren Operationalisierungen denjenigen in den oben dargestellten Veröffentlichungen von KOHN und SCHOOLER. Sie seien deshalb hier nur kurz angeführt: Auf der Seite der Arbeitsaspekte handelt es sich um die berufliche Selbstbestimmung, die Stellung in der Organisation, den Arbeitsdruck und Arbeitsunsicherheiten, bei den Persönlichkeitsvariablen um die geistige Beweglichkeit, soziale Orientierungen und das Selbstkonzept. Hinzu kommt noch ein Indikator für die Intellektualität von Freizeitaktivitäten. Dieser letzte Aspekt bedeutet eine zusätzliche Erweiterung der Fragestellung, insofern, als nicht mehr nur nach Entsprechungen zwischen Merkmalen der Arbeit und den Merkmalen des Denkens und der Orientierungen (auch außerhalb der Arbeit) gefragt wird, sondern hier eher Verhaltensmuster in den zwei Bereichen miteinander verglichen werden. Obwohl dieser Aspekt auch bei einigen Untersuchungen über die Männer bereits am Rande thematisiert wurde, stellen diese Frage und die entsprechenden Auswertungen sowohl für Frauen als auch für Männer den Inhalt der zweiten der beiden oben genannten Erweiterungen

dar, der eine eigene Veröffentlichung gewidmet ist (K.A. MILLER und KOHN 1983), die anschließend gesondert besprochen werden soll. Daher können die betreffenden Ergebnisse hier zunächst ausgeklammert bleiben.

Die untersuchte Frauenpopulation ist natürlich weniger repräsentativ als das Männersample, einmal weil sehr junge und sehr alte Frauen unterrepräsentiert sind, zum anderen wegen der Beschränkung auf verheiratete Frauen. Innerhalb des vertretenen Altersbereichs ließen sich jedoch keine systematischen Interaktionseffekte zwischen Alter und den Auswirkungen von Arbeitsbedingungen ausmachen. Außerdem argumentieren MILLER und KOHN, daß eine Untersuchung verheirateter Frauen am ehesten eventuelle geschlechtsspezifische Unterschiede der Wirkung von Arbeitsbedingungen aufzudecken vermag, da hier am häufigsten Konflikte zwischen der Arbeits-, Ehefrau- und Mutterrolle auftreten dürften.

Zur Auswertung: Die Zusammenhänge zwischen den Indikatoren und den Konzepten wurden mittels der konfirmatorischen Faktorenanalyse berechnet, um die Beziehungen zwischen den Indikatoren und den latenten Konstrukten von Meßfehlern zu trennen. Die Beziehungen zwischen den Konstrukten wurden auf der Grundlage multipler Partialkorrelationen und -regressionen ermittelt.

Ergebnisse: Die Regressionsanalyse zeigt für die Frauen ein vergleichbares Muster wie für die Männer: Auch hier sind es vor allem die Aspekte des Arbeitsinhaltes, d.h. der beruflichen Selbstbestimmung, die bedeutsame Zusammenhänge mit allen psychischen Variablen: der intellektuellen Flexibilität, den Orientierungen, Werthaltungen und dem Selbstkonzept aufweisen, und auch hier ist auf der Ebene der einzelnen Indikatoren die inhaltliche Komplexität der Arbeit der wichtigste Indikator, mit dem die Personvariablen am stärksten zusammenhängen.

Vergleicht man die Höhe der Korrelationen bzw. der Beta-Gewichte, die für Frauen festgestellt wurden, mit denen für Männer, so ergibt sich, daß sie mindestens so hoch sind wie die letzteren. Es existieren lediglich zwei deutliche Unterschiede: Die Position in der Organisationsstruktur und die Variablen des Arbeitsdrucks weisen bei Frauen eine deutlich höhere Beziehung zur intellektuellen Flexibilität auf.

Weitere Auswertungen betreffen mögliche Moderatoreffekte der beruflichen Bindung von Frauen. Dazu wurden Lebensumstände wie die Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, das Vorhandensein von zu betreuenden Kleinkindern, die persönliche Präferenz zu arbeiten bzw. Hausfrau zu sein und das Ausmaß der Verantwortlichkeit für das Familieneinkommen auf mögliche Interaktionseffekte untersucht. Von 211 getesteten potentiellen Interaktionen waren zehn signifikant. Bei einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 5 % könnten all diese Signifikanzen zufallsbedingt sein.

J. MILLER u.a. schließen daraus, daß "occupational conditions affect women similarly, whatever their life circumstances or their preferences" (S. 82). "Thus, characteristics commonly cited as distinguishing married from unmarried female workers probably do not limit the generalizability of our conclusions" (S. 89).

Zum Nachweis kausaler Beziehungen wurden die reinen Querschnittsdaten ergänzt um retrospektiv gewonnene Informationen über frühere Arbeitstätigkeiten der Frauen, die als Grundlagen zur Zerlegung der Beziehungen zwischen den Konzepten in zwei gegenläufig gerichtete Pfade beansprucht wurden. Die so gewinnbaren Evidenzen für kausal interpretierbare Relationen sind zwar weniger aussagekräftig als entsprechende Ergebnisse echter Längsschnittuntersuchungen. Im Rahmen der von den Autoren verfolgten Fragestellung kann es aber durchaus hinreichen, zu untersuchen, ob eine derartige Berechnung Hinweise auf Abweichungen von den kausalen

Beziehungen bei den Männern (die unter Verwendung "echter" Längsschnittdaten ermittelt wurden) gibt, bzw. deren Fehlen so zu interpretieren, daß eine anders gelagerte Kausalität für Frauen zumindest unwahrscheinlich ist. Dabei können natürlich nur gleichzeitige Effekte, nicht zeitlich verzögerte Rückwirkungen von der Person zu späteren Arbeitsbedingungen getestet werden. Letztere sind allerdings theoretisch eher zu erwarten. (Vgl. unsere Darstellung der Studie von KOHN und SCHOOLER 1973.)

Eine derartige Analyse wurde beispielhaft für die Beziehungen von sechs Arbeitsbedingungen (inhaltliche Komplexität, Routinisierung, Anzahl der Arbeitsstunden, Verantwortung ohne Kontrolle, Position in der Organisationsstruktur und Bürokratisierung) zur gegenwärtigen geistigen Beweglichkeit durchgeführt. Dabei erwiesen sich die Einzelpfade von der inhaltlichen Komplexität, der Routinisierung und der Anzahl der Arbeitsstunden zur geistigen Beweglichkeit als signifikant, alle anderen - also auch sämtliche Pfade in umgekehrter Wirkungsrichtung - dagegen nicht.

Insgesamt liefert diese Untersuchung einen weiteren Beleg dafür, daß KOHNS sozialpsychologische Modellvorstellungen darüber, welche Arbeitsbedingungen sich wie auf Personen auswirken, auch auf Frauen übertragbar sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den abhängigen Variablen sind eher auf die unterschiedliche gesellschaftliche Stellung und damit verbundene Chancen und Möglichkeiten von Frauen zurückzuführen und nicht auf ihr anderes "psychisches Funktionieren".

K.A. MILLER und KOHN 1983

Eine zweite Erweiterungsstudie, ausgeführt von K.A. MILLER und KOHN, wird unter dem Titel "The reciprocal effects of job conditions and the intellectuality of leisure-time

activities" als Kapitel 9 in dem Buch von KOHN und SCHOOLER 1983 vorgestellt. Dabei wird die Beziehung zwischen Arbeit und Freizeit ausführlich in bezug auf den Index für die Intellektualität von Freizeitaktivitäten analysiert. Dieser wurde zwar schon in früheren Auswertungen von KOHN u.a. als Persönlichkeitsvariable interpretiert, die entsprechenden Ergebnisse wurden bisher aber eher am Rande erwähnt. Erst in der genannten Untersuchung werden diese Zusammenhänge einer vertiefenden Analyse unterzogen und dabei auch die Querschnittsdaten der Frauen mit den Längsschnittdaten der Männer verglichen. Bei den bisherigen Auswertungen standen Merkmale des Denkens (geistige Beweglichkeit), der sozialen Orientierung und des Selbstkonzepts im Vordergrund, die einerseits als personale Voraussetzungen, andererseits auch als Niederschlag selbstbestimmter Arbeitstätigkeiten angesehen werden können. Mit der Intellektualität von Freizeitaktivitäten dagegen wird eher die direkte Verlängerung ähnlicher Verhaltensmuster von einem Lebensbereich in den anderen untersucht. Die Frage ist also, inwieweit Personen mit selbstbestimmter Arbeit (die Ideen, Initiative und unabhängiges Denken erfordert) auch in ihrer Freizeit ähnlich strukturierte Tätigkeiten bevorzugen. Kurz: Es geht nicht um Arbeitsbedingungen und entsprechende Korrelate bei der Person, sondern um korrespondierende Verhaltensmuster innerhalb und außerhalb der Arbeit¹.

Der theoretische Hintergrund der Fragestellung besteht in zwei konkurrierenden Thesen über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit, die zuerst von WILENSKY (1960) als "spillover"-

¹ Genau genommen gehen in die Messung der geistigen Beweglichkeit Beurteilungen des Verhaltens des Befragten außerhalb der Arbeitssituation ein. Diese Anteile werden aber nicht als Verhalten, sondern als Indikatoren für kognitive Persönlichkeitsmerkmale im Sinne von psychometrischer Intelligenz interpretiert. Ebenso lassen sich die in der hier referierten Studie akzentuierten Freizeitaktivitäten als Realisationen psychischer Potentiale interpretieren, deren Entwicklung durch die Arbeitssituation und Arbeitsbiographie beeinflusst wird.

und "compensation"-Hypothese bezeichnet wurden. Der bisherige Stand der Empirie zu dieser Kontroverse ist widersprüchlich. Die einzelnen Studien sind nur schwer miteinander in Verbindung zu bringen, wie die Überblicksdarstellungen bei WILSON (1980), KABANOFF (1980) und STAINES (1980) zeigen. Außerdem wird eine weitere Hypothese diskutiert, die Segmentierungs- bzw. "no-relations"-Hypothese (vgl. KABANOFF 1980, DUBIN 1956). Danach wären Arbeit und arbeitsfreie Zeit als zwei getrennte Bereiche anzusehen, zwischen denen keinerlei Beziehungen bestehen, weder in der einen noch in der anderen Richtung.

MILLER und KOHN, die die spillover-Hypothese präferieren, diskutieren drei verschiedene mögliche Erklärungen für einen solchen Zusammenhang:

- (1) direkte Lern- und Generalisierungsprozesse
- (2) Vermittlung des Zusammenhangs über Drittvariablen wie Persönlichkeitseigenschaften
- (3) Vermittlung des Zusammenhangs über mit der Arbeit verbundene Ressourcen wie Zeit und Geld

Aufgrund der bisherigen Ergebnisse ihrer Forschungsgruppe bevorzugen KOHN und MILLER die Annahme direkter Lern- und Generalisierungsprozesse, d.h. der Übertragbarkeit dieses Modells auch auf die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Freizeit.

Empirisch soll dabei untersucht werden:

- In welchem Ausmaß gibt es Lern- und Generalisierungsprozesse, die nicht ausschließlich auf den Zusammenhang über Persönlichkeitsvariablen wie die geistige Beweglichkeit zurückgeführt werden können?
- Gibt es zumindest für einige Aspekte der Arbeitserfahrung Hinweise auf Beziehungen, die als Kompensation interpretiert werden können?

- In welchem Ausmaß sind die Freizeitaktivitäten von der Nutzung arbeitsbedingter Ressourcen abhängig?
- In welchem Ausmaß gibt es eine Trennung zwischen Arbeit und Freizeit im Bewußtsein der Befragten?

Die Auswertung wurde für die beiden Datensätze (Längsschnittuntersuchung 1964 bis 1974 bei Männern, Querschnittsuntersuchung 1974 bei Frauen) getrennt vorgenommen. Die vorliegenden Datensätze erlauben nur die Auswertung eines Aspekts von Freizeit, nämlich der Intellektualität der Freizeitaktivitäten. Dazu wurden die folgenden Informationen erhoben und zu einem Index zusammengefaßt:

- Häufigkeit des Besuches von Museen, Konzerten und Theater-
vorstellungen
- Anzahl der in den letzten sechs Monaten gelesenen Bücher
- Anzahl der mit Hobbies verbrachten Stunden
- Anzahl der mit Fernsehen verbrachten Stunden
- intellektuelles Niveau der gelesenen Magazine
- intellektuelles Niveau der gelesenen Zeitungen
- ausgeübte intellektuell anspruchsvolle Sportarten.

Die Beziehungen dieser Indikatoren zum zugrundeliegenden Konzept Intellektualität von Freizeitaktivitäten wurden mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse ermittelt.

Die damit in Zusammenhang gebrachten Arbeitsbedingungen entsprechen denjenigen der vorangehend geschilderten Untersuchungen: berufliche Selbstbestimmung (Routinisierung, Überwachung, inhaltliche Komplexität), Stellung in der Organisationsstruktur (Eigentum, hierarchische Position, Bürokratisierung), Arbeitsdruck (Zeitdruck, Schwerarbeit, Schmutz, Anzahl der Arbeitsstunden) und Belohnungen/Risiken (Verantwortlichkeit ohne Kontrolle, Arbeitsplatzsicherheit).

Die Auswertung erfolgte einmal über Regressionsanalysen mit den Arbeitsbedingungen als Prädiktoren und der Intellektualität

von Freizeitaktivitäten als Kriteriumsvariable unter statistischer Kontrolle einer Reihe soziodemographischer Hintergrundvariablen und zum anderen - zur Aufklärung der Wirkungsrichtungen und ihrer relativen Größe - über konfirmatorische Faktorenanalysen. Dazu konnte für die männliche Stichprobe auf "echte" Längsschnittdaten zurückgegriffen werden. Bei den Daten für Frauen wird ähnlich wie bei MILLER u.a. 1979 ein Längsschnitt quasi hypothetisch simuliert, indem retrospektive Daten über frühere Arbeitstätigkeiten und - unter Zugrundelegung hypothetischer Stabilitätskoeffizienten - geschätzte Werte für die frühere Intellektualität von Freizeitaktivitäten berücksichtigt werden.

Ergebnisse: Die Regressionsrechnungen zeigen für Frauen und Männer vergleichbare Muster. Trotz der großen Stabilität des Merkmals Intellektualität von Freizeitaktivitäten (bei Männern .78 über zehn Jahre) hat vor allem die inhaltliche Komplexität der Arbeit einen relativ hohen Einfluß, unabhängig von allen anderen Variablen. Dieser Zusammenhang ist auch nicht allein über die intellektuelle Flexibilität zu erklären. Bei Kontrolle dieser Variable werden die Beziehungen nur geringfügig reduziert und bleiben signifikant. Die inhaltliche Komplexität der Arbeit hat einen doppelt so großen unabhängigen Effekt auf die berücksichtigten Freizeitaktivitäten wie die intellektuelle Flexibilität.

Geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen lediglich darin, daß für Frauen der Einfluß der inhaltlichen Komplexität der Arbeit etwas geringer ist, die Bedingungen Stellung in der Organisationsstruktur und die Anzahl der Arbeitsstunden dagegen etwas wichtiger sind, ebenso Ausbildung und Einkommen.

Die Kausalanalyse zeigt neben den direkten, gleichzeitigen und positiven Effekten der inhaltlichen Komplexität der Arbeit auf die Intellektualität der Freizeitaktivitäten bei den Auswertungen für Männer auch einen kleinen gleichzeitigen

und reziproken Effekt der Intellektualität der Freizeitgestaltung auf die inhaltliche Komplexität der Arbeit. Ebenso haben mit der Arbeit verbundene Ressourcen wie Zeit und Geld einen Einfluß auf die Intellektualität der Freizeitaktivitäten, und diese wiederum beeinflußt im Laufe der Zeit auch das Eigentum an Produktionsmitteln und die Anzahl der Arbeitsstunden.

Es gibt lediglich einen kleinen Hinweis auf "Kompensationseffekte": Männer mit schwerer körperlicher Arbeit zeigen eine leicht größere Tendenz zu intellektuell akzentuierten Freizeitaktivitäten.

Die Ergebnisse lassen sich als Beleg dafür interpretieren, daß die Prozesse des "carry over" zwischen Arbeit und Freizeit nicht nur über kognitive Fähigkeiten der Personen vermittelt sind, sondern daß eher Aktivitätsmuster von einem Lebensbereich in einen anderen übertragen werden.

Der betreffende Nachweis hat für Männer wegen der hierfür analysierten "echten" Längsschnittdaten ein stärkeres Gewicht. Die Daten für Frauen geben aber keine Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede der Zusammenhänge.

Obwohl in der Einleitung explizit als ein Ziel der Auswertung genannt, findet sich in den Daten und den berichteten Auswertungen keine Information über Vorstellungsmuster der Befragten zum Zusammenhang von Arbeit und Freizeit. Der verwendete Interviewleitfaden enthält auch keine hierauf gerichtete Fragen (vgl. KOHN 1969, S. 243-264).

SLOMCZYNSKI u.a. 1981; NAOI und SCHOOLER 1985

Eine andere Art von Erweiterung stellt die Prüfung der internationalen und interkulturellen Generalisierbarkeit des Konzepts und der bisherigen Befunde der durch KOHN

inspirierten und angeleiteten Studien dar. Vor dem Hintergrund der "Modernisierungsstudien" (von INKELES und SMITH 1974 sowie SUZMAN 1973) ist der Generalisierungsanspruch von KOHN und seinen Mitarbeitern immer auch in sehr spekulativen Erwägungen - auf "Industriegesellschaften" begrenzt worden. Neben einer Reihe von Studien aus anderen Staaten, in denen ähnliche Zusammenhänge mit ungefähr vergleichbaren theoretischen Begriffen und operationalisierten Variablen untersucht worden sind (vgl. die Darstellung bei KOHN 1985, sowie KOHN und SCHOOLER 1983, Kap. 12), gibt es zwei Versuche einer möglichst exakten Replikation (anhand von Querschnittsdaten). Bei diesen Untersuchungen wurden dieselben Erhebungsinstrumente wie in den US-amerikanischen Studien eingesetzt. Dabei wurden diese Instrumente mit großem Aufwand sehr sorgfältig übersetzt und die Bedeutungsäquivalenz der Formulierungen sehr gründlich überprüft, so daß die empirisch gefundenen Beziehungsmuster direkt mit den in den USA erhobenen Befunden vergleichbar waren. Die eine Untersuchung stammt von SLOMCZYNSKI u.a. (1981). Sie betrifft eine polnische Stichprobe, wobei die Generalisierbarkeit innerhalb von Industriegesellschaften über verschiedene ökonomische Gesellschaftsformationen hinweg (Kapitalismus versus staatlich verfaßtes Gemeineigentum an Produktionsmitteln) im Vordergrund stand. Die andere Untersuchung von NAOI und SCHOOLER (1985), die sich auf japanische Daten bezieht, testet den Einfluß des kulturellen Hintergrundes ("westlich" versus "fernöstlich", insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen) innerhalb kapitalistisch organisierter Industriegesellschaften.

Bei beiden Studien brauchen hier nur die wesentlichen Ergebnisse dargestellt zu werden, da das Forschungskonzept, die Erhebungsinstrumente und das Auswertungsdesign denen der US-amerikanischen Studien entsprechen. In beiden Fällen wird ähnlich wie in den beiden vorgehend geschilderten Auswertungen versucht, die Vergleichbarkeit mit den echten Längs-

schnittdaten für die US-Männer mit Hilfe von retrospektiven Daten über frühere Arbeitsbedingungen und von Schätzungen früherer Personenmerkmalsausprägungen (durch die Annahme hypothetischer Stabilitätskoeffizienten) zu erhöhen.

Die polnische Replikation korrespondiert eher dem früheren Ansatz von KOHN und SCHOOLER, indem nicht nur die Untersuchungen zum Verhältnis von Arbeit und Persönlichkeit, sondern auch Studien über Beziehungen zwischen Schicht- bzw. sozialstrukturellen Variablen einerseits und elterlichen Wertvorstellungen in bezug auf die Kindererziehung andererseits repliziert werden.

Die japanischen Daten enthalten dagegen nicht mehr - ähnlich den späteren Auswertungen von KOHN und SCHOOLER - die sozialstrukturellen Variablen, sondern setzen gleich bei den Arbeitsbedingungen als "unabhängigen Variablen" an, d.h. die vorrangige Bedeutung dieser konkreten Bedingungen für die Entwicklung der untersuchten Persönlichkeitsvariablen wird bereits unterstellt. Ebenso wird den elterlichen Erziehungsvorstellungen keine Aufmerksamkeit mehr gewidmet. Entsprechend den Diskussionen um die möglicherweise anderen Arbeitsbeziehungen in Japan steht dagegen eine besonders differenzierte Erfassung verschiedenartiger Einstellungen zur Arbeit im Vordergrund.

Im wesentlichen entsprechen die Ergebnisse in beiden Replikationen den Beziehungsmustern bei den US-Daten; deshalb reicht es an dieser Stelle, die bemerkenswerten Ausnahmen zu referieren: In Polen gibt es eine schwächere und teilweise paradox anmutende Beziehung zwischen der Stellung in der Sozialstruktur und den Arbeitsbedingungen auf der einen Seite und dem Selbstkonzept auf der anderen Seite. Besonders höhere Positionen in der Sozialstruktur wie auch in der betrieblichen Organisation sind mit mehr Ängstlichkeit und weniger Selbstvertrauen verbunden. Generell sind die Beziehungen der "objektiven" Variablen zum Selbstkonzept, die

bereits bei den US-Daten die schwächsten waren, in Polen noch geringer ausgeprägt. In Japan zeigen die Daten dagegen vergleichsweise hohe, direkte und unabhängige Beziehungen zwischen der Stellung in der Organisationsstruktur und dem Selbstwertgefühl, die in den USA teils ganz fehlen, teils deutlich schwächer ausgeprägt sind.

2.1.4 Gesamteinschätzung

Die herausragende Bedeutung der dargestellten, inzwischen fast 30 Jahre währenden Forschungen der Arbeitsgruppe um KOHN und SCHOOLER besteht in der empirischen Bestätigung einer Grundannahme zahlreicher Arbeits- und Industriesoziologen sowie -psychologen, nämlich daß systematische Zusammenhänge zwischen der Arbeitstätigkeit und der Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitenden bestehen. Diese Annahme hat zwar als plausible Behauptung in den Sozialwissenschaften schon eine lange Tradition - spätestens seit entsprechenden Ausführungen von A. SMITH oder K. MARX -, und sie läßt sich auch im Rahmen von verschiedenen theoretischen Ansätzen begründen; es gibt jedoch keinen anderen empirischen Nachweis, der mit dem vorliegenden nach der Anzahl der untersuchten Personen, nach der Vielfalt der erfaßten Arbeitstätigkeiten, nach der einbezogenen Anzahl von Variablen und nicht zuletzt nach dem auswertungsmethodischen Raffinement zu vergleichen wäre.

Im einzelnen kann dabei folgendes festgehalten werden:

- Es bestehen Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit, die in einem bedeutsamen Ausmaß als Formung der Persönlichkeit durch die Arbeit angesehen werden können. Damit ist gleichzeitig auch ein Beleg für die Annahme lebenslanger Sozialisations- und Entwicklungsprozesse gegeben.
- Dabei handelt es sich um keine einseitige Determination. Die Beziehungen zwischen (Arbeits-)Umwelt und der Person sind ein Prozeß wechselseitiger Beeinflussung. Der Seite

der Arbeit kommt dabei aber eine größere Bedeutung zu, da die Wirkungen der Arbeit auf die Person unmittelbarer erscheinen und kurzfristiger auftreten. Die Rückwirkungen der Person auf die Arbeit setzen mit einer gewissen Verzögerung ein, wobei die aktuellen Persönlichkeitsmerkmale, die als Ko-Determinanten zukünftiger Arbeitsbedingungen wirken, selbst zu einem nicht unwesentlichen Teil durch die vorangegangenen Arbeitserfahrungen mitbedingt sind.

- Die Arbeit und die aus ihr resultierenden Erfahrungen stellen gleichzeitig den wesentlichen Schnittpunkt zwischen dem Individuum und dem übergreifenden System der Gesellschaft in seinen ökonomischen und sozialstrukturellen Aspekten dar.
- Das einflußreichste Faktorenbündel im insgesamt komplizierten Geflecht von relevanten Arbeitsbedingungen bilden die konkreten Arbeitsinhalte, in KOHNs Terminologie: die Selbstbestimmung im Beruf, vor allem die inhaltliche Komplexität der Arbeit.
- Deren Auswirkungen lassen sich in einem weiten Bereich von Personeneigenschaften nachweisen. Die Entsprechungen zwischen Personen- und Arbeitsmerkmalen folgen dabei letztlich einer recht einfachen Logik: Selbstbestimmte, inhaltlich komplexe Arbeit führt zu Personenmerkmalen, die man sowohl als deren Voraussetzung (geistige Beweglichkeit) wie auch als ihren verallgemeinerten Niederschlag (Sichtweise der eigenen Person als kompetent, Sichtweise der Gesellschaft und sozialer Prozesse als zumindest teilweise beeinflussbar) ansehen kann. Sozialisation in der Arbeit läßt sich daher mit einfachen Lern- und Generalisierungsmodellen beschreiben¹.

¹ Vgl. auch die resümierenden Darstellungen bei KOHN (1985) sowie KOHN und SCHOOLER (1983, Kap. 13) und KOHN (1981, Kap. 8). Dabei nennt KOHN (1985) als Resultat seiner Forschungen vier "Grundannahmen" und sechs "gelöste Probleme". Die Grundannahmen lauten:

(Fortsetzung der Fußnote auf S. 73)

Den Grundtenor dieser Erkenntnisse könnte man im Sinne der alten Volksweisheit zusammenfassen, "wem Gott ein Amt gibt, dem gibt er auch Verstand" oder, wie KOHN selber es ausdrückt: "Der Mensch wächst in der Auseinandersetzung mit beruflichen Herausforderungen" (1985, S. 46), was umgekehrt bedeutet, daß beim Fehlen solcher Herausforderungen mit Stagnation oder Regression in der Persönlichkeitsentwicklung zu rechnen ist¹. Diese Einsichten hat MEISSNER bereits 1971 auf eine griffige Formel gebracht, indem er vom "long arm of the job" sprach.

Gleichzeitig können die Ergebnisse auch als Beleg für die Fruchtbarkeit derjenigen psychologischen und soziologischen Ansätze interpretiert werden, die ebenfalls Dimensionen des

(Fortsetzung der Fußnote von S. 72)

- Die Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit sollen auf der Grundlage von Dimensionen der Arbeit untersucht werden.
- Arbeitsbedingungen sollten objektiv erfaßt werden.
- Die Möglichkeit reziproker Effekte sollte berücksichtigt werden.
- Auch nichtexperimentelle Daten lassen kausale Schlußfolgerungen zu.

Die sechs Probleme, die KOHN als gelöst betrachtet, sind:

- Arbeit beeinflusst die Persönlichkeit im kausalen Sinne.
- Die strukturellen Imperative der Arbeit sind berufliche Selbstbestimmung (inhaltliche Komplexität, Routinisierung, Überwachung), Stellung in der Organisation (Stellung in der Hierarchie, Bürokratisierung, Eigentumsrechte), Arbeitsdruck (Zeitdruck, Schwere der Arbeit, Schmutz, Anzahl der Arbeitsstunden), extrinsische Risiken und Belohnungen (Arbeitssicherheit, Risiko des Arbeitsplatzverlustes, Verantwortlichkeit ohne Kontrolle, Einkommen).
- Die Prozesse der Beeinflussung sind über Lern- und Generalisierungsprozesse vermittelt.
- Rückwirkungen von der Person auf die Arbeit treten eher verzögert als unmittelbar in Erscheinung.
- Die Ergebnisse gelten für beide Geschlechter und für alle Industriestaaten.
- Arbeitsbedingungen sind unauflösbar mit Klassen- und Schichtensystemen verbunden.

¹ Überforderung kann freilich Entwicklung ebenfalls behindern.

Arbeitsinhaltes in den Mittelpunkt stellen: Konzepte wie Handlungs- oder Tätigkeitsspielraum, Freiheitsgrade, Qualifikationserfordernisse lassen sich unschwer in Verbindung bringen mit "beruflicher Selbstbestimmung" oder "inhaltlicher Komplexität der Arbeit". Bei allen Unterschieden des theoretischen Bezugs und der Operationalisierung ist der gemeinte Sachverhalt doch oft im wesentlichen fast identisch; teilweise lassen sich die Bestimmungen bzw. Bewertungen der inhaltlichen Komplexität der Arbeit direkt mit anderen Operationalisierungen vergleichen, z.B. mit solchen, die das Ausmaß des aufgabenbezogenen Handlungsspielraums als Regulationserfordernisse der Arbeit messen (VOLPERT u.a. 1983; vgl. dazu auch MOLDASCHL 1986).

Mit Bezug auf das Projekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" bleibt noch anzumerken, daß sich neben der weitgehenden Analogie der arbeitsanalytischen Zentralkategorien (berufliche Selbstbestimmung und Restriktivität) auch auf der Seite der berücksichtigten Persönlichkeitsaspekte zumindest thematisch weitgehende Entsprechungen ergeben: Ausprägungen der Variablen persönliche Standards der Moral und autoritärer Konservativismus und die Bewertung von Selbstbestimmung versus Anpassung lassen sich auch zu bestimmten Niveaus des moralischen Urteilens in Beziehung setzen. Bewertung von Selbstbestimmung versus Anpassung, Selbstvertrauen/Selbstachtung und Zuschreibung von Verantwortung sind unschwer mit Kontrollüberzeugungen in Verbindung zu bringen, indem sie auf die Frage zielen, inwieweit Umwelt als vorhersehbar, beeinflussbar und die eigene Person zumindest in einigen Bereichen als kompetent eingeschätzt wird. Insofern sprechen die Befunde von KOHN und Mitarbeitern für den Realitätsgehalt der Hypothesen dieses Projekts.

Die Forschungsweise von KOHN, SCHOOLER und Mitarbeitern ist generell eher durch den empirischen Bezug als durch vorgängige theoretische Rahmenkonzepte geprägt. LÜSCHER (1981) bezeichnet dies treffend als "Theorie durch Forschung". Da-

bei wird zunächst ein sehr weites Netz von Variablen, deren gemeinsamer Nenner lediglich in einer relativ lockeren interpretativen Zuordnung zur Globaldimension Autonomie versus Heteronomie besteht, ausgeworfen und jede einzelne Variable differenziert erfaßt¹. Die empirischen Ergebnisse, die statistisch bedeutsamen Beziehungen zwischen den Variablen, bieten dann im Nachhinein die Grundlage für genauere theoretische Überlegungen und Argumentationen. Diese wiederum bilden den Ausgangspunkt für weitere vertiefende Auswertungen. Der Nachweis der empirischen Bedeutsamkeit bestimmter Variablen und Variablengruppen (innerhalb des selbstgesetzten methodologischen Rahmens) fungiert quasi als Ersatz für die genuin theoretische Begründung der nachfolgenden Forschung. Diese Forschungsweise setzt natürlich breit gestreute Variablen und einen großen Stichprobenumfang voraus. Die Vielfalt der erhobenen Variablen bietet einen gewissen Schutz gegen die Gefahr, potentiell wichtige Bereiche nicht in die Untersuchung einbezogen zu haben. Wenn bestimmte Variablen aus dem gesamten Variablenpool in den nachfolgenden Auswertungen von KOHN und SCHOOLER nicht mehr berücksichtigt werden, ist das Argument für den Ausschluß immer ein empirisches. Der große Stichprobenumfang wiederum ermöglicht, daß sich auch bei relativ heterogenen Konzepten und möglicherweise wenig reliablen und validen Erhebungsinstrumenten relevante Zusammenhänge in Signifikanzen niederschlagen, auch wenn die Korrelationen eher gering sein mögen.

Insofern kann man der Einschätzung von KOHN (vgl. 1985), mit seinen Erhebungsinstrumenten die wesentlichen Dimensionen sowohl auf der Seite der Arbeit (vollständige Beschreibung der "strukturellen Imperative der Arbeit") als auch auf der

¹ So enthielt der Interviewleitfaden von 1964 weit über 200 Items unterschiedlichen Standardisierungsgrades, teilweise mit detaillierten Vorgaben für vertiefende Nachfragen (vgl. KOHN 1969, S. 243-264; KOHN und SCHOOLER 1983, S. 315-344).

Seite der Persönlichkeit getroffen und identifiziert zu haben, tendenziell zustimmen, zumindest was die Variablen-gruppen angeht. Daß dies auch auf der Ebene der einzelnen Variablen und Indikatoren gilt, also auch für die Differenzierung der einzelnen Bestimmungsstücke der Konzepte zutrifft, kann aber bezweifelt werden. Hier spielen die Zufälligkeiten der einzelnen Operationalisierungen und der geringe Theoriebezug eine erhebliche Rolle.

Beispielsweise kann die Frage gestellt werden, ob sich die Arbeitsdimension berufliche Selbstbestimmung tatsächlich genau aus den drei Bestimmungsstücken Komplexität, Routinisierung und Überwachung zusammensetzt. So ließe sich einmal argumentieren, daß fehlende Routinisierung und Komplexität der Arbeit im theoretischen Konzept identisch sind. Wenn diese beiden Variablen mit dem zugrundeliegenden Konzept - verstanden als "latente Variable" - und den abhängigen Variablen leicht unterschiedlich korrelieren, wäre dies eher ein Hinweis auf unterschiedliche Meßfehleranteile, nicht jedoch auf zwei auch theoretisch voneinander unabhängige Komponenten der "beruflichen Selbstbestimmung". Zum anderen mag das Ausmaß der Überwachung, die hier vor allem als Bindung an über Personen vermittelte Supervision und Detaillierungsgrad der Anweisungen verstanden wird, zwar empirisch Zusammenhänge mit der Selbstbestimmung aufweisen; dies ist aber theoretisch nicht zwingend: Zwar sind komplexe und mit hohem Handlungsspielraum versehene Arbeitstätigkeiten prinzipiell nur schwer sehr eng zu überwachen. Das Umgekehrte muß aber nicht unbedingt der Fall sein: Auch extrem rigide Arbeitssituationen müssen durchaus nicht zwangsläufig streng persönlich überwacht werden; ihre Restriktivität kann z.B. auch durch eine strikte Bindung an den Maschinentakt bestimmt sein. Die gewählten Operationalisierungen stellen jedoch angesichts des Forschungsstandes zu Beginn der 60er Jahre sehr sorgfältige und teilweise originelle Lösungen dar, die danach auch in der zweiten Erhebungswelle aus Gründen der Vergleichbarkeit beibehalten werden mußten. Für zukünftige

Forschungen gibt es aber durchaus Gründe für Modifizierungen.

Bei aller Breite der Berücksichtigung relevanter biographischer Variablen lassen KOHNs Untersuchungen zudem einige systematische Lücken erkennen. So werden Bedingungen der außerberuflichen Sozialisation überhaupt nicht in die Betrachtung einbezogen; und auch das Spektrum der für die Persönlichkeitsentwicklung bedeutsamen Arbeitsvariablen wird durch sein Forschungsprogramm nicht erschöpfend abgedeckt - hier hat unter anderem die anschließend behandelte Studie noch Neuland erschlossen.

Weiterhin sei darauf hingewiesen, daß Aspekte der Persönlichkeit (auch) von KOHN und seinen Mitarbeitern als "traits" erfaßt worden sind.

Schließlich auch noch eine Bemerkung zu seinen Verfahren der Datenanalyse und Interpretation: Sie bestechen durch die sorgfältige statistische Kontrolle und die vorsichtig abwägende Diskussion einer Vielzahl von Zusammenhängen innerhalb der Hauptvariablengruppen Arbeit und Persönlichkeit und zwischen diesen Bereichen.

Resümierend kann die Frage nach der Bedeutung des KOHNschen Ansatzes für die weitere Forschung in zwei Richtungen beantwortet werden, die KOHN beide selber (vgl. KOHN 1985) anführt: Einerseits gibt es noch eine Reihe von ungelösten Problemen, die in demselben konzeptionellen und methodischen Rahmen bearbeitet werden können; andererseits liegt es nunmehr - auf der Grundlage der durch KOHN, SCHOOLER und ihre Mitarbeiter gesicherten Befunde - nahe, Untersuchungen zur genaueren Analyse der vermittelnden Prozesse (z.B. mit kleineren Stichproben und mit weniger an Massendaten orientierten Methoden) auszuführen¹. KOHN selber stellt den Aspekt der "objektiven",

¹ Dieser Weg wurde im Forschungsprojekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" eingeschlagen.

d.h. weniger auf die Aussagen der Befragten und eher auf die Einschätzung durch externe, unabhängige und geschulte Beobachter gestützte Erfassung der Arbeitsbedingungen in den Vordergrund.

Die Bedeutung der empirischen Belege von KOHN, SCHOOLER und ihren Mitarbeitern läßt sich mit MOLDASCHL wie folgt festhalten: "... man (kann) sich heute der Untersuchung von Gewicht und Wirkungsprozeß spezifischer entwicklungsrelevanter Arbeits- und Berufsdimensionen widmen, ohne einen Großteil der Energie auf den Nachweis verwenden zu müssen, daß diese überhaupt einen Einfluß auf die psychische Entwicklung Erwachsener ausüben" (MOLDASCHL 1986, S. 2 f.). Ähnlich äußert sich VOLPERT, wenn er im Hinblick auf die Forschungsarbeiten von KOHN und SCHOOLER und ihre Identifizierung von entwicklungsförderlichen bzw. -hemmenden kausalen Einflüssen der Arbeit auf die Persönlichkeit bemerkt: "... one may have some theoretical or methodological objections to parts of this research, but the overall result is convincing". Gerade diese Untersuchungen rechtfertigen VOLPERTs zuvor getroffene Feststellung: "It is generally agreed upon that restrictive working conditions - work places with heavy physical or mental load and small decision latitude - have a negative and destructive influence on the people exposed to them. Today it may be of limited value to reconfirm this in large and longitudinal studies. There may be hard-headed and -hearted economist or economists who do not share this conviction, but they will always find causes for methodological criticism" (VOLPERT im Druck).

Abschließend wollen wir mit LÜSCHER unterstreichen, daß die in diesem Abschnitt berichteten Forschungsarbeiten "wahrscheinlich innerhalb des selbst gesetzten methodologischen Rahmens ... die Spitze unserer Erkenntnisse dar(stellen). Sie sind darum ein Maßstab für alle weiteren Forschungen unter denselben Prämissen und eine Herausforderung für alternative Ansätze" (LÜSCHER 1981, S. 14).

2.2 Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung:

HÄFELI, KRAFT und SCHALLBERGER 1988¹

Die Untersuchungen KOHNS, SCHOOLERS und ihrer Mitarbeiter beziehen sich vor allem auf reziproke Interaktionen zwischen der Arbeit (zu zwei verschiedenen Zeitpunkten der Biographie) und der Persönlichkeit von Erwachsenen, wobei beide Seiten durch ein breites Spektrum von Einzelaspekten repräsentiert sind. Im folgenden sei auf eine Studie eingegangen, in der diese Beziehungen - nach dem Anspruch ihrer Autoren (vgl. bes. a.a.O., S. 18-20) - ebenfalls als Wechselwirkungen im Längsschnitt analysiert werden, in der aber nicht nur die Arbeit, sondern auch die berufliche Ausbildung detailliert berücksichtigt wird und die sich außerdem auf zusätzliche Arbeitsaspekte und Persönlichkeitsmerkmale erstreckt. Im Unterschied zu allen anderen Untersuchungen, die im Textteil dieses Literaturberichts behandelt werden, betrifft sie nicht Erwachsene, sondern Jugendliche, vor allem Lehrlinge in der Berufsausbildung. Obwohl sie damit etwas aus dem Rahmen unserer Literaturanalyse fällt, wollen wir sie hier dennoch berücksichtigen, denn sie kann - im Prinzip, nicht im Detail - als eine Übertragung des Ansatzes von KOHN und SCHOOLER nicht nur auf einen weiteren kulturellen Kontext: den deutschen Sprachraum (in dem es eine betriebliche Berufsausbildung gibt) und hier speziell die Schweizer Verhältnisse, sondern auch auf eine andere biographische Periode und Entwicklungsphase betrachtet und deshalb als weitere Prüfung der Verallgemeinerbarkeit der Untersuchungsergebnisse von KOHN, SCHOOLER und ihren Mitarbeitern angesehen werden. Im übrigen hebt sie sich auch durch die besondere Sorgfalt ihrer Planung und

¹ Ergebnisse dieser Untersuchung wurden auch schon früher in einem Artikel veröffentlicht (SCHALLBERGER, HÄFELI und KRAFT 1984). Dafür wurden die dargestellten Persönlichkeitsvariablen etwas anders ausgewählt und gruppiert als für die hier behandelte spätere Buchpublikation.

Ausführung sowie durch die außerordentliche transparente und differenzierte Dokumentation des Ansatzes, des Vorgehens und der Ergebnisse vorteilhaft von vielen vergleichbaren Studien ab. Sie verdient darum auch als "echte Schweizer Präzisionsarbeit", besonders hervorgehoben zu werden.

Die reziproke Interaktion von Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung wird von den Autoren als Wechselwirkung von Selektion und Sozialisation verstanden. Prinzipiell ist zwar auch denkbar, daß Auszubildende die Bedingungen ihrer Ausbildung direkt, z.B. durch konsequente Ablehnung von ausbildungsfremder und erfolgreiche Forderung ausbildungsadäquater Beschäftigung verändern; de facto aber vollzieht sich der Einfluß der Persönlichkeit von Jugendlichen auf ihre Ausbildungsumwelt - wahrscheinlich noch mehr als der Einfluß von Erwachsenen auf ihre Arbeitsumwelt, obwohl solches "job molding" durch erwachsene Erwerbstätige nach den Befunden von KOHN und SCHOOLER auch eher die Ausnahme als die Regel darstellt - weit überwiegend in der Form der Fremd- und/oder Selbstselektion, konkret: der mehr oder minder fremd- oder selbstbestimmten Wahl des Berufs, der Ausbildungsstätte und des Arbeitsplatzes. Insofern erscheint der Ansatz von HÄFELI, KRAFT und SCHALLBERGER wenn auch nicht ganz konsequent, so doch zumindest realistisch. (Wir werden auf diesen Punkt zurückkommen.)

Bleibt so die Rolle, die die Selektion bei der Genese von Zusammenhängen zwischen Ausbildung und Arbeit einerseits, Persönlichkeit andererseits spielt, im Blickfeld der Autoren, so betreffen ihre Zielsetzung, ihre leitende Hypothese und ihre zentrale Fragestellung die Auswirkungen der Sozialisation: Sie wollen - wie schon der Titel ihres Buches "Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung" zum Ausdruck bringt - die Bedeutung der Berufsausbildung für die Persönlichkeitsentwicklung empirisch analysieren (S. 12); sie

unterstellen - auf der Grundlage von Annahmen der Entwicklungspsychologie, der Berufs- und Berufswahlpsychologie, der Berufspädagogik und der Sozialisationstheorie und -forschung -, "daß Unterschiede in der Berufsausbildung mit Unterschieden in der Persönlichkeitsentwicklung einhergehen" (S. 21; Hervorhebungen im Original); und sie fragen dementsprechend, "ob überhaupt und - wenn ja - in welchem Ausmaß und in welchen Hinsichten Unterschiede in der Arbeits- und Ausbildungssituation Jugendlicher tatsächlich zu Unterschieden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung führen" (S. 21; Hervorhebungen im Original).

Mit den Unterstellungen, daß Arbeit/Ausbildung und Persönlichkeit nicht nur durch Sozialisations-, sondern auch durch Selektionsprozesse miteinander verknüpft sind, daß die Arbeit/Ausbildung aber in jedem Falle auch sozialisierend wirkt und daß (deshalb) unterschiedliche Arbeits- und Ausbildungsbedingungen unterschiedliche Entwicklungsverläufe nach sich ziehen, erschöpft sich aber auch schon die theoretische Rahmenkonzeption der Autoren: Ausdrücklich konstatieren sie das Fehlen einer "theoretischen Modellvorstellung ..., in deren Rahmen eine systematische Ableitung gleichzeitig der potentiell entwicklungsrelevanten Arbeits- und Ausbildungsgegebenheiten auf der einen Seite und der potentiell durch die Berufsausbildung beeinflussten Persönlichkeitsaspekte auf der anderen Seite möglich wäre" (S. 22; Hervorhebungen im Original). Da sie sich auch außerstande sahen, einen solchen sozialisationstheoretischen oder entwicklungsökologischen Gesamtansatz selbst zu konzipieren, ja nicht einmal auf Theorien zurückgreifen konnten, die eine konsistente Konzeptualisierung der zu untersuchenden Teilbereiche "Ausbildung" und "Persönlichkeit" erlaubten, mußten sie ähnlich wie die KOHN-Gruppe verfahren und, nach ihren eigenen Aussagen, "auf eine Vielzahl heterogener theoretischer Konzeptionen" zurückgreifen (S. 22). Als Leitfaden für

die Auswahl von Merkmalen der Arbeit und Ausbildung einerseits und der Persönlichkeit andererseits dienten ihnen "heuristische Schemata, die gewährleisten sollten, daß die angestrebte Breite der Fragestellung in den untersuchten Ausbildungs- und Persönlichkeitsaspekten auch tatsächlich zum Ausdruck kommt" (S. 22; Hervorhebung im Original).

Als Suchraster zur Identifizierung eines "möglichst umfassenden Merkmalsystems zur Beschreibung der Arbeits- und Ausbildungssituation und -gehalte" erschien den Autoren "die folgende Strukturierung des Lern- und Erfahrungsfeldes "Berufslehre" besonders geeignet:

- Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen,
 - soziale Situation am Arbeitsplatz,
 - Gegebenheiten der Ausbildungssituation,
 - mit dem Ausbildungsplatz verbundene (berufliche) Entwicklungschancen,
 - gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs
- (S. 26; Hervorhebung durch uns).

Zu den genannten Bereichen wurde eine Fülle von Merkmalen erfaßt. Als Informationsquellen dienten vor allem per Fragebogen erhobene schriftliche Angaben der Jugendlichen selbst, denen je Merkmal meist vier bis sechs Fragen gestellt wurden, Expertenratings, Statistiken und Reglements. Von den insgesamt erhobenen Merkmalen wiesen 75 eine empirisch befriedigende Skalenqualität auf; mit ihnen wurde weiter operiert.

Die einzelnen Merkmalsgruppen können den angeführten Bereichen theoretisch wie nachstehend zugeordnet werden:

- Arbeitsinhalt und -bedingungen
 - o Arbeitsgegenstand und -komplexität
 - o Motivierungspotential und verwandte Dimensionen
 - o Belastungsaspekte

- soziale Situation am Arbeitsplatz
 - o Art und Ausmaß sozialer Beziehungen
 - o Arbeitsklima
 - o betriebliche Partizipationsmöglichkeiten
 - o Geschlechter-Zusammensetzung
 - o Anregungspotential
 - Ausbildungssituation
 - o außerbetriebliche Ausbildung
 - o Art des betrieblichen Einsatzes
 - o Qualifikation der Ausbilder
 - berufliche Entwicklungschancen
 - o horizontal (Stellenvielfalt)
 - o vertikal (Aufstiegchancen)
 - o Wandel des Berufs (qualitativ, quantitativ)
 - o Beschäftigungsrisiko
 - gesellschaftliche Anerkennung
 - o Sozialprestige
 - o Entlohnung
- (S. 43-46).

Empirisch, d.h. nach den Ergebnissen einer Faktorenanalyse und ergänzender Clusteranalysen wurden die 75 Merkmale zu sieben Faktoren zusammengefaßt:

(1) Qualifikationsniveau oder intellektuelles Anforderungsniveau

Dieser Faktor enthält Merkmale aus allen fünf Bereichen, die überwiegend durch die Expertenbefragung und durch Analysen von Statistiken identifiziert wurden. Hierzu gehören die intellektuellen Anforderungen der Arbeit, geringe Routinisierung, der Zeitanteil und die Komplexität der Arbeit mit Symbolen, die Abwechslung, das soziale Anregungspotential, das Lernpotential der Berufsschule, die Entwicklungschancen im Beruf und das Sozialprestige des Berufs.

(2) sachbezogener versus personenbezogener Beruf
(oder Männer- versus Frauenberuf)

Auf diesem Faktor laden fast nur Merkmale aus den Bereichen Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen sowie soziale Situation besonders hoch, und zwar hoher Zeitanteil und Komplexität der Verarbeitung von Sachen sowie hoher Männeranteil positiv und hoher Zeitanteil und hohe Komplexität des Umgangs mit Personen sowie hoher Frauenanteil negativ. Die betreffenden Informationen stammen vor allem von den befragten Experten, daneben auch von den Jugendlichen und aus den analysierten Statistiken.

(3) subjektiv gute Arbeits- und Ausbildungssituation

Die hier gruppierten Merkmale sind ausschließlich den ersten drei Bereichen - Arbeitsinhalt und -bedingungen, soziale Situation und Ausbildungssituation - zuzuordnen und repräsentieren ebenso ausschließlich die Sicht der befragten Jugendlichen selbst. Sie werden von den Autoren zusammenfassend als "motivierende Arbeit", "freundlich demokratischer Betrieb" und "qualifizierte Ausbildung" gekennzeichnet.

(4) gestalterischer Freiraum

Dieser Faktor umfaßt nur drei Merkmale des ersten Bereichs: Autonomie, Ganzheitlichkeit und gestalterischer Spielraum der Arbeit, eingeschätzt durch die befragten Experten.

(5) Lehrlingslohn

(6) anforderungsreiche Arbeit

(7) Betriebsgröße

(S. 46-52).

Indikatoren, die Hinweise auf Besonderheiten der vorberuflichen Sozialisation der untersuchten Jugendlichen geben - Geschlecht, Region, soziale Herkunft und allgemeine Schulbildung - wurden ebenfalls erhoben. Von ihnen wurde aber nur

das Geschlecht in die Analyse der Zusammenhänge zwischen Ausbildung/Arbeit und Persönlichkeit einbezogen, weil nur dieses Merkmal stärker mit psychischen Variablen korrelierte (S. 39/40); im übrigen wurden die genannten Indikatoren zur Beschreibung der Stichprobe verwandt (S. 34). Aspekte der außerberuflichen Sozialisation wurden (wie bei KOHN und Mitarbeitern) nur als Persönlichkeitsindikatoren erfaßt (vgl. unten).

Bei der Auswahl relevanter Persönlichkeitsmerkmale wurde ein "System der im mittleren Jugendalter besonders aktuellen Entwicklungsaufgaben" als heuristisches Schema verwandt. Es umfaßte fünf Kategorien, denen die Autoren jeweils mehrere Merkmale zuordneten:

- (1) Konkretisierung der eigenen Stellung in der Gesellschaft
 - soziale Systemkontrolle, d.h. die Kontrollüberzeugung im Hinblick auf gesellschaftliche Vorgänge
 - Stellenwert der Politik im eigenen Interessenspektrum
 - Umfang der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Fragen in der Freizeit
 - Mitgliedschaft in Vereinen und Freizeitorganisationen

- (2) Konkretisierung des eigenen Verhältnisses zum Beruf
 - Stellenwert von Arbeit und Beruf im persönlichen Interessenspektrum
 - Kennzeichnung der eigenen Arbeitshaltung
 - Wertschätzung intrinsischer Aspekte der Arbeit
 - Wertschätzung sozialer Beziehungen im Arbeitsbereich
 - geplante Berufstreue (nur am Ende der Ausbildung erhoben)

(3) Konkretisierung eines tragfähigen Selbstkonzepts

- Selbstwertgefühl
- Zufriedenheit mit der eigenen körperlichen Erscheinung
- Einschätzung der eigenen Fähigkeiten
- Depressionslosigkeit
- Gefühl der Kontrolle über sich selber bzw. über die eigenen Handlungen

(4) Weiterentwicklung der kognitiven Fähigkeiten

- verbale Fähigkeiten (Sprachverständnis)
- räumliches Vorstellen
- logisches Denken
- allgemeine Intelligenz (= Zusammenfassung der drei zuvor genannten Dimensionen)

(5) Konkretisierung der Geschlechtsrollenvorstellungen

- Einstellung zur Gleichberechtigung der Frau
- Maskulinität, Femininität oder Androgynie des Selbstbildes

(S. 23/24, 36/37).

Die angeführten Merkmale wurden mit Hilfe von Fragebogenitems und -skalen erhoben; zur Intelligenzmessung diente eine Kombination von Aufgaben verschiedener Tests. Die einzelnen Merkmale korrelieren bei den untersuchten Lehrlingen miteinander so gut wie gar nicht bemerkenswert hoch und können deshalb als weitgehend voneinander unabhängig betrachtet werden.

Dem Zuschnitt der Studie als einer (Serie von) hochstandardisierten Erhebung(en) sehr vieler Variablen entsprach eine relativ große Untersuchungsstichprobe, die die Anwendung

multivariater statistischer Analyseverfahren erlaubte. Dieses Sample umfaßte 504 Deutschschweizer Jugendliche, deren Ausbildung/Arbeit 1978 bis 1982, d.h. während der Altersphase von etwa 15 bis etwa 19 Jahren verfolgt und bei denen die Ausprägungen der aufgezählten Persönlichkeitsmerkmale am Anfang und am Ende dieser Periode ermittelt wurden. Die Ausgangsstichprobe war erheblich größer - ihr gehörten 1.706 Schüler des letzten Schuljahres an, die für die betreffende Population in der gesamten Schweiz repräsentativ waren. Sie wurden 1981, d.h. zwei Jahre nach dem Ende der Pflichtschulzeit erneut postalisch befragt. Nach einigen Mahnaktionen betrug die Rücklaufquote schließlich 75,3 % (!). Unter diesen 1.284 Jugendlichen wurden 691 für eine 1982, d.h. gegen Ende der Lehrzeit der in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge in Kleingruppen ausgeführte nochmalige Befragung ausgewählt. Als Auswahlkriterien fungierten dabei die Stabilität des Ausbildungsverlaufs und die angemessene Repräsentation der Ausbildungsberufe (Lehrlinge in schwach besetzten Berufen wurden ganz eliminiert). Die endgültige Stichprobe sollte neben über 500 Lehrlingen aus 36 Berufen je rund 70 Vollzeitschüler (die das Abitur anstrebten oder ein Lehrerseminar besuchten) und jugendliche Erwerbstätige (Jungarbeiter ohne längere institutionalisierte Berufsausbildung) als Vergleichsgruppen umfassen. Wiederum wurde eine relativ hohe Ausschöpfungsquote der Stichprobe erzielt. Diesmal betrug sie 72.9 % = 504 Jugendliche. Unter ihnen waren die Vollzeitschüler etwas über- und die Erwerbstätigen stark unterrepräsentiert: Nur 25 Angehörige der letztgenannten Gruppe haben auch an der letzten Befragung teilgenommen. Die Lehrlingsstichprobe streute breit über landwirtschaftliche, handwerkliche, industrielle, kaufmännische und verwaltende Berufe. Die Abweichungen zwischen dem ursprünglichen Sample und der definitiven Untersuchungsstichprobe bestehen hier vor allem in einer Überrepräsentation männlicher Jugendlicher und Absolventen weiterführender Schulen - sie resultieren aus der skizzierten Auswahlprozedur. (S. 29-35)

Mit der Darstellung des Auswahlverfahrens wurde auch bereits das Untersuchungsdesign angedeutet: Es handelt sich um eine Sequenz von Felderhebungen bei identischen Personen und folglich um eine "echte" Längsschnittstudie. Insgesamt wurden drei Erhebungen veranstaltet:

- eine Erstmessung im letzten Schuljahr (1978), in der Persönlichkeits- und Sozialdaten von den Jugendlichen erhoben wurden,
- eine Zwischenbefragung drei Jahre später (1981) zu Ausbildungsmerkmalen und dem Ausbildungsverlauf, in sie wurden neben den Jugendlichen auch 28 berufskundliche Experten (Berufsinspektoren, Dozenten psychologischer Berufskunde, Berufsberater usw.) einbezogen (S. 42), und
- eine Zweitmessung sowohl der Ausbildungsbedingungen als auch der Persönlichkeitsmerkmale der Jugendlichen gegen Ende der Berufsausbildung (1982) (S. 29-31).

Zur Identifizierung von Zusammenhängen zwischen Ausbildung/Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung wurden je Persönlichkeitsvariable drei Analyseschritte vorgenommen:

- (1) Prüfung der interindividuellen Variabilität der intra-individuellen Differenzen zwischen der Erst- und Zweitmessung durch Berechnung einfacher Korrelationen zwischen den beiden Meßwerten;
- (2) Ermittlung von Übereinstimmungen und Unterschieden zwischen der Entwicklung von Schülern, Lehrlingen und jugendlichen Erwerbstätigen durch Vergleiche der gruppenspezifischen Mittelwerte bei der ersten und zweiten Messung;
- (3) Identifizierung von Sozialisationseffekten verschiedener Arbeits- und Ausbildungsbedingungen innerhalb der Lehrlingsgruppe durch multiple Regressionsanalysen, bei

denen der zweite Meßwert des betreffenden Persönlichkeitsmerkmals als abhängige und dessen erster Meßwert sowie die als potentiell entwicklungsrelevant angesehenen Ausbildungsmerkmale als unabhängige Variablen eingesetzt wurden.

Besonders bei dem letzten, für die Beantwortung der zentralen Fragestellung der Studie entscheidenden Schritt wurde eine Reihe von Kontrolloperationen vollzogen; auch wurden die Ergebnisse mit besonderer Vorsicht interpretiert. (S. 52-59)

Was ist bei dieser breit angelegten und außerordentlich gründlichen Longitudinalstudie herausgekommen? Beschränken wir uns auf jene Untersuchungsbefunde, die sich auf die 415 Lehrlinge beziehen, die zu allen drei Erhebungsterminen befragt wurden. Sie stellen die Mehrheit der (im Längsschnitt) untersuchten Jugendlichen dar, und ihre Daten wurden von den Autoren in detail analysiert. Diese Ergebnisse werden, nach Entwicklungsaufgaben für Jugendliche und damit nach Persönlichkeitsaspekten geordnet, in den fünf zentralen Kapiteln der Monographie, in der die Autoren über ihre Untersuchung berichten, jeweils im Anschluß an Auswertungen der einschlägigen Literatur, Begriffexplikationen und Operationalisierungshinweise differenziert beschrieben, interpretiert und diskutiert. Wir wollen sie hier aber ausgehend von den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen referieren, deren Einfluß ein weiteres Kapitel des Buches gewidmet ist, und darstellen, welche der sieben Faktoren, zu denen diese Bedingungen gruppiert wurden, welche der berücksichtigten Persönlichkeitsmerkmale in welcher Richtung beeinflußt haben.

Vorweg sei gesagt, daß der Faktor "Lehrlingslohn" sich auf die Persönlichkeitsentwicklung der untersuchten Lehrlinge überhaupt nicht erkennbar ausgewirkt hat. Alle übrigen Faktoren dagegen weisen Beziehungen zumindest zu einzelnen

Persönlichkeitsvariablen auf. Beginnen wir mit jenen Faktoren, die als Gegebenheiten des Lehrberufs verstanden werden können: Im Laufe der Lehrzeit wurden überdurchschnittliche "Zuwachsraten" festgestellt bei Lehrlingen

- in besonders qualifizierten Berufen hinsichtlich
 - o des Interesses für Politik,
 - o der Befürwortung einer Gleichstellung der Frauen,
 - o der Intelligenz,
 - o der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Problemen,
 - o der Mitgliedschaft in Vereinen und Freizeitorganisationen,
 - o der intrinsischen Arbeitsorientierung und
 - o der Wertschätzung sozialer Beziehungen im Arbeitsbereich,
- in sachbezogenen Männerberufen hinsichtlich
 - o der Kontrollüberzeugungen sowohl in bezug auf das soziale System als auch in bezug auf die eigene Person,
 - o die Zunahme femininer Selbstbilder bei Mädchen,
 - o die Intelligenz und
 - o die Mitgliedschaft in Vereinen und Freizeitorganisationen,

sowie

- in Berufen, die besondere Freiräume für gestaltendes Handeln bieten
 - o der Stellenwert von Arbeit und Beruf,
 - o die intrinsische Arbeitsorientierung und
 - o die Absicht, im erlernten Beruf zu bleiben.

Die drei restlichen Faktoren kennzeichnen stärker den Ausbildungsplatz bzw. dessen Einschätzung durch die Auszubildenden. Besondere Entwicklungsfortschritte zeigten Lehrlinge,

- die ihre Arbeits- und Ausbildungssituation positiv einschätzten, in den meisten berücksichtigten Persönlichkeitsdimensionen, daneben traten bei ihnen aber auch einige Rückentwicklungen auf (sie betreffen die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Problemen und die Wertschätzung sozialer Beziehungen im Arbeitsbereich) sowie
- Lehrlinge in Großbetrieben hinsichtlich
 - o der Kontrollüberzeugungen in bezug auf soziale Systeme,
 - o der Mitgliedschaft in Vereinen etc. und
 - o der eigenen Arbeitshaltung.

Besonders viele Angehörige der letzten Gruppe möchten den erlernten Beruf verlassen. Beim Faktor "anforderungsreiche Arbeit" überwiegen negative Beziehungen: Überforderung dürfte vor allem die Zunahme der Wertschätzung sozialer Kontakte in der Arbeitssphäre, der Kontrollüberzeugung in bezug auf die eigene Person und der Intelligenz behindern. (S. 190-199)

Als besonders einflußreich haben sich also die drei Faktoren "Qualifikationsniveau", "sachbezogener Männer- versus personenbezogener Frauenberuf" und "subjektiv gute Arbeits- und Ausbildungssituation" erwiesen. Sie haben sich auf die Bewältigung der meisten, der dritte Faktor sogar aller berücksichtigten Entwicklungsaufgaben durch die untersuchten Lehrlinge ausgewirkt. Die festgestellten Zusammenhänge sind allerdings relativ schwach: Die standardisierten Regressionskoeffizienten liegen in der Regel zwischen .10 und .20. Die Auswirkungen der Arbeit und Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge werden von den Autoren überwiegend - in Anlehnung an KOHN (1985, S. 56/57) - durch die Generalisierung beruflicher Lerneffekte erklärt, zum Teil aber auch als Kompensationsphänomene interpretiert. Die Sozialisation in der Ausbildung baut weitgehend auf der vor-

hergehenden Selektion der Jugendlichen auf und vertieft die vorgängigen Unterschiede (vgl. auch SCHALLBERGER 1987). Eine kompensatorische Berufsausbildung, die die bisher benachteiligten Jugendlichen begünstigte, dürfte sehr viel stärkere Wirkungen zeitigen, als sie in der untersuchten Realität aufgetreten sind, in denen Privilegierungen und Diskriminierungen meist kumulierten (vgl. S. 213-215).

Wenden wir uns jetzt der Beurteilung der referierten Untersuchung zu.

Zunächst sei betont, daß HÄFELI, KRAFT und SCHALLBERGER ihre Absicht, den Untersuchungsansatz der KOHN-Gruppe auf einen anderen kulturellen Kontext und auf eine andere Lebens- und Entwicklungsphase zu übertragen, voll eingelöst haben und dabei die Gültigkeit der Untersuchungsergebnisse, die KOHN, SCHOOLER und andere Sozialwissenschaftler in den USA, später auch in Polen und Japan bei Erwachsenen erzielten, im wesentlichen auch für Schweizer Lehrlinge zu bestätigen vermochten. Das gilt auch hinsichtlich der weitgehend ähnlichen Auswirkungen gleicher beruflicher Bedingungen auf die Entwicklung männlicher und weiblicher Personen (S. 209/210). Darüber hinaus haben sie das Spektrum der berücksichtigten objektiven und subjektiven Variablen erweitert und einerseits das sozialisatorische Potential der Differenz zwischen sachbezogenen Männer- und personenbezogenen Frauenberufen sowie von Berufen, die ihren Angehörigen besondere Gestaltungsspielräume bieten, nachgewiesen, andererseits Einflüsse von Ausbildung, Arbeit und Beruf auf Geschlechtsrollenvorstellungen und geschlechtsbezogene Selbstbilder identifiziert. Daß die Beziehungen zwischen den Hauptvariablenbereichen auch in ihrem Sample nur ähnlich schwach hervortraten wie in den verschiedenen Stichproben der durch KOHN initiierten und inspirierten Forschungen, wird von den Autoren selber einleuchtend auf eine ganze Reihe von Umständen zurückgeführt: daß sie die außerberufliche Sozialisation der Jugendlichen

nicht mitberücksichtigt und daß sie nur Zusammenhänge zwischen einzelnen Variablen der Arbeit/Ausbildung und der Persönlichkeit untersucht haben, daß viele dieser Variablen nicht mit der wünschenswerten Genauigkeit gemessen worden sind, daß bei der Suche nach Zusammenhängen deren Linearität unterstellt wurde, weiterhin, daß die Bedingungen des Berufs und der Ausbildung in ihrem Lehrlingssample homogener gewesen sein dürften als in den Erwachsenenstichproben von KOHN und Mitarbeitern, die alle Arten und Niveaus von Erwerbstätigkeiten einschlossen, endlich, daß ihr Längsschnitt sich nur auf vier Jahre erstreckte, während er bei KOHN, SCHOOLER und anderen eine volle Dekade umfaßte (S. 208-211). Der zuletzt erwähnte Unterschied werde freilich durch die Tatsachen, daß die Sequenz der Lehrlingsarbeiten meist mehr als die Abfolge der Tätigkeiten von erwachsenen Beschäftigten lernwirksam gestaltet wird und daß Jugendliche sozialisatorischen Einflüssen in der Regel noch zugänglicher sein dürften als Erwachsene, zumindest teilweise ausgeglichen (vgl. S. 210/211).

Gehen wir jetzt die verschiedenen Kriterien, nach denen wir vorliegende Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit mit dem Blick auf das Forschungsprojekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" einschätzen, einmal der Reihe nach durch, so könnten wir zunächst die unzureichende theoretische Fundierung der behandelten Studien monieren. Eine derartige Kritik würde jedoch erstens der Intention ihrer Autoren nicht gerecht, zunächst eine möglichst breite Auswahl von Variablen zu berücksichtigen, die zwar im Rahmen heterogener theoretischer Traditionen konzipiert worden sind, die aber auf der Gegenstandsebene plausible Beziehungen zueinander aufweisen, die sich dann ja auch weitgehend empirisch bestätigen ließen. Zweitens erscheint diese Strategie, die wie KOHNs Forschungsprogramm darauf gerichtet ist, erst einmal einen Überblick möglichst über den gesamten Gegenstandsbereich "Arbeit/Ausbildung und

Persönlichkeitsentwicklung" zu bekommen, nach wie vor als eine sinnvolle Strategie, solange sie nicht in sozio-kulturellen Kontexten eingesetzt wird, die auf diese Weise längst erschlossen worden sind.

Entsprechend dem breiten Zugriff wurden sowohl konkrete Bedingungen des einzelnen Ausbildungs- und Arbeitsplatzes als auch generelle Merkmale des erlernten Berufs in die Erhebung einbezogen und ihre Beziehungen zueinander nicht nur ermittelt, sondern auch zur Grundlage einer Neugruppierung gemacht; und erstere wurden nicht nur einmal erhoben, sondern - entsprechend ihren möglichen kurzfristigen Veränderungen - auch bei der "Zweitmessung" erfaßt. Daß die Erhebung einer Reihe von Ausbildungsbedingungen nicht eine bedingungsbezogene Messung objektiver Gegebenheiten, sondern eher eine personenbezogene Interaktionsmessung darstellt, wird von den Autoren bereits durch die Bezeichnung des betreffenden Faktors als "subjektiv gute Arbeits- und Ausbildungssituation" hervorgehoben und unter Bezugnahme auf Forderungen von HOFF (1985) und KOHN (1985), die die Notwendigkeit einer strikt objektiven Erfassung von Arbeitsmerkmalen betonen, mit dem Argument gerechtfertigt, "daß es sich bei den beiden Vorgehensweisen nicht um eine Alternative, sondern um zwei verschiedene entwicklungsrelevante "Realitäten" handelt, die unterschiedliche Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung haben und nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen" (S. 212). Dagegen wäre zu sagen: Auch wenn die Befragungen der Jugendlichen - wie im vorliegenden Fall - andere Arbeits- und Ausbildungsaspekte betreffen als die "objektiveren" Expertenratings, Statistiken und Rechtsvorschriften, die als weitere Quellen der Information über die Gegebenheiten in den untersuchten Lehrstellen und Lehrberufen dienen, so spiegeln sie die betreffenden realen Verhältnisse doch stärker im Lichte jener Fähigkeiten und Orientierungen wider, deren Entwicklung sie erklären sollen. Insofern erscheint das vergleichsweise hohe Erklärungs-

potential gerade dieses Faktors nicht allzu verwunderlich.

Das Spektrum der erhobenen Persönlichkeitsvariablen umfaßt sowohl berufsbezogene als auch allgemeine Merkmale und auch unter letzteren wiederum Aspekte, die - wie besonders die Mitgliedschaft in Vereinen - eher Interaktionen zwischen Person und Umwelt kennzeichnen als Strukturen von Persönlichkeiten im strengen Sinne charakterisieren. Weiterhin sind alle Persönlichkeitsvariablen dieser Studie - ähnlich wie in den entsprechenden Untersuchungen der Arbeitsgruppe von KOHN - als "traits" konzipiert¹. Das heuristische Rahmenkonzept der fünf Entwicklungsaufgaben des Jugendalters, denen die berücksichtigten Persönlichkeitsaspekte zugeordnet wurden, erscheint plausibel, die - zum Teil nur implizite - positive Bewertung bestimmter Ausprägungen einzelner Merkmale - z.B. einer internalen Kontrollüberzeugung - entspricht zwar Ansichten, die unter Psychologen verbreitet sind, kann aber durchaus kritisiert werden (vgl. bes. HOFF 1986, Kap. 3). Die Beziehungen zwischen den erfaßten Persönlichkeitsaspekten wurden kontrolliert und wegen ihrer Geringfügigkeit in der weiteren Analyse zu Recht weitgehend ignoriert.

Die Zusammenhänge zwischen Umwelt- und Personvariablen werden in der behandelten Studie entgegen den wiederholten Hinweisen der Autoren, daß diese Beziehungen als Wechselwirkungen anzusehen seien, letztlich doch nur monokausal, als Einflüsse von Arbeit und Ausbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge analysiert. In dieser Hinsicht fallen sie hinter die Standards der Forschergruppe um Melvin KOHN zurück, die die Relation von Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung nicht nur als reziproke Interaktion interpretiert, sondern auch entsprechende Analyseverfahren angewandt hat: Auswirkungen

¹ Mit unserer Kritik am "trait"-Konzept der Persönlichkeitspsychologie (vgl. bes. HOFF 1986, Kap. 2) hat sich einer der Autoren bereits in einer früheren Veröffentlichung gründlich auseinandergesetzt. SCHALLBERGER 1985.

der Persönlichkeit auf die Ausbildung kommen in der Studie von HÄFELI, SCHALLBERGER und KRAFT nur als Selektionsprozesse vor, die vor der Lehre ablaufen; während der Lehrzeit haben die Autoren ihr Augenmerk nur noch auf Sozialisations-effekte gerichtet, und gleichzeitige Rückwirkungen der Handlungspotentiale der Auszubildenden und ihrer Aktivitäten auf die Ausbildungsbedingungen fallen erst recht aus ihrer Betrachtung heraus. Solche Einflüsse mögen zwar - wie schon oben angedeutet - gerade bei Jugendlichen, die sich noch in der Ausbildung befinden, relativ geringfügig sein; ihre Berücksichtigung wäre aber in der Nachfolge der Untersuchungen KOHNS und seiner Mitarbeiter nur konsequent gewesen. Eine derart verkürzte Sichtweise bestimmt nicht erst die Verfahren der Zusammenhangsanalyse, sie hat auch schon die Stichprobenauswahl determiniert, und ihre Folgen reichen noch weiter, als es bisher zum Ausdruck gekommen ist: Wer ausschließlich Jugendliche mit stabilem Ausbildungsverlauf untersucht, schließt nicht nur während der Lehrzeit stattfindende Wechsel der Ausbildungs- und Arbeitsstätte, also auch selbstinitiierte Selektionsprozesse, die als Einflüsse der Personen auf deren Umwelt anzusehen sind, a priori aus seiner Betrachtung aus, sondern vernachlässigt auch Sozialisations-effekte diskontinuierlicher Berufsbiographien. Damit begibt er sich von vornherein der Chance, empirisch abgesicherte generalisierende Feststellungen über das Verhältnis von Sozialisation und Selektion, Fremd- und Selbstbestimmung während der Ausbildungszeit zu treffen. Diskussionsbedürftig erscheint auch, daß die Autoren Veränderungen des politischen Interesses, der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Problemen in der Freizeit und der Mitgliedschaft in Vereinen und Freizeitorganisationen, die bei den untersuchten Lehrlingen vom Ende der Schulzeit bis zum Ende der Lehrzeit festgestellt wurden, als Effekte der beruflichen Sozialisation interpretieren. Sie könnten im Prinzip auch auf in der Studie nicht erfaßten objektiven Gegebenheiten der privaten Lebensverhältnisse beruhen, die systematisch mit den (objektiven) beruflichen Sozialisationsbedingungen (z.B. mit berufstypischen Zeitbudgets) variieren.

Fazit: Bei allen Meriten, die sich die Autoren durch die umfassende Anlage, die konsequente und kontrollierte Ausführung sowie durch die mustergültige Dokumentation ihres Vorhabens und die aspektreiche, auch selbstkritische Diskussion ihrer Vorgehensweise und Untersuchungsbefunde erworben haben, deutet auch ihre Studie auf die Notwendigkeit ergänzender Forschungen hin, die sich in wesentlichen Hinsichten von dieser Untersuchung unterscheiden: vor allem durch eine stärkere theoretische Vorstrukturierung, durch eine dementsprechend konsistenter theoretisch begründete und stringentere begriffliche und explikative Verknüpfung der Hauptvariablen, durch die systematische Einbeziehung der außerberuflichen Sozialisation, durch die konsequentere Trennung von Umwelt-, Interaktions- und Personvariablen auf der Ebene sowohl der Begriffsbildung als auch der zugehörigen Operationalisierungen, durch die Berücksichtigung instabiler, diskontinuierlicher Ausbildungsverläufe, endlich: durch Verfahren der Zusammenhangsanalyse, mit deren Hilfe sich Selektionsprozesse und Einflüsse in beiden Richtungen (d.h. fremd- und selbstbestimmte Allokationsvorgänge und Veränderungen von psychischen Strukturen durch Umweltbedingungen und Transformationen von Umweltstrukturen aufgrund von Handlungspotentialen agierender Personen), die diachron und synchron ablaufen können, identifizieren lassen. Unter diesen Voraussetzungen ist dann auch eine höhere Varianzaufklärung zu erwarten¹.

2.3 Auswirkungen verschiedener Kombinationen von Leistungsdruck und Entscheidungsspielraum: KARASEK 1978, 1979

Die Bedeutung der Arbeiten KARASEKs liegt vor allem in der theoretischen Konzeptualisierung von Arbeitsbedingungen

¹ Jenseits solcher allgemeinen theorie- und verfahrensstrategischen Postulate fällt für die Untersuchung "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" von dieser Studie nicht allzu viel ab. So können ihr kaum Hinweise auf den Geltungsbereich unserer Hypothesen entnommen werden; dafür sind die Unterschiede der Auswahl und Operationalisierung der biographischen und psychischen Variablen allzu groß.

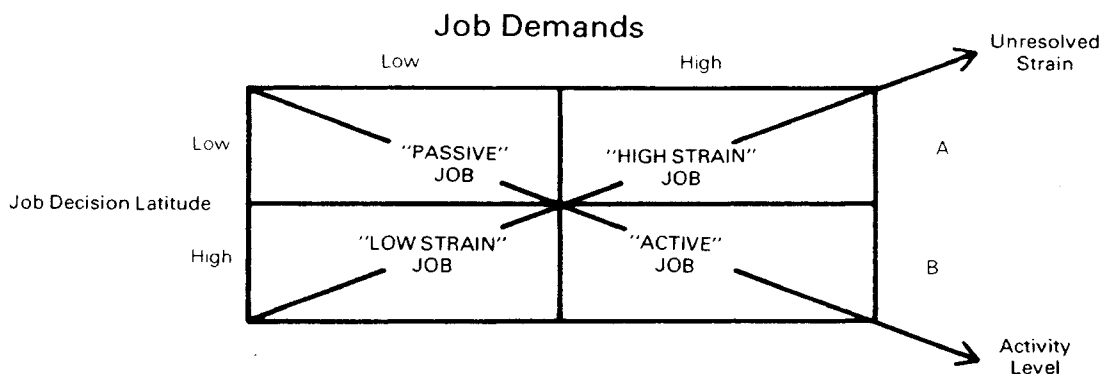
hinsichtlich ihrer psychischen Auswirkungen. KARASEK unterscheidet zwei grundlegende und theoretisch strikt getrennte Arten von Arbeitsbedingungen: einerseits die Anforderungen (demands), die eher den Aspekt der geforderten Menge einer zu erbringenden Arbeitsleistung betreffen, und andererseits den durch die Art der Arbeitsorganisation bestimmten Entscheidungsspielraum. Aus dem Verhältnis dieser beiden Dimensionen ergeben sich dann im Rahmen von KARASEKs "job strain model" (mitunter auch als "stress-management model of job strain" bezeichnet) zwei Dimensionen der konkreten Arbeitsbedingungen, nämlich das Aktivitätsniveau einer Arbeit und das Ausmaß unbewältigter Spannungen (unresolved strain), die sowohl in theoretischen Überlegungen verankert bzw. aus diesen abgeleitet sind als auch Aussagen über differentielle Wirkungen auf die arbeitende Person ermöglichen.

Die beiden Untersuchungen, die hier näher beschrieben werden sollen, stehen daher in einem gewissen Gegensatz zu vielen anderen Studien in diesem Bereich - vor allem US-amerikanischer Herkunft -, welche sich durch ein eher empiristisches Vorgehen kennzeichnen lassen. Dabei erschöpft sich deren "theoretischer Teil" häufig in einer Literaturübersicht über Arbeiten, die gleiche oder ähnliche Variablen verwendet haben und endet mit der Feststellung, daß Beziehungen zwischen genau den Variablen, die man selber untersuchen will oder Anwendungen auf genau denselben speziellen Kontext, den man selber ins Auge gefaßt hat, noch nicht vorliegen. Die Einschätzung derartiger Untersuchungen in der "scientific community" ergibt sich dann meist aus der Größe und Repräsentativität der Stichprobe (und damit aus der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse), aus dem Umstand, ob es sich um eine Querschnittuntersuchung oder um eine der wenigen Längsschnittstudien handelt oder/und aus der Kunstfertigkeit der statistischen Analyse der Daten.

Obwohl zumindest die ersten beiden der genannten Kennzeichen teilweise auch für die Untersuchungen von KARASEK zutreffen (breite Repräsentativität sowohl für die schwedischen wie für die in den USA erhobenen Daten sowie Längsschnittuntersuchung bei den verwendeten schwedischen Daten), ist hier das theoretische Modell von besonderem Interesse. Darum soll im folgenden zunächst dieses "stress-management model of job strain" kurz dargestellt werden, auch deshalb, weil KARASEK beansprucht, damit Inkonsistenzen und widersprüchliche Ergebnisse früherer Untersuchungen zu psychosozialen Effekten von Arbeitsmerkmalen erklären zu können. Daran schließt sich die Beschreibung der Analysen an, die sich unter Bezug auf dieses Modell mit Zusammenhängen zwischen Arbeitsmerkmalen und dem erlebten Befinden bzw. Befindensbeeinträchtigungen befassen (KARASEK 1979). Es folgt noch eine Beschreibung entsprechender Auswertungen, die die Art und Qualität von Freizeitaktivitäten betreffen (KARASEK 1978).

Der Grundgedanke des theoretischen Modells ist in dem folgenden Schema veranschaulicht:

Schema 3:



(KARASEK 1979, S. 288)

Zunächst ist es nach diesem Modell wichtig, die beiden grundlegenden Dimensionen Entscheidungsspielraum und "job demands" sowohl konzeptionell wie auch erhebungstechnisch zu trennen. Dies geschieht deshalb, weil eine grundsätzlich unterschiedliche Wirkungsweise dieser beiden Dimensionen angenommen wird: "... we propose, the opportunity to use skill and make decisions reduces the undesirable effects of job demands" (S. 286; Hervorhebung im Original). Damit verbunden ist eine Kritik an Untersuchungen, die entweder keine Trennung von "demands" und "decision latitude" vornehmen und dann z.B. die Autorisierung zu Entscheidungen als "intellectuel demands" zu den "demands" schlagen oder die in bestimmten erhobenen Dimensionen beide Aspekte unerkennbar vermischen, z.B. in der Kategorie Verantwortlichkeit ("responsibility"). Dies ist nach KARASEK mit der Gefahr zweier analytischer Fehler verbunden: Erstens können mögliche Beziehungen zwischen Arbeitsmerkmalen und Beanspruchungssymptomen in den empirischen Daten nicht identifiziert werden, wenn in einer Messung zwei Arbeitsvariablen mit unterschiedlicher Wirkrichtung ununterscheidbar vermengt werden, so daß die Effekte der einen die Effekte der anderen "maskieren". Zweitens müssen, um nichtlineare Beziehungen in den empirischen Daten aufzufinden, die sich aus der Interaktion der theoretisch grundlegenden Dimensionen ergeben, diese dazu getrennt erfaßt werden.

Die zentrale Aussage des Modells beinhaltet nun, daß psychische Anspannung bzw. Inanspruchnahme (strain) sich aus dem Verhältnis der Ausprägung der "demand"-Dimension (verstanden vor allem als quantitative Anforderungen wie viel, schnell und hart arbeiten zu müssen bei zu wenig Zeit) und dem dabei zur Verfügung stehenden Entscheidungsspielraum ergibt. D.h. die psychische Anspannung ist um so größer, je größer der relative Exzess der Anforderungen gegenüber dem Entscheidungsspielraum ist. Im Schema entspricht dem die

Diagonale von links unten nach rechts oben. Demgegenüber spiegelt das gleichsinnige Variieren der Dimensionen Anforderungen und Entscheidungsspielraum - d.h. bei hohen Anforderungen ist auch ein angemessener Spielraum zur selbständigen Organisation der Arbeit gegeben bzw. ein geringer Entscheidungsspielraum ist auch mit nur geringen Anforderungen gekoppelt - so etwas wie das Aktivitätsniveau der Arbeitstätigkeit wider. Im Schema ist das Aktivitätsniveau durch die Diagonale von links oben nach rechts unten wiedergegeben.

Danach sind zwei Formen von Arbeitsbedingungen zu unterscheiden, deren Auswirkungen auf das Wohlbefinden ungünstig sind: Erstens wird angenommen, daß bei im Verhältnis zu den Möglichkeiten der eigenen Kontrolle der Situation hohen Anforderungen dauerhaft eine ungelöste psychische Anspannung eintritt, die sich gravierend auf Indikatoren der psychischen Gesundheit niederschlagen müßte, und zwar um so höher, je höher das Mißverhältnis zwischen Anforderungen und der Möglichkeit des selbstregulierten Einsatzes eigener Fähigkeiten und damit der Kontrolle ist. Zweitens läßt sich ein hohes Aktivitätsniveau der Arbeit in "active jobs" theoretisch in Verbindung bringen mit dem Ausmaß der Gesamtaktivität der Person, vor allem auch mit ihren Problemlöseaktivitäten sowohl innerhalb wie außerhalb der Arbeit. Ihr Fehlen bei "passive jobs", die eher als anspruchslos und langweilig denn als "stressend" zu interpretieren sind, läßt daher nicht Stressphänomene bei den Arbeitern erwarten, sondern eher Erscheinungen der "gelernten Hilflosigkeit". Auch solche Arbeitsplätze sind nach psychologischen Kriterien negativ zu bewerten, wenn auch die Auswirkungen vermutlich nicht ganz so gravierend sind wie bei ständiger psychischer Anspannung.

In der 1979 veröffentlichten Untersuchung wurden das theoretische Modell und die daraus abgeleiteten Vorhersagen vor

allem hinsichtlich verschiedener Indikatoren für mentale Anspannungen empirisch überprüft. Die Daten stammen aus zwei verschiedenen Datensätzen: einer Querschnittserhebung in den USA mit 950 im Jahr 1972 befragten Männern, repräsentativ für die USA, und einer Längsschnittuntersuchung in Schweden, an der im Jahr 1968: 1.896 Männer teilnahmen (repräsentativ für die arbeitende männliche Bevölkerung in Schweden) und von denen 92 % 1974 erneut befragt wurden.

Als Merkmale der Arbeitstätigkeit wurden die folgenden Indices verwendet:

- Entscheidungsspielraum: Bei den US-Daten wurde eine Skala aus jeweils 4 Items gebildet, die den intellektuellen Entscheidungsspielraum sowie die Autorität zum Fällen eigener Entscheidungen abdecken. Sie wurden faktorenanalytisch aus insgesamt 15 Fragen zum Arbeitsinhalt gewonnen. Das schwedische Maß ergab sich aus Fragen nach der notwendigen Ausbildung für eine bestimmte Arbeit und zur Routinisierung der Arbeit.
- quantitative Anforderungen der Arbeit: Hier wurden in beiden Ländern verschiedene Stressoren der Arbeit erfragt, die alle den Zeitdruck und eine relativ hohe Anzahl von Arbeitseinheiten betreffen.
- "job-strain": Dieses Maß soll den Exzess der quantitativen Anforderungen über den Entscheidungsspielraum wiedergeben und wurde als Differenz zwischen den Anforderungswerten und den Entscheidungsspielraumwerten plus einer bestimmten Konstanten berechnet.
- Aktivität versus Passivität der Arbeit: Dieses Maß soll ausdrücken, bis zu welchem Niveau Anforderungen und Entscheidungsspielraum sich entsprechen. Als Operationalisierung wurde die Summe der beiden Werte verwendet.

Die Zielrichtung der Erhebungen war bedingungsbezogen, die ausgewerteten US-Daten stammen aus den per Fragebogen er-

hobenen Einschätzungen der Untersuchten. Für die schwedischen Daten lagen für die meisten Aspekte der Arbeit auch unabhängige Expertenbeurteilungen vor, sie korrelierten mit den Fragebogendaten zwischen .64 und .69. Neben den genannten Arbeitsdaten wurden das Einkommen und die Ausbildung erhoben.

Als Aspekte der Persönlichkeit gingen in die Auswertung die berichteten Häufigkeiten eines Satzes von Indikatoren für mentale oder physische Erkrankungen ein, die faktorenanalytisch auf die zwei Dimensionen Erschöpfung und Depression reduziert wurden. Daneben wurden Angaben zu Absentismus, Tablettenkonsum und Arbeitszufriedenheit erhoben.

Die Auswertungen und Interpretationen stützen sich im wesentlichen auf Muster in den Häufigkeitsverteilungen. Dazu wurden die Datensätze in den beiden grundlegenden Dimensionen Anforderungen und Entscheidungsspielraum an den Quartilen geteilt. In die Zellen der so entstehenden 4 X 4 Matrix, deren Diagonalen ansteigende psychische Anspannung bzw. das Aktivitätsniveau repräsentieren, wurden die berichteten Häufigkeiten der abhängigen Variablen eingetragen, und das Muster der so entstehenden realen Häufigkeitsverteilung wurde graphisch mit der theoretisch erwarteten Häufigkeitsverteilung verglichen: bei einem kurvilinearen Anstieg der Symptome mit dem "strain", überlagert von einem ebenfalls kurvilinearen, aber kleineren Anstieg bei zunehmender Passivität.

Daneben wurden Varianzanalysen für die abhängigen Variablen mit den Arbeitsbedingungen als Treatmentstufen berechnet sowie Regressionsanalysen mit den Prädiktoren Arbeitsbedingungen und den Kriteriumsvariablen berichtete Befindensbeeinträchtigung ausgeführt.

Beide Auswertungsverfahren sind aber nach dem Anspruch des Autors eher explorativ und als sehr "konservativer" Test zu verstehen, da die getesteten linearen Effekte der Natur der zu testenden Annahmen nicht entsprechen. So kann man z.B. annehmen, daß sich der Exzess der "demands" über den Entscheidungsspielraum erst jenseits eines gewissen Schwelleneffekts deutlich in Symptomen niederschlägt und die Beziehung auch danach nicht unbedingt linear ist.

Die im folgenden zu referierenden Ergebnisse beziehen sich auf die Auswertungen der Muster in den Häufigkeitsverteilungen, da die Varianzanalysen und Regressionsrechnungen nur indirekte Unterstützungen für die Interpretation liefern: Sie widersprechen den Schlußfolgerungen aus den Häufigkeitsverteilungen in keinem Fall, ergeben selber aber auch nur da signifikante Zusammenhänge, wo auch aus theoretischen Gründen plausibel eine nicht allzu große Abweichung vom linearen Trend angenommen werden konnte.

Insgesamt liefern die Häufigkeitsverteilungen für beide Datensätze sehr ähnliche Muster, obwohl sich die Operationalisierung der arbeitsbezogenen Variablen bei der amerikanischen und der schwedischen Stichprobe unterscheidet und identische Symptomniveaus in beiden Staaten etwas Verschiedenes bedeuten dürften. Die berichteten Symptome für Depression und Erschöpfung, der Tablettenkonsum und die krankheitsbedingten Fehlzeiten steigen unabhängig voneinander sowohl bei höheren Ausprägungen der Werte auf der Anforderungsdimension wie auch bei sinkendem Entscheidungsspielraum. Entsprechend ergibt sich der stärkste Effekt entlang der Diagonale, welche die psychische Anspannung, also das Verhältnis dieser beiden Dimension wiedergibt. Lediglich bei der berichteten Arbeitsunzufriedenheit ergibt sich zusätzlich zu diesem Muster ein deutlicher, aber etwas geringerer Anstieg entlang der "Passivitätsdiagonale". Alle Zusammen-

hänge scheinen - beurteilt nach der graphischen Veranschaulichung der Häufigkeiten - eher exponentiell denn linear zu sein.

Die Analyse der schwedischen Längsschnittdaten zeigt, daß trotz eines generellen Anstiegs der berichteten Depressions- bzw. Erschöpfungssymptome mit dem Lebensalter ein Rückgang dieser Symptome festzustellen ist, wenn sich zwischen den beiden Meßzeitpunkten das Verhältnis von Anforderungen und Entscheidungsspielraum in Richtung eines geringeren "job-strain" verändert hat.

In dieser Auswertung standen auf der Seite der Personen Indikatoren des Befindens bzw. der psychischen Gesundheit im Vordergrund. Die Dimension der arbeitsbedingten psychischen Beanspruchung erwies sich dabei als vergleichsweise gewichtiger als die Aktivitäts/Passivitäts-Dimension. Letztere spielte dagegen eine größere Rolle in den Auswertungen, über die bei KARASEK (1978) berichtet wird. Hier ging es um die Auswirkungen von Arbeitsbedingungen - konzeptualisiert nach dem "job-strain model" - auf die Art der Freizeitaktivitäten, speziell der politischen Aktivitäten jenseits der Arbeitssphäre. Im Anschluß an Annahmen über die Arbeit als Sozialisation und mit explizitem Bezug auf die "carry-over"-Hypothese zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Freizeit sollte überprüft werden, wieweit Arbeitsbedingungen, die die Anwendung der eigenen Fähigkeiten oder deren Ausweitung im Sinne des Erprobens neuer Handlungsmuster erfordern, sich auch in entsprechenden Aktivitäten bei der Gestaltung der eigenen Freizeit niederschlagen. Hier rückt also die Aktivitäts/Passivitäts-Dimension und ihre Verbindung mit aktivem Verhalten bzw. generellen Problemlösungsprozessen in der Freizeit stärker ins Blickfeld.

Die Studie fußt auf den schwedischen Daten und auf den hierauf bezogenen Analyseverfahren, über die hier bereits

im Zusammenhang mit der Veröffentlichung von 1979 berichtet worden ist.

Auf der Seite der untersuchten Personen werden also Aktivitätsmuster in der Freizeit erfaßt. In den theoretischen Erörterungen wird dabei eine Kritik an der bisherigen Literatur zur "carry-over"- bzw. "compensation"-Kontroverse formuliert. Danach fehlt es an einer theoretischen Bestimmung der grundlegenden Dimensionen von Arbeitstätigkeiten, bezogen auf die sich erst sinnvoll carry-over- bzw. auch Kompensations-Hypothesen formulieren lassen. Ohne eine solche Bestimmung bleibe unklar, was als Generalisierung auf den Freizeitbereich und was als Kompensation zu interpretieren sei. Wenn mit einer gewissen Beliebigkeit der Vergleichsdimension alles, was irgendwie ähnlich ist in Arbeit und Freizeit, der Generalisierungsthese zugerechnet und alles, was irgendwie unterschiedlich ist, der Kompensationshypothese zugeschlagen wird, so könnten z.B. für einen Arbeiter in einem Stahlwerk - wie KARASEK polemisch anmerkt - Freizeitaktivitäten wie der Besuch einer Bar oder Camping als Kompensation angesehen werden, während Hobbies wie das Basteln mit Metall als carry-over interpretiert werden müßten.

Von den Befragten wurden alle mit einer gewissen Regelmäßigkeit ausgeübten Freizeitaktivitäten erfragt; lediglich Fernsehen und unspezifisches Ausruhen oder Entspannen wurden in der weiteren Analyse nicht berücksichtigt. Faktorenanalytisch ergaben sich acht verschiedene Arten von Freizeitaktivitäten:

- intellektuelle, "kosmopolitische" Aktivitäten: Hierzu zählen Theaterbesuche, Musik hören, Reisen, Bücher lesen u.ä.
- aktive physische Betätigungen, z.B. Sport treiben

- soziale bzw. gesellschaftliche Abendaktivitäten: Kinobesuche, Tanzen gehen usw.
- religiöse Aktivitäten
- "suburban"-Aktivitäten - hierunter fallen Hobbies, Gartenarbeit, Mitgliedschaft in nichtpolitischen Organisationen u.ä.
- massenkulturelle Aktivitäten, z.B. Einkaufsbummel oder Lektüre von Illustrierten
- politische Partizipation (Elite): politische Aktivitäten, die mit einem gewissen herausgehobenen persönlichen Engagement verbunden sind, z.B. eine Rede auf einer öffentlichen Veranstaltung halten, Versuche, persönlich auf politische Entscheidungen Einfluß zu nehmen, etwa durch das Schreiben von Artikeln usw.
- politische Partizipation (Masse): die Teilnahme an politischen oder gewerkschaftlichen Aktionen, die über die bloße Mitgliedschaft hinausgeht, z.B. die Teilnahme an Demonstrationen.

Daraus wurden drei abgeleitete Maßzahlen zur Kennzeichnung der Aktivitätsmuster in der Freizeit gebildet:

- die Gesamtsumme der aktiven Freizeitbeschäftigungen
- die Variation in den Freizeitaktivitäten, gemessen als die Anzahl der von einer Person ausgeübten verschiedenen Arten von Freizeitbeschäftigungen (bezogen auf die oben genannten acht Arten)
- die Gesamtsumme der politischen Aktivitäten, errechnet aus den Angaben zu den letzten beiden Kategorien.

Diese drei Maßzahlen bildeten die wesentlichen abhängigen Variablen, deren Zusammenhang mit Arbeitsmerkmalen untersucht wurde.

Die Hauptergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: Alle drei Freizeitmaße variieren systematisch und in der erwarteten Richtung sowohl mit den Anforderungen der Arbeit

als auch mit dem Entscheidungsspielraum und dementsprechend am ausgeprägtesten mit der (zusammengesetzten) Aktivitätsdimension der Arbeit. Personen mit aktiven Arbeitstätigkeiten beschäftigen sich also mit einer größeren Anzahl verschiedener Arten der Freizeitgestaltung, dabei wiederum mit eher aktiv als passiv akzentuierten Tätigkeiten, unter denen sich auch häufiger Formen der politischen Partizipation befinden.

Bei einer Unterscheidung zwischen elitären und Massen-Aktivitäten ergibt sich ein etwas komplizierteres Bild: Zwar finden sich die "elitären" politischen Aktivitäten wie erwartet eher bei Personen mit aktiven Arbeitstätigkeiten, dementsprechend haben die "massen"politischen Aktivitäten bei diesen Personen ein geringeres Gewicht. Die höchsten Werte für massenpolitische Aktivitäten traten aber bei Personen mit der Kombination von geringem Handlungsspielraum am Arbeitsplatz und hohen Anforderungen auf, also unter den ungünstigsten Bedingungen hinsichtlich der "strain"-Dimension und nicht an den "passivsten" Arbeitsplätzen. KARASEK selber bringt dieses Ergebnis mit den besonderen politischen Bedingungen in Schweden und den vergleichsweise hohen Erfolgen der schwedischen Gewerkschaften bei der Veränderung gerade dieser Arbeitsbedingungen in Verbindung.

Vergleicht man zwischen den Ergebnissen für die zwei Erhebungszeitpunkte und für die verschiedenen Alterskohorten der Stichproben die Zusammenhänge, differenziert also nach der Dauer der Arbeitserfahrung und fragt nach langfristigen Auswirkungen der beruflichen Sozialisation, so ergibt sich, daß sowohl die Unterschiede im Freizeitverhalten zwischen Beschäftigten mit verschiedenen Arbeitsbedingungen als auch die Korrelationen zwischen Arbeit und Freizeit innerhalb der einzelnen Kategorien von Arbeitsbedingungen mit wachsender Dauer der Arbeitserfahrung zunehmen. Bei weniger als fünf Jahren Arbeitserfahrung sind die Unterschiede im Freizeitver-

halten zwischen den Subpopulationen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen nur gering ausgeprägt, und für die Arbeitenden mit den geringsten Berufserfahrungen sind die Korrelationen zwischen Arbeit und Freizeit nur von mäßiger Höhe.

Ebenso zeigen die Längsschnittdaten eine Veränderung der Freizeitaktivitäten hinsichtlich des Aktivitätsaspekts bei einer analogen Veränderung der Arbeitsbedingungen auf der Aktivitätsdimension zwischen den beiden Meßzeitpunkten. Dies gilt für beide möglichen Richtungen der Veränderung.

Die Freizeitgestaltung hängt auch stärker mit den Arbeitsbedingungen zusammen als mit dem Einkommen. Alle Beziehungen verringern sich zwar etwas bei statistischer Kontrolle der Ausbildung, bleiben aber im Prinzip bestehen.

Abschließend läßt sich zu den empirischen Ergebnissen sagen, daß lediglich ein Befund sich nicht schlüssig im Rahmen des theoretischen Modells interpretieren läßt: daß bei Personen mit sehr engen Kontakten zu ihrer Verwandtschaft der generalisierende Einfluß der Arbeit auf die Art der Freizeitgestaltung deutlich geringer ist als bei den übrigen Befragten.

Zur Beurteilung der referierten Studien: Als besonderes Verdienst dieser Untersuchungen erscheint der Nachweis, daß es sinnvoll ist, bei der Analyse psychischer Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf der Seite der Arbeitstätigkeiten zwei Arten von Arbeitsbedingungen sowohl theoretisch-konzeptionell als auch erhebungstechnisch zu trennen: einerseits die Quantität der geforderten Arbeitsleistung im Verhältnis zur Zeit (auf dieser Seite könnte man sich auch andere Arbeitsbedingungen wie ungünstige Umgebungsbedingungen, ergonomische Mängel oder andere klassische Stressoren vorstellen) und andererseits der Entscheidungsspielraum, der

eine gewisse Nähe zu Konzepten wie Handlungs- oder Tätigkeitsspielraum (vgl. HACKER 1978; ULICH 1978), Regulationserfordernisse (VOLPERT u.a. 1983) oder auch "occupational self-direction" (KOHN und SCHOOLER 1973) aufweist.

Diese Unterscheidung ist vor allem deshalb von Bedeutung, weil die beiden Arten von Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer "Persönlichkeitsförderlichkeit" oder - allgemeiner - "Menschengerechtigkeit" völlig unterschiedlich zu bewerten sind. Ein hoher Entscheidungsspielraum ist grundsätzlich positiv zu bewerten, weil er einerseits das Hauptmerkmal von "aktiven" (man könnte auch sagen anregenden, herausfordernden oder entwicklungsfördernden) Arbeitsbedingungen ist, die auch zu entsprechenden generalisierten Aktivitätsmustern bei den Personen führen, und weil andererseits ein im Verhältnis zu den quantitativen Anforderungen zu geringer Entscheidungsspielraum erlebte Befindensbeeinträchtigungen als Folge ungelöster psychischer Anspannungen nach sich zieht. Die quantitativen Anforderungen dagegen sind unterschiedlich einzuschätzen - je nach dem Entscheidungsspielraum, der mit ihnen verbunden ist.

Diese Sichtweise hat eine gewisse Nähe zu der aus der Handlungsregulationstheorie abgeleiteten Unterscheidung von Anforderungen an die psychische Regulation, die als Voraussetzungen der Entwicklung von Handlungskompetenz prinzipiell positiv zu bewerten sind, einerseits, und Regulationsbehinderungen als Quelle psychischer Belastungen andererseits (vgl. VOLPERT 1988; LEITNER u.a. 1987). Wenn auch im Vergleich dazu die Überlegungen von KARASEK nicht mit derselben Stringenz aus einem allgemeinspsychologischen Rahmenkonzept abgeleitet sind, ist die Bedeutung seiner Untersuchungen im Vergleich zu anderen in diesem Forschungsfeld dennoch nicht nur in den empirischen Ergebnissen zu sehen, sondern in den

hier eher unüblichen Bemühungen um eine theoretische Konzeptualisierung des Gegenstandsbereichs.

Im Projekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" wurde eine entsprechend differenzierte Erfassung der Arbeitsrestriktivität angestrebt, die weitere Inkonsistenzen zu identifizieren gestattet, und unter anderem zwischen verschiedenen Arten und Graden von Arbeitsbelastungen einerseits und den Möglichkeiten einer Kontrolle belastungsrelevanter Arbeitsbedingungen durch die Arbeitenden andererseits unterschieden. Die von KARASEK festgestellte Beziehung zwischen hohem "job strain" und Depressivität dürfte auch für die in diesem Projekt mitberücksichtigten externalen Anteile des Kontrollbewußtseins gelten.

Gegen die Untersuchungen von KARASEK könnte man einwenden, daß die Art der Operationalisierung der Variablen in einzelnen Punkten problematisch erscheint und nicht durchweg dem Niveau des theoretischen Konzepts entspricht, weiterhin, daß die Interpretation der Daten sich letztlich auf reine Häufigkeitsverteilungen stützt; jedoch sind die Häufigkeitsverteilungen markant und ihre Interpretationen nachvollziehbar und zwingend, auch wenn keine statistischen Kennwerte zur Höhe der Zusammenhänge bzw. zu Signifikanzniveaus angegeben werden.

Zum Schluß seien hier noch die Folgerungen skizziert, die KARASEK selber aus den beiden Untersuchungen zieht. Sie betreffen Implikationen für die Arbeitsgestaltung (1979) und für die politische Verfassung einer Gesellschaft (1978).

Hinsichtlich der Arbeitsgestaltung muß - folgt man der Logik dieser Untersuchungen - die Erhöhung des Entscheidungsspielraums der Arbeitenden als Leitlinie angesehen werden, sowohl als entwicklungsfördernde Bedingung für die Persönlichkeit

als auch zur Verhütung negativer Auswirkungen von hohen Arbeitsanforderungen auf die Gesundheit der Arbeitenden. Eine Senkung der Anforderungen auf ein Niveau, das zu dem konstant gehaltenen Entscheidungsspielraum paßt, würde dagegen die Vermehrung "passiver", langweiliger Arbeitstätigkeiten bedeuten. Wenn auch KARASEKs These, daß hoher "output" der Organisation und humane Arbeit kein Widerspruch seien, genauerer Prüfung bedarf, so stützen seine theoretischen Überlegungen und empirischen Befunde jedoch die häufig geäußerten Zweifel an der Rationalität tayloristischer Konzepte der Arbeitsorganisation, auch an der Rentabilität ihrer Anwendung.

Für die politische Verfassung der Gesellschaft insgesamt ergibt sich aus der Verbindung von Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz und politischer Partizipation in der Freizeit die Konsequenz, daß eine zunehmende Polarisierung zwischen wenigen, mit vielen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten betrieblichen Positionen und vielen, mit wenigen Entscheidungsmöglichkeiten versehenen Arbeitsaufgaben den ungeplanten Nebeneffekt einer wachsenden Ungleichheit der Teilhabe an demokratischen Entscheidungsprozessen zur Folge hat. So müßte nicht nur in bezug auf Bildungseinrichtungen, sondern auch in bezug auf Arbeitsstrukturen gefragt werden: "... can they serve as the educational basis for meaningful participation in the social decision making process"? (1978, S. 26)

2.4 Zur Interaktion von vorberuflicher, beruflicher und außerberuflicher Sozialisation: MORTIMER, LORENCE und KUMKA 1986

In der Monographie von MORTIMER, LORENCE und KUMKA sind die Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zusammengefaßt, deren Resultate zu einzelnen Aspekten bereits früher in einigen Zeitschriftenartikeln publiziert wurden (vgl. MORTIMER und LORENCE 1979 a, 1979 b; LORENCE und MORTIMER 1979).

Ähnlich wie KOHN und SCHOOLER geht es den Autoren um die Beziehungen zwischen sozialstrukturellen Bedingungen, den unmittelbar konkreten Lebensbedingungen (und hier vor allem den Arbeitsbedingungen) und der Stabilität oder Veränderung bestimmter Aspekte der Persönlichkeit. Dabei verfolgen sie vor allem drei Fragestellungen, die zunächst für sich untersucht und dann aufeinander bezogen werden: Zum ersten wird nach dem Einfluß der Herkunftsfamilie (family of origin) auf die psychische Entwicklung von Jugendlichen und darüber vermittelt auf ihre berufliche Plazierung gefragt. Zum zweiten werden die Auswirkungen von Arbeitserfahrungen, die sich aus der beruflichen Plazierung ergeben, auf die Persönlichkeit untersucht. Zum dritten werden Beziehungen zwischen der eigenen Familie (family of procreation) der Arbeitenden und dem Verhältnis von Arbeit und Persönlichkeit thematisiert.

Auch der theoretische Rahmen entspricht der Sichtweise von KOHN und SCHOOLER: In expliziter Anlehnung an diese Autoren nehmen MORTIMER u.a. an, daß bestimmte sozialstrukturelle Positionen nicht an sich bedeutungsvoll für die Person sind, d.h. sozialisierend wirken, sondern daß ihr Einfluß über die damit verbundenen konkreten Lebensbedingungen vermittelt ist. Die Betrachtung des Sozialisationspotentials gesellschaftlicher Arbeit wird dabei in zwei Richtungen ausgeweitet: einmal in Richtung auf die der erreichten Berufsposition vorangehenden Prozesse der familialen Sozialisation der "werdenden Arbeitskraft", andererseits in die Richtung der Auswirkungen der gegebenen Arbeitsbedingungen auf die eigene Familie und damit tendenziell auch auf die Bedingungen der vorberuflichen Sozialisation der nachfolgenden Generation.

Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen also junge Arbeitende in der Zeit zwischen dem Übergang ins Berufsleben und dem Ende der ersten Dekade ihrer beruflichen Karriere, damit zwischen dem Nachlassen des Einflusses der Herkunftsfamilie

("family of origin") und dem Beginn der Etablierung einer eigenen Familie ("family of procreation"). Damit wird einerseits das Ausmaß von psychischer Stabilität und Veränderung im biographischen Verlauf innerhalb einer durch grundlegende Veränderungen gekennzeichneten Lebensphase ins Blickfeld gerückt, andererseits eine eher sozialpsychologisch als soziologisch orientierte Erklärung der Tradierung von gesellschaftlicher Ungleichheit angestrebt, in deren Mittelpunkt die Arbeitsbedingungen sowohl der Eltern (hier: Väter) als auch der nachwachsenden Generation stehen: Bestimmte konkrete Bedingungen der familiären Sozialisation wie das Ausmaß an Unterstützung und Hilfestellung durch die Väter, Bedingungen, von denen man annehmen kann, daß sie in Beziehung stehen zu deren beruflicher Situation und damit zur sozialstrukturellen Position der Herkunftsfamilie (vgl. die frühen Arbeiten von KOHN bzw. KOHN und SCHOOLER), führen bei den Heranwachsenden zu entsprechenden Wertvorstellungen in bezug auf die Arbeit und sich selbst. Diese Persönlichkeitseigenschaften und Wertvorstellungen sind einerseits Ko-Determinanten der Selektion (Selbst- wie Fremdselektion) für bestimmte Berufe, andererseits werden sie auch wiederum von den mit einer erlangten Position verbundenen konkreten Arbeitsbedingungen beeinflusst. Von hier aus ergibt sich wiederum eine Verbindung von den Berufsbedingungen und den Merkmalen der Person zur Gestaltung der Bedingungen der familiären Sozialisation in der nächsten Generation, in der die untersuchten Personen nicht mehr Söhne sondern selbst Väter sind.

Vor diesem Hintergrund argumentieren die Autoren, daß die Annahme von bedeutsamen Einflüssen der Sozialstruktur und vor allem der damit verbundenen konkreten Lebensumstände nicht im Widerspruch stehen müsse zu der in vielen Studien gefundenen hohen Stabilität von "traits", Attitüden, Kennwerten für psychische Gesundheit usw.. Sie unterscheiden

zwischen einer "statischen" und einer "dynamischen Stabilität". Bei letzterer ergibt sich die Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen über positive Rückkoppelungsprozesse: Personen mit bestimmten Merkmalen suchen die dazu passenden Umweltgegebenheiten aktiv auf bzw. versuchen sie in diesem Sinne zu gestalten, was rückwirkend zu einer Bestätigung, oft auch Verfestigung der ursprünglichen Merkmalsausprägung führt. Diese Sichtweise von dynamischer Stabilität bedeutet, daß die genannten empirischen Befunde über die Stabilität bestimmter "traits" einerseits nicht unbedingt im Sinne einer weitgehenden Prägung und Formung der entsprechenden Merkmale in der Kindheit interpretiert werden müssen und daß sie andererseits durchaus mit der Annahme einer lebenslangen Beeinflußbarkeit der Persönlichkeit ("life-span-development") und der Sichtweise eines aktiven Subjekts, das seine Lebensumstände mitbedingt, vereinbar sind.

MORTIMER, LORENCE und KUMKA legen ihrer Untersuchung - unter expliziter Bezugnahme auf die Arbeiten von KOHN und SCHOOLER und deren "learning-generalizing theory" - eine Sichtweise der Auseinandersetzung von Person und Umwelt zugrunde, nach der diese im Kern zur direkten Generalisierung der Erfahrungen mit konkreten Lebensbedingungen in wichtigen Lebensbereichen führt. Dabei werden die Berufsbedingungen als Angelpunkt sowohl für die Entwicklung der einzelnen Personen als auch für die generationsübergreifende Tradierung von sozialstrukturell bedingten Unterschieden in Persönlichkeitseigenschaften und beruflichen Positionen angesehen ("occupational-linkage"-Hypothese). Die empirische Aufgabe der Untersuchung ist nach dem Anspruch der Autoren nicht so sehr, nachzuweisen, daß es einen Einfluß konkreter Lebensbedingungen auch auf die erwachsene Persönlichkeit gibt, sondern welche konkreten Lebensbedingungen oder Erfahrungen generalisiert werden, und wie diese Prozesse in einer Rahmenvorstellung der generationsübergreifenden Tradierung psychosozialer Ungleichheit zu verorten sind.

Die ausgewerteten Daten wurden in einem Sample von 512 Männern in gehobenen akademischen Berufen, vor allem von Ärzten, Rechtsanwälten und Angehörigen des gehobenen Managements gesammelt. Diese wurden 1966 kurz vor ihrem College-Abschluß das erste Mal befragt. Die zweite Erhebung fand 1976 statt, also zu einem Zeitpunkt, als sich die meisten untersuchten Personen seit mehreren Jahren in ihrem Beruf befanden. Die Restriktionen des Samples (Homogenität des Geschlechts und des beruflichen Status') verringern einerseits die Generalisierbarkeit der Resultate. Andererseits führen die bei einer derart homogenen Gruppe vermutlich geringen Varianzen dazu, daß in der statistischen Zusammenhangsanalyse nur relativ starke Effekte signifikant werden und die entsprechenden statistischen Analysen daher durchgängig als "konservative" Tests der Hypothesen angesehen werden können.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen unterstellen die Autoren, daß es im wesentlichen drei unterscheidbare Aspekte von Arbeitstätigkeiten gibt:

- das Einkommen, verstanden als Indikator für extrinsische "rewards" der Arbeit,
- die Arbeitsautonomie, verstanden als Inbegriff intrinsischer "rewards" und als Äquivalent für die Dimension berufliche Selbstbestimmung bei KOHN und SCHOOLER, operationalisiert zu drei Ratingfragen: nach dem Ausmaß von selbständigen Entscheidungen, dem Erfordernis von innovativem Denken und der erlebten Herausforderung durch die Arbeit, und
- den sozialen Inhalt der Arbeit, erfaßt einerseits über Fragen nach Art und Häufigkeit von erforderlichen Kontakten mit anderen Personen bzw. personenorientierten Arbeitsaktivitäten und andererseits über eine generelle Einschätzung der Personenorientiertheit des ausgeübten Berufes.

Diese Merkmale betreffen notwendigerweise nur die zum zweiten Erhebungszeitpunkt ausgeübten Berufe der Befragten (die bei der ersten Befragung noch das College besuchten). Während das Einkommen und der zweite Aspekt des sozialen Inhalts der Arbeit tendenziell bedingungsbezogen, also unabhängig von den Meinungen und Bewertungen der arbeitenden Person erhoben wurden, waren die Arbeitsautonomie und der erste Aspekt des sozialen Inhalts der Arbeit explizit als Wahrnehmungen von Arbeitsbedingungen konzipiert, mit der Begründung, es sei sowieso unklar, ob Arbeitsbedingungen "an sich" oder nur Wahrnehmungen dieser Arbeitsbedingungen sich auf die Persönlichkeit auswirkten. Alle Daten wurden durch einen Fragebogen erhoben, der bezüglich der Arbeitsbedingungen vor allem Ratingskalen enthält.

Besonders im Hinblick auf den letzten der drei Auswertungsstränge - also auf die möglichen wechselseitigen Zusammenhänge zwischen Ehe und Familie einerseits, Arbeitserfahrungen und subjektiven Reaktionen auf Arbeitsbedingungen andererseits - wurde zusätzlich nach dem Zeitdruck, nach der Häufigkeit der Zurechnung von Verantwortung für Dinge außerhalb der eigenen Kontrolle, nach mit der Arbeit verbundenen Sicherheiten und Rechten sowie nach der Anzahl der Arbeitsstunden gefragt.

Eine Begründung für die Auswahl der erfaßten Arbeitsvariablen geben die Autoren höchstens ansatzweise: Zwar wird die Bedeutung der Variablen Arbeitsautonomie durch ihre Nähe zur Dimension berufliche Selbstbestimmung bei KOHN und SCHOOLER begründet, jedoch wird die Dreiteilung in intrinsische, extrinsische und personenorientierte Arbeitsmerkmale nur (ohne genauere Bezeichnung der Quellen) als Resultat der bisherigen arbeitspsychologischen und berufssoziologischen Diskussion ausgegeben und nicht weiter legitimiert.

Als weitere biographische Merkmale wurden Daten zum erreichten Ausbildungsabschluß, zur Karrierestabilität und zu den verfügbaren Methoden der Arbeitsplatzsuche sowie zum sozio-ökonomischen Status der Eltern und zur erfahrenen väterlichen Unterstützung erhoben.

Als Persönlichkeitsvariablen stehen fünf Orientierungen im Mittelpunkt der Untersuchung, von denen die ersten drei arbeitsbezogene Wertvorstellungen sind, die die drei Merkmale von Arbeitstätigkeiten direkt betreffen:

- extrinsische Orientierung: persönliche Wertschätzung von Berufsmerkmalen wie Prestige, Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommen
- intrinsische Orientierung: persönliche Wertschätzung der Chancen, die eigenen Fähigkeiten und Interessen in der Arbeit einsetzen zu können, und der Anforderungen an Kreativität
- personenbezogene Orientierung: persönliche Wertschätzung der Möglichkeiten, mit anderen Personen zusammenzuarbeiten und eine nützliche Dienstleistung für andere Personen zu erbringen
- das eigene Kompetenzgefühl als eine Dimension des Selbstkonzepts, die so etwas wie das Erleben der eigenen Wirksamkeit (self-efficacy) widerspiegelt, erfaßt über ein semantisches Differential mit Begriffen wie stark-schwach, aktiv-ruhig u.ä.
- eine Ratingskala zur Beurteilung des eigenen "work involvement" (hiermit wird so etwas wie die Bewertung der Arbeit als zentraler Lebensbereich gemessen).

Die genannten fünf zentralen Persönlichkeitsvariablen wurden zu beiden Meßzeitpunkten erhoben. Vor Collegeabschluß, also

1966, waren die betreffenden Fragen auf Orientierungen hinsichtlich des künftigen, angestrebten Berufs gerichtet. In der Nachfolgeuntersuchung zehn Jahre später beziehen sich dieselben Fragen auf den derzeit ausgeübten Beruf.

Es handelt sich also um Orientierungen oder Einstellungen zu sich selbst und zur Arbeit, die bis auf das Kompetenzgefühl bereichsspezifisch, also als arbeitsbezogene Orientierungen konzipiert sind.

Daneben wurden zum zweiten Meßzeitpunkt Aussagen der Befragten zur Arbeitszufriedenheit (differenziert nach den Aspekten intrinsisch, extrinsisch und sozial), zur allgemeinen Lebenszufriedenheit, zu mentaler Erschöpfung, zu berufsbedingten familiären Spannungen, zur Ehezufriedenheit u.ä. erhoben.

Begründet wird die Auswahl der Persönlichkeitsvariablen damit, daß die Orientierungen zu den drei Aspekten von Arbeit und das Selbstkonzept wichtige Prädiktoren für die Berufsplatzierung seien, während "work involvement" mit Zufriedenheit zusammenhänge.

Zur Analyse der Zusammenhänge zwischen den Hauptvariablen-
gruppen wurden - der komplexen Fragestellung entsprechend -
wie bei KOHN und SCHOOLER multivariate statistische Verfahren
eingesetzt: Die Beziehungen zwischen sozialstrukturellen
Merkmalen der Herkunftsfamilie, der väterlichen Unterstützung,
den arbeits- und selbstorientierten Wertvorstellungen der Be-
fragten unmittelbar vor dem Collegeabschluß, ihrer nachfolgen-
den Berufslaufbahn und der Veränderung der Orientierungen
durch die entsprechenden Berufserfahrungen wurden mittels der
konfirmatorischen Faktorenanalyse (also als kausale Beziehun-
gen zwischen latenten Konstrukten, die mit Hilfe von multiplen
Indikatoren gebildet werden) identifiziert. Die Auswertungen
zum Einfluß der eigenen Ehe und Familie auf den beruflichen

Aufstieg und auf die Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und Persönlichkeit sowie zu den Rückwirkungen von Arbeitsmerkmalen auf die Qualität des Ehe- und Familienlebens haben demgegenüber nach dem Anspruch der Autoren einen eher explorativen Charakter (vgl. S. 34). Hier wurden vor allem Regressionsrechnungen und Pfadanalysen ausgeführt.

Die Untersuchungsergebnisse sind nicht ganz leicht zusammenzufassen, da die Fülle der präsentierten Details und differenzierten Facetten es schwierig macht, den "roten Faden" immer im Auge zu behalten. Am besten kann man die Resultate nach den drei Aspekten der Fragestellung gliedern und erstens den Einfluß der Herkunftsfamilie und ihrer sozioökonomischen Position auf die arbeitsbezogenen Wertvorstellungen vor Eintritt in das Berufsleben und auf die nachfolgende berufliche Plazierung behandeln, zweitens die Auswirkungen der ersten Berufsjahre und der entsprechenden Arbeitserfahrungen auf die fünf Orientierungen darstellen und sich drittens den Beziehungen zwischen der eigenen Familie, Arbeit und Persönlichkeit bei den zum zweiten Meßzeitpunkt verheirateten Männern zuwenden. In ähnlicher Form gehen auch die Autoren vor, obwohl dies etwas im Widerspruch zu ihrem Anspruch steht, gerade die Beziehungen zwischen diesen Bereichen zu untersuchen.

Zum ersten Aspekt, der im Rahmen dieses Literaturberichts am wenigsten interessiert, läßt sich sagen, daß sowohl die sozioökonomische Position der Familie als auch die väterliche Unterstützung mehr oder weniger direkte Effekte auf die Wertvorstellungen vor Eintritt in das Arbeitsleben zeitigt. Die drei arbeitsbezogenen Wertvorstellungen (intrinsische, extrinsische und personenbezogene Orientierung) führen zu einer gewissen Selbstselektion bei der Berufswahl: hohe extrinsische Orientierungen sind nachfolgend mit höherem Einkommen, intrinsische Orientierungen mit höherer Arbeitsautonomie verbunden usw.. Ein hohes antizipiertes

"work involvement" verstärkt die Beziehungen zwischen Arbeitsorientierungen und der Ausprägung der entsprechenden nachfolgenden Arbeitsbedingungen.

In den Auswertungen zum zweiten Aspekt, den Veränderungen der fünf Variablen der Arbeitsorientierung und des Selbstkonzepts durch die erfahrenen Arbeitsbedingungen, erweisen sich übereinstimmend mit ähnlichen Untersuchungen die Persönlichkeitsmerkmale über den zehnjährigen Zeitraum hinweg als relativ stabil. Trotzdem lassen sich Sozialisations- und Selektionseffekte identifizieren und voneinander isolieren.

Zum Verhältnis der drei Arbeitsbedingungen und der auf sie gerichteten Wertvorstellungen lautete die Hypothese, daß jede Arbeitsbedingung die entsprechende Wertorientierung rückwirkend verstärkt. Das empirische Muster der Beziehungen weicht teilweise davon ab. Die wirkungsvollste Arbeitsvariable ist die Arbeitsautonomie. Erwartungsgemäß wirkt sie positiv auf die intrinsische Wertorientierung. Dies ist auch der einzige Fall, bei dem der sozialisierende Effekt der Arbeitsbedingungen größer ist als die Merkmalsstabilität. Außerdem wirkt die Arbeitsautonomie positiv auf die personenorientierten Werthaltungen. Das Einkommen - die zweitwichtigste Arbeitsvariable - beeinflusst extrinsische Orientierungen positiv und personenorientierte Orientierungen negativ. Während die Personenorientierung von allen drei Variablen den stärksten Selbstselektionseffekt besitzt, gehen vom sozialen Inhalt der Arbeit kaum Sozialisations-effekte auf die nachfolgende Personenorientierung aus. Diese wird stärker durch die Arbeitsautonomie gefördert.

Zwei weitere Beziehungen deuten ebenfalls auf das besondere Sozialisationspotential der Arbeitsautonomie hin. Erstens: Die Arbeitsautonomie hat einen beträchtlichen Einfluß auf das "work involvement", trotz der hohen Stabilität dieses Merkmals. Diese Beziehung ist nicht reziprok. Zweitens: Der

kausale Pfad von der Arbeitsautonomie zum Kompetenzgefühl ist die einzige überhaupt statistisch signifikante Beziehung von Arbeitsbedingungen zum Kompetenzgefühl beim zweiten Meßzeitpunkt. Diese Variable scheint mehr als alle anderen untersuchten Persönlichkeitsmerkmale schon am Ende der Adoleszenz festgelegt zu sein.

Weiterhin zeigt sich, daß instabile Berufsverläufe zu weniger Autonomie und niedrigerem Einkommen gerade bei größerer Wertschätzung dieser Merkmale führen.

Die Autoren sind der Ansicht, daß die fünf untersuchten Persönlichkeitsvariablen hinsichtlich ihrer Beeinflussbarkeit durch Umwelt- bzw. Arbeitsbedingungen wie folgt einzuschätzen sind: Die Stabilität des Kompetenzgefühls und der extrinsischen Wertorientierung erscheine eher statisch, während die Konservierung der intrinsischen, der personenorientierten Wertvorstellung und des work involvements eher als dynamische Stabilität zu interpretieren sei, bei der die relative Konstanz sich über ständige positive Rückkoppelungen zwischen bestehenden Umweltmerkmalen und Kennzeichen der Persönlichkeit ergibt. Die Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen in diesem Sinn ist dann Indiz für die Stabilität der Lebensumstände der Personen und nicht für deren Bedeutungslosigkeit für die Persönlichkeitsentwicklung.

Wieso die extrinsische Orientierung als eher statisch stabil aufgefaßt wird, ist aus den berichteten Daten allerdings nicht zu entnehmen. Diese sprechen eher dafür, auch dieses Merkmal als dynamisch stabil aufzufassen.

Der Vergleich der Einflüsse der knapp zehnjährigen Arbeits- erfahrung mit den vorberuflichen Einflüssen der familialen Sozialisation und dem Einfluß anderer Hintergrundvariablen eignet sich ganz gut als Zusammenfassung der Ergebnisse zu den ersten beiden Bereichen: Die familiäre Sozialisation

- und hier wiederum besonders die väterliche Unterstützung - erweist sich als zentral bis zum Zeitpunkt des Eintritts in das Erwerbsleben, danach wird sie durch die Arbeitserfahrung als Haupteinflußquelle ersetzt. Aufgrund der Gleichsinnigkeit und wechselseitigen Ergänzung der Wirkungsrichtung dieser beiden Einflußquellen - familialer Einfluß bewirkt bestimmte Wertorientierungen, diese führen zu einer entsprechenden Berufswahl, und die betreffenden Arbeitsbedingungen verstärken die Wertorientierungen - ergibt sich das zeitliche Verlaufsmuster einer dynamischen Stabilität, welches bei oberflächlicher Betrachtung zu der These verleiten könnte, die Beeinflußbarkeit der Persönlichkeit reiche höchstens bis zum Ende der Adoleszenz (vgl. auch SCHALLBERGER 1987).

Das wichtigste Ergebnis zum dritten Aspekt - zu den Beziehungen zwischen Arbeit, Persönlichkeit und der eigenen Familie - ist, daß es keine klaren Ergebnisse gibt. Die dargestellten Zusammenhänge zwischen Arbeitserfahrungen und Persönlichkeitsmerkmalen sind zwar statistisch unabhängig vom Verheiratenstatus und von der Unterstützung durch die Ehefrau, d.h. es fanden sich keine empirischen Belege für die sogenannte "Pufferhypothese", nach der die Ehe die Männer von den Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Person teilweise abschirmt; diese Hypothese kann aber mit den analysierten Daten auch nicht kategorisch zurückgewiesen werden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse zum Einfluß der Arbeit auf die Qualität des Ehe- und Familienlebens eine komplizierte Inkonsistenz von je für sich nur mäßigen Beziehungen, die sich auch kaum kausal interpretieren lassen. So hängt zwar einerseits zeitliche Beanspruchung im Beruf mit höheren familiären Spannungen, diese wiederum mit weniger Unterstützung durch die Ehefrau und damit mit geringerer Ehezufriedenheit zusammen; andererseits aber geht ein hoher beruflicher Status, der positiv mit zeitlicher Beanspruchung korreliert, mit mehr Unterstützung durch die Ehefrau, größere Ehezufriedenheit aber auch mit höheren familiären

Spannungen einher, und ein hohes work involvement zeigt gar keine Beziehungen zu solchen Spannungen, aber positive Relationen zur Unterstützung durch die Ehefrau und negative zur Ehezufriedenheit!

Da die untersuchten Personen (soweit sie überhaupt verheiratet waren) sich zum zweiten Meßzeitpunkt in einer frühen Phase der Familiengründung befanden, war es nicht möglich, den Einfluß der Arbeitsbedingungen auf die Beziehung zu den eigenen Kindern und damit auf die Sozialisation der nachfolgenden Generation zu untersuchen. "If we were able to perform such analyses, our work would have come full circle" (S. 34). Darum wurden im dritten Themenbereich nur die Beziehungen zwischen der Arbeit und der Qualität des Ehelebens analysiert.

Zur Beurteilung: Die Besonderheit dieser Studie besteht in dem Versuch, durch die Anlage des Forschungsdesigns verschiedene, in der Regel getrennt voneinander untersuchte Aspekte der Sozialisation aufeinander zu beziehen und über den zentralen Merkmalsbereich Arbeit konzeptionell und kausal miteinander zu verknüpfen, d.h. auch familiäre Einflüsse der vorberuflichen Sozialisation als antizipatorische Sozialisation für den Beruf aufzufassen. Außerdem handelt es sich um eine der wenigen Längsschnittstudien, welche sich durch ihr gegenstandsadäquateres Design von anderen Untersuchungen im selben Forschungsfeld abheben. Die Wahl der Meßzeitpunkte wurde in bezug auf die damit erfaßten Abschnitte des Lebenslaufes der Befragten recht günstig gewählt, so daß berufliche und vorberufliche Effekte einerseits klar getrennt, andererseits aber auch aufeinander bezogen werden konnten. Die Zusammenhänge zwischen den berücksichtigten Variablen wurden differenziert analysiert und vorsichtig kausal interpretiert.

Die Ergebnisse zeigen erneut und übereinstimmend mit vielen anderen theoretischen Erörterungen und empirischen Befunden, daß die Entwicklung der arbeitenden Persönlichkeit - allgemein gesprochen - vor allem durch die Autonomie beeinflußt wird, die die Arbeit verlangt und erlaubt. Die Arbeitsautonomie erscheint als der Kristallisationskern sozialstruktureller Bedingungen der Persönlichkeitsentwicklung, um den sich alles andere herum gruppiert.

Einschränkungen hinsichtlich der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse, die auch von den Autoren gesehen werden, ergeben sich aus der relativen Exklusivität der untersuchten Population (Inhaber gehobener akademischer Positionen) und aus den im Untersuchungszeitraum ungewöhnlich günstigen Arbeitsmarktbedingungen für diese Gruppe.

Weiterhin könnte man einwenden, daß - gemessen an dem ambitionierten Anspruch - viele der mitgeteilten Ergebnisse trivial anmuten. So läßt sich fragen, ob zur erneuten Feststellung der Tatsache, daß hinsichtlich der Entwicklung verschiedener Persönlichkeitsmerkmale die väterliche Unterstützung eine Bedeutung bis zur Berufsfindung besitzt, danach aber nicht weiter bzw. nur noch indirekt über die Arbeitserfahrungen wirkt, ein derartiger Untersuchungsaufwand lohnt, wie ihn MORTIMER und seine Mitautoren getrieben haben.

Besonders auf der Seite der Persönlichkeit ist die Variablenauswahl nicht durch das Forschungsziel begründet. Das soll aber nicht den Autoren vorgeworfen werden, sondern weist nur auf das Problem hin, das entsteht, wenn zur Umgehung von erhebungstechnischem Aufwand auf Daten zurückgegriffen wird, die im Zusammenhang mit anderen Fragestellungen operationalisiert und erhoben wurden, wie dies hier bei den Daten der ersten Erhebung der Fall war. Weil MORTIMER, LORENCE und KUMKA die berücksichtigten Arbeitsvariablen konzeptuell und kausal stringenter als viele andere Sozialwissenschaftler auf die (zum ersten Meßzeitpunkt) erfaßten Persönlichkeitsvariablen

bezogen - wofür sie durch die Aufdeckung einiger relativ starker Zusammenhänge (mit Pfadkoeffizienten von .30 oder höher) "belohnt" wurden -, verfuhrten sie auch bei der Auswahl dieser Sozialisationsbedingungen ziemlich restriktiv und vernachlässigten unter anderem Variablen der Betriebs- und Arbeitsmarktstrukturen.

Im Hinblick auf das Projekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" besitzt diese Studie insofern Modellcharakter, als darin ebenfalls die ersten Berufsjahre und ihre Einflüsse auf die persönliche Entwicklung untersucht wurden (wenn auch bei einer anderen Statusgruppe) und dabei Aspekte der vorberuflichen, beruflichen und außerberuflichen Sozialisation systematisch Berücksichtigung fanden. Erhebungs- und auswertungsstrategisch handelt es sich auch hierbei eher um ein Kontrastprogramm zu dem wenig standardisierten und interpretativ akzentuierten Vorgehen in dem Projekt des Instituts für Bildungsforschung. Auch dessen inhaltliche Hypothesen (und Resultate) sind kaum mit den Annahmen und Ergebnissen von MORTIMER, LORENCE und KUMKA zu vergleichen; dafür ist die "Schnittmenge" der in den beiden Forschungsprojekten analysierten Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung allzu klein: Zwar läßt sich das Kompetenzgefühl mit dem Kontrollbewußtsein theoretisch in Verbindung bringen; operationell aber haben auch diese beiden Variablen wenig miteinander gemein.

3. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

3.1 Resümierende Evaluation der im Text behandelten und im Anhang skizzierten abgeschlossenen Studien

Im vorhergehenden Hauptteil dieses Literaturberichts haben wir einige Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit dargestellt und diskutiert, die uns besonders aufschlußreich erscheinen; im Anhang (1) werden weitere einschlägige Studien anhand des eingangs (im Kapitel 1) wiedergegebenen Kategorienschemas skizziert und ebenfalls kritisch eingeschätzt. Bei ihrer Beurteilung haben wir uns an dem Fragenkatalog orientiert, den wir am Ende des Einleitungskapitels im Anschluß an eine Auflistung jener Mängel früherer relevanter Forschungen zusammengestellt haben, die uns besonders gravierend erscheinen (vgl. Abschnitt 1.3). Dabei haben wir die einzelnen Studien weitgehend für sich betrachtet und nur gelegentlich Querverbindungen hergestellt; auch haben wir nicht immer alle Maßstäbe angewandt, die diese Fragen implizieren, sondern vor allem auf jene Standards Bezug genommen, die die betreffende Studie besonders vorbildlich erfüllt oder besonders eklatant verletzt. Jetzt möchten wir unsere Einzelbeurteilungen vor dem Hintergrund des 1977 erreichten Forschungsstands Kriterium für Kriterium zusammenfassen, um die seither erzielten Fortschritte zu registrieren, aber auch auf nach wie vor bestehende Desiderate hinzuweisen. Dem Charakter unseres Fragenkatalogs entsprechend ist diese resümierende Evaluation formal akzentuiert; anschließend - im Abschnitt 3.2 - wird aber auch noch kurz auf die inhaltliche Frage eingegangen, welche Hinweise den behandelten Studien in bezug auf Entwicklungsbedingungen jener Persönlichkeitsdimensionen zu entnehmen sind, deren arbeitsbedingte Veränderungen im Forschungsprojekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" untersucht werden¹.

¹ Hier sei nochmals auf zwei ähnliche, etwas ältere "Forschungsbilanzen" hingewiesen: KOHN 1985; HOFF 1986, Anhang.
(Forsetzung der Fußnote auf S. 128)

Theoretische Verknüpfung der Hauptvariablenbereiche

Hinsichtlich der theoretischen Fundierung der empirischen Untersuchungen sind während der betrachteten Dekade deutliche Fortschritte zu erkennen. Sie betreffen vor allem das Bemühen, in Auseinandersetzung mit der langsam anwachsenden einschlägigen sozialwissenschaftlichen Literatur vor aller eigenen Empirie eine forschungsleitende Grundkonzeption zu explizieren. Dabei wird - abgesehen von den Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit, die entweder nach wie vor deterministisch interpretiert oder aber geleugnet werden - zunehmend eine interaktionistische Sichtweise der Beziehungen zwischen (Veränderungen von) Arbeitsstrukturen und (Entwicklungen von) Persönlichkeitsstrukturen präferiert. Freilich bleibt es oft bei einem bloßen Bekenntnis, das sich nicht einmal auf die theoretische Strukturierung der Hauptvariablenbereiche auswirkt und aus dem für den Fortgang der Forschung, d.h. für die Operationalisierung der einzelnen Variablen und für die Analyse von Zusammenhängen erst recht keine Konsequenzen gezogen werden. Darüber gleich mehr. Hier sei zunächst nur festgehalten, daß die persönlichkeitsbezogene Auswahl, Akzentuierung und interne Differenzierung von Arbeitsvariablen und die arbeitsbezogene Selektion, Definition und Skalierung von Persönlichkeitsvariablen (bzw. die typologische Differenzierung zwischen ihren Ausprägungen) noch immer viel zu wünschen übrig läßt (Ausnahmen: MORTIMER, LORENCE und KUMKA 1986; HIGGINS und GORDON 1986; KOHLBERG und HIGGINS 1984; ROUSSEAU 1978 b; in bezug auf die Globaldimension der Selbstbestimmung auch KOHN, in bezug auf Freizeitaktivitäten auch KARASEK) und daß häufig auch schon auf der theoretischen Ebene nicht strikt zwischen objektiven und subjektiven Strukturen einerseits und den zwischen ihnen ab-

(Fortsetzung der Fußnote von S. 127)

In beiden wird auch breiter als in diesem Schlußteil auf inhaltliche Fortschritte der relevanten Forschungen eingegangen. Das gilt ebenfalls für den Übersichtsartikel von ULICH und BAITSCH 1987.

laufenden Interaktionen andererseits unterschieden wird (in der Empirie gehen diese Ebenen noch mehr durcheinander.

Konzeptualisierung und Erhebung von Arbeit und Biographie

Auch hier ist nicht alles beim alten geblieben. Als Fortschritte erscheinen: die zunehmende Berücksichtigung von synchronen und diachronen Merkmalskonstellationen (anstelle von Einzelmerkmalen zu einzelnen Zeitpunkten) sowie die wachsende Einsicht in die Notwendigkeit, objektive Daten und Fakten als Sozialisationsbedingungen zu erfassen. Die naheliegende Konsequenz, zumindest Arbeitsbedingungen dann auch durch Beobachtungen zu erheben, wird aus ebenso naheliegenden forschungsökonomischen Gründen gleichwohl bis heute fast nur während der Vorbereitung der eigentlichen Untersuchung beherzigt (Ausnahme: BAITSCH 1986¹). Kaum verbessert hat sich die Situation auch in bezug auf die Berücksichtigung höherer sozialer Aggregationsniveaus der Arbeit und der vor- und außerberuflichen Sozialisation. In beiden Hinsichten halten sich Umsicht und Nachlässigkeit wie zuvor ungefähr die Waage.

Konzeptualisierung und Diagnose von Persönlichkeitsaspekten

Hier hat sich ebenfalls einiges eher gebessert, und anderes erscheint wiederum eher unverändert; dabei hängt das eine zum Teil mit dem anderen zusammen. So werden allgemeine, d.h. per definitionem bereichsübergreifende Aspekte der Persönlichkeitsstruktur (wie Kontroll- und Moralbewußtsein) zwar in einer Reihe von Untersuchungen erfaßt, dann aber meist nicht genügend auf Arbeit und Umwelt bezogen, d.h. ihre mögliche bereichsspezifische Stabilität oder Variabilität

¹ Nur "unter dem Strich" sei hier vermerkt, daß eine möglichst objektive Erhebung persönlichkeitsförderlicher Arbeitsbedingungen besonders dann wünschenswert erscheint, wenn aus den Untersuchungsergebnissen Arbeitsgestaltungsmaßnahmen abgeleitet werden sollen.

bleibt außer Betracht; oder die Forscher beschränken sich auf die Untersuchung arbeitsbedingter Veränderungen von a priori bereichsspezifischen Person-Umwelt-Interaktionen (wie der subjektiven Bewertung der Arbeit und einzelner Arbeitsdimensionen) - eine eher zunehmende Tendenz. Nach wie vor sind die untersuchten Persönlichkeitsaspekte meist eindimensional oder höchstens additiv mehrdimensional konzipiert (Ausnahmen: BAITSCH 1986; HIGGINS und GORDON 1986; KOHLBERG und HIGGINS 1984 - alle drei Studien betreffen unter anderem die moralische Urteilsfähigkeit, deren Entwicklungsstufen sich qualitativ voneinander unterscheiden); und nach wie vor wird über die Wünschbarkeit bestimmter Varianten von Persönlichkeitsvariablen entweder gar nicht reflektiert oder naiv sei es für Anpassung an die Umwelt ("person-job-fit"), sei es für abstrakte Autonomie (z.B. Internalität auch unter restriktiven Umweltbedingungen) plädiert (eine der Ausnahmen: HOHNER und WALTER 1981). Häufiger als früher hingegen werden Interdependenzen zwischen den berücksichtigten Persönlichkeitsaspekten analysiert (wahrscheinlich eine Folge der Weiterentwicklung multivariater statistischer Verfahren und ihrer elektronischen Anwendungsmöglichkeiten) und Persönlichkeitsvariablen und ihre Veränderungen valide gemessen (auch hierbei dürfte die wachsende Verfügbarkeit geeigneter Methoden eine Rolle spielen) - allerdings eben vielfach nur als "traits".

Empirische Analyse und hermeneutische Interpretation von Zusammenhängen zwischen Arbeit, Biographie und Persönlichkeit

Bei diesem ebenso wichtigen wie schwierigen Untersuchungsteil wurden die wenigsten Fortschritte erzielt. Hier scheint die durch die technische Entwicklung geförderte Tendenz zu computerfreundlicher Forschung, d.h. zu hochstandardisierter Erhebung von Massendaten, die mit multivariaten Verfahren analysiert werden können, an eine prinzipielle Grenze zu stoßen: Auch elaborierte Versionen solcher Verfahren vermögen die realen Interaktionen zwischen Ergebnissen der vorberuflichen Sozialisation und Prozessen der beruflichen

und außerberuflichen Sozialisation (die auch je für sich als ständige Wechselwirkungen zwischen Personen und ihrer gegenständlichen und sozialen Umwelt analysiert werden sollten) kaum adäquat zu erfassen - zumal schon die erforderliche Datenbasis nur zum Preise erheblicher Deutungsprobleme gewonnen werden kann -, so daß die Forscher, wenn sie nicht von vornherein mit einem auf die Kapazität ihrer Analysemethoden verkürzten theoretischen Ansatz operieren, hinterher in kaum lösbare Interpretationsdilemmata geraten (die die Autoren einzelner der behandelten Studien, z.B. HOHNER und WALTER sowie JURKUHN, sehr deutlich artikulieren). Selbst wenn sich plausible kausale Erklärungen der festgestellten signifikanten Beziehungen finden lassen, so sind diese doch meist nur wegen der relativ großen Stichproben signifikant, d.h. so niedrig, daß auf ihrer Grundlage keine individuellen Prognosen getroffen oder persönliche Ratschläge erteilt werden können. Hier helfen nur intensive Fallstudien weiter, bei denen der Akzent auf wenig standardisierten Erhebungsmethoden und hermeneutischen Auswertungsverfahren liegt und die gleichwohl streng kategorienbezogen und hypothesengeleitet in einer vorab festgelegten Abfolge von Arbeitsschritten ausgeführt werden können, so daß sie mindestens ebenso intersubjektiv nachvollziehbar erscheinen wie jene konventionellen Operationen, deren Anwendung bereits auf der Meßebene fragwürdige Kompromisse voraussetzt (alternative Ansätze sind noch am ehesten in den Studien von BAITSCH sowie von KOHLBERG und HIGGINS zu erkennen).

Bilanz

So hat sich der Stand der einschlägigen Forschung seit 1977 zwar verändert; viele damalige Desiderate aber sind bis heute nicht oder nicht zureichend erfüllt worden. Damit soll das inzwischen Geleistete nicht verkleinert werden - hier sei nochmals auf die im Text behandelten großen Längsschnittuntersuchungen hingewiesen, die unser Wissen über die Sozialisation in der Arbeit sehr bereichert haben -; gleich-

wohl ist festzustellen, daß zahlreiche Probleme der Erforschung dieses Themenbereichs noch längst nicht gelöst sind. Die Unzulänglichkeit der vorliegenden Studien wird noch deutlicher, wenn man bedenkt, daß ihre Stärken nicht einfach addiert werden können, so daß am Ende doch schon ein relativ abgerundetes Bild resultiert, sondern daß die Verletzung auch nur eines wesentlichen Qualitätsstandards - z.B. der Verzicht auf eine angemessene Konzeptualisierung und Operationalisierung von Persönlichkeitsvariablen - den Aussagewert einer sonst weitgehend vorbildlichen Untersuchung (wie etwa der von BAITSCH) empfindlich einschränkt. Zu berücksichtigen ist außerdem, daß der Fragen- oder Kriterienkatalog, an dem wir uns bei unseren Einschätzungen orientiert haben, bei weitem nicht vollständig ist, sondern nur der Perspektive eines bestimmten Forschungsprojekts entspricht, ja nicht einmal diese erschöpfend repräsentiert. So ist der Gesichtspunkt, ob ein Forschungsprojekt als Querschnitt- oder als Längsschnittuntersuchung ausgeführt worden ist, darin allenfalls implizite enthalten, und der Grad, in dem verschiedene Dimensionen der Persönlichkeitsstruktur (also sowohl emotional-motivationale als auch kognitive, sozialkognitive und kontrollbezogene Variablen) Berücksichtigung gefunden haben, ist ebenso weitgehend außer Betracht geblieben wie die Repräsentativität der Stichprobe und der hiermit zusammenhängende (beanspruchte und tatsächliche) Geltungsbereich der Untersuchungsergebnisse. Solche Nachsicht entsprang nicht nur unserem Wunsch, anderen Forschern keine Grube zu graben, in die wir selbst zu fallen fürchten müssen; sie ist auch durch die Einsicht motiviert, daß die Komplexität der Thematik letztlich jede einzelne Untersuchung überfordert, und sei sie noch so umfassend angelegt.

3.2 Hinweise auf Entwicklungsbedingungen des Kontrollbewußtseins und der moralischen Urteilsfähigkeit

Auch die Resultate der neueren Forschungen lassen sich im wesentlichen auf die Formel bringen, daß gemeinhin positiv bewertete Arbeitsaspekte eher mit ebenso geschätzten Persönlichkeitsaspekten (sowie Freizeitaktivitäten) einhergehen und daß weniger erwünschte Arbeits- und Persönlichkeitsmerkmale entsprechend korrelieren; nur werden diese Beziehungen, wie schon angedeutet, heute seltener als früher monokausal (mit der Arbeit als Einflußfaktor und der Persönlichkeit als beeinflusster Seite) gesehen, sondern häufiger interaktionistisch interpretiert. An den Bewertungen bestimmter Ausprägungen von Persönlichkeitsvariablen hat sich dabei, wie wir sahen, auch wenig geändert; und der Gedanke, daß wünschenswerte Veränderungen von Persönlichkeitsstrukturen vielleicht nicht nur aus synchronen und diachronen Konfigurationen von, für sich genommen, als günstig zu beurteilenden Arbeits- und Lebensbedingungen resultieren, sondern auch oder sogar eher aus der Auseinandersetzung mit Inkonsistenzen und Diskontinuitäten erwachsen, ist in den einschlägigen Veröffentlichungen noch immer wenig zu finden (am ehesten noch in Studien zur moralischen Sozialisation in der Arbeit; vgl. KOHLBERG und HIGGINS 1984).

Jedoch enthalten auch mehrere neuere Untersuchungen Hinweise auf spezielle Entwicklungsbedingungen jener Persönlichkeitsaspekte, deren Veränderungen im Projekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" erforscht wurden. Sie betreffen das Kontrollbewußtsein und die moralische Urteilsfähigkeit¹. Dabei handelt es sich zwar zum Teil um dieselben

¹ Im Projekt "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" werden zwar außerdem die Entstehung und Transformationen von Vorstellungen über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit erfaßt und soziobiographisch zu erklären versucht; hierzu haben wir in den referierten und diskutierten Studien aber keine Anhaltspunkte gefunden.

Arbeitsaspekte, die schon die Autoren älterer relevanter Forschungen mit diesen und ähnlichen Persönlichkeitsvariablen in Verbindung bringen (vgl. LEMPERT und HOFF 1977, S. 115-117), aber auch um einige andere Merkmale. Im folgenden werden alle derartigen Bedingungen angeführt.

Veränderungen des Kontrollbewußtseins und verwandter Variablen korrelieren nach den referierten und evaluierten Studien mit einer ganzen Reihe von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Hierzu gehören

- konkrete Arbeitsbedingungen

o (objektive) Selbstkontrolle

(MORTIMER, LORENCE und KUMKA 1986: Arbeitsautonomie erhöht das Kompetenzgefühl;

HOHNER und WALTER 1981: Allgemeine Arbeitsrestriktivität geht mit generell, bereichsspezifische Arbeitsrestriktivität mit bereichsspezifisch externalerem locus of control einher;

JURKUHN 1978: Beschäftigte mit größeren Tätigkeits- und Entscheidungsspielräumen tendieren zu mehr (subjektiver) Selbstkontrolle),

o inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe

(KOHN und SCHOOLER 1982: dieses zentrale Moment beruflicher Selbstbestimmung wirkt fatalistischen Vorstellungen entgegen;

BENNINGHAUS 1987: Aufgabenvielfalt steigert das Selbstwert- und Kompetenzgefühl),

o Enge der Überwachung, d.h. Abhängigkeit von Anweisungen und Kontrolle der Vorgesetzten

(KOHN und SCHOOLER 1982: dieser zweite Aspekt beruflicher Selbstbestimmung beeinträchtigt unter anderem das Selbstvertrauen der Arbeitenden) und

o Chancen, weiterzulernen und aufzusteigen

(nach JURKUHN 1978 ein Korrelat von niedrigen Werten auf der Skala (subjektiver) "Fremdkontrolle");

- belastende Faktoren
 - o Zeitdruck
(KOHN und SCHOOLER 1982: auch hierunter leidet das Selbstvertrauen),
 - o Umgebungseinflüsse
(JURKUHN 1978: Personen mit hoher Umweltbelastung betrachten sich als stärker von Zufällen und vom Schicksal abhängig) und
 - o psychische Anforderungen der Arbeit
(BENNINGHAUS 1987: hohe psychische Belastungen wirken sich ungünstig auf das Selbstwert- und Kompetenzgefühl aus);
- Arbeitsmarktsituation
(FRANTZ 1980: längere Beschäftigungsdauer begünstigt internale Ursachenzuschreibungen);
- Wirtschaftsbereich
(FRANTZ 1980: Beschäftigung in der Privatwirtschaft fördert ebenfalls internale Kontrollvorstellungen);
- Einkommen
(KOHN und SCHOOLER 1982: Beschäftigte, die weniger verdienen, zeigen stärkere fatalistische Tendenzen; FRANTZ 1980: höherer Verdienst ist häufiger mit internalem locus of control verbunden);
- Ausbildungsbedingungen
(HÄFELI, KRAFT und SCHALLBERGER 1988):
 - o Ausbildung in einem sachbezogenen Männerberuf
(stärkt das Bewußtsein sozialer System- und persönlicher Selbstkontrolle),
 - o Ausbildung in einem großen Betrieb
(in diesem Falle wird nur das Bewußtsein sozialer Systemkontrolle verstärkt) und

- o subjektiv gut, d.h. von den Auszubildenden als gut eingeschätzte Ausbildungsbedingungen (wirken in der gleichen Richtung).

Einige Arbeitsbedingungen interagieren auch mit der moralischen Urteilsfähigkeit. Es sind dies

- die inhaltliche Komplexität der Arbeitsaufgabe (KOHN und SCHOOLER 1982: sie wirkt dem autoritären Konservatismus entgegen und stärkt das Verantwortungsbewußtsein; KOHLBERG und HIGGINS 1984: umfangreiche und komplexe Verantwortung ist eine notwendige Bedingung für den Übergang zum postkonventionellen Denken),
- Zuschreibung von Verantwortung für Geschehnisse außerhalb des eigenen Einflußbereichs (KOHN und SCHOOLER 1982: unter dieser Voraussetzung werden autoritär-konservative Tendenzen unterstützt und das Verantwortungsbewußtsein untergraben),
- mehr egalitäre als hierarchische Organisation des Betriebs (KOHLBERG und HIGGINS 1984: Egalität trägt zur Ausbildung postkonventioneller Denkformen bei) und
- Aktivierung im Umgang mit betrieblichen Interessenkonflikten (BAITSCH 1986: dabei können sowohl vorkonventionelle durch konventionelle als auch konventionelle durch postkonventionelle Argumentationsmuster ersetzt werden).

3.3 Fazit: Aufgaben für künftige Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit

Die weiteren Anstrengungen in diesem Forschungsfeld sollten u.E. weniger darauf gerichtet sein, nach zusätzlichen persönlichkeitsrelevanten Arbeitsaspekten zu suchen, auch nicht

darauf, den Einfluß, den bereits identifizierte entwicklungsfördernde Arbeitsbedingungen auf die Persönlichkeit der Arbeitenden ausüben, genauer zu bestimmen. Solche "Variablenpsychologie" (vgl. OESTERREICH und VOLPERT 1983) führt hier auf die Dauer kaum weiter. Wünschenswert erscheinen vielmehr integrierte Ansätze, in denen Arbeit, Biographie und Persönlichkeit sowie deren einzelne Merkmale und Ebenen in ihrem synchronen und diachronen Zusammen- und Gegeneinanderwirken betrachtet werden. Nach unserer resümierenden Evaluation des aktuellen Forschungsstands (im Abschnitt 3.1) müßten dabei vor allem folgende Punkte beachtet werden:

- Die Hauptvariablenbereiche Arbeit/Umwelt und Persönlichkeit wären bereits theoretisch enger zu verknüpfen und zugleich strenger voneinander zu trennen, indem
 - o Arbeits- und Umweltvariable stärker persönlichkeitsbezogen ausgewählt und modifiziert und ihre Varianten genauer nach psychologischen Gesichtspunkten klassifiziert werden,
 - o Persönlichkeitsvariable stärker arbeits- und umweltbezogen seligiert, definiert und skaliert bzw. typologisch differenziert werden und
 - o beide zumindest analytisch von dem Bereich ihrer Interaktionen, d.h. der Wahrnehmungen, Beurteilungen, Bewertungen, Verhaltens- und Handlungsweisen (und damit auch voneinander) unterschieden werden.

- Arbeit und Biographie wären umfassender in die Untersuchung einzubeziehen und möglichst objektiv zu erheben, indem
 - o auch höhere Aggregationsniveaus gesellschaftlicher Arbeit sowie

- o Bedingungen, Strukturen und Prozesse der vor- und außerberuflichen Sozialisation systematisch berücksichtigt werden, weiterhin
 - o zumindest Arbeitsbedingungen auch (wenn auch nicht ausschließlich) durch kontrollierte Beobachtungen erhoben werden.
- Persönlichkeitsaspekte wären qualitativ differenziert und integriert zu konzipieren und in spezifischer Weise mit Arbeit und Umwelt in Verbindung zu bringen, indem
- o zwar bereichsübergreifende Dimensionen psychischer Strukturen (z.B. die moralische Urteilsfähigkeit) vorrangig untersucht werden, die Aufmerksamkeit aber besonders auf die bereichsspezifische Varianz dieser Variablen (wie moralisches Denken über Arbeitskonflikte, private Probleme und politische Kontroversen) gerichtet wird,
 - o ihre Ausprägungen (z.B. Formen des Kontrollbewußtseins) nicht nur als unterschiedliche Quantitäten derselben Qualität (z.B. der Internalität als bloßem Gegenpol der Externalität), sondern auch als qualitativ verschiedene, vor allem auch: verschieden komplexe Strukturen (wie Fatalismus und Interaktionismus) definiert werden und
 - o zwar subjektive Potentiale ausgezeichnet werden, die als Voraussetzungen für autonomes Handeln gelten können, aber nicht nur reaktive Anpassung an die Umwelt, sondern auch unrealistische Rigidität als suboptimal betrachtet und das Optimum in der flexiblen Nutzung gegebener Handlungsspielräume gesehen wird.
- Zusammenhänge zwischen Arbeit, Biographie und Persönlichkeit endlich wären ihrer komplexen interaktiven Eigenart entsprechend durch systematisch konzipierte und methodisch kontrollierte Einzelfallstudien zu analysieren.

Anhang

(1) Systematische Skizzen weiterer einschlägiger Studien

Wie schon angedeutet, werden weitere relevante Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit hier anhand des in Kapitel 1 vorgestellten und im weiteren Text verwendeten Kategorienschemas skizziert. Wie in den vorhergehenden Teilen werden auch hier wichtige Untersuchungsergebnisse wiedergegeben (h) und die einzelnen Studien kritisch eingeschätzt (i).

BAITSCH 1986

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Untersucht werden arbeitsimmanente Qualifizierungsprozesse von Arbeitern, die an der Umgestaltung ihrer Arbeit mitwirken, in den Dimensionen Extension (Art und Generalität der Tätigkeit), Intention (individueller und kollektiver Sinn) und Reflexion (begriffliche Elaboration und Generalisierung) von Kompetenzen.

b) theoretische Fundierung

Arbeitsimmanente Qualifizierungsprozesse werden als Wachstum, Differenzierung und Organisation von Kompetenzen interpretiert, die sich in der Interaktion mit der Reduktion entfremdender Momente der Arbeitstätigkeit entfalten, wobei Entfremdung sowohl durch Zuspitzung innerer Widersprüche als auch durch den Einbezug externer Systeme abgebaut werden kann.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Daten

Erfasst wurde eine Fülle von Daten über den Betrieb, eine spezielle Abteilung und einzelne Arbeitsplätze und Arbeiter im Rahmen eines Projekts zur Humanisierung der Arbeit. Datenquellen waren betriebliche Dokumente, Gespräche mit betrieblichen Experten, Betriebsbegehungen, Arbeitsbeobachtungen, wenig standardisierte Einzel- und Gruppengespräche und stärker standardisierte "subjektive Tätigkeitsanalysen" (vgl. Ulich 1981) mit Arbeitern. Die von 1981 bis 1984 fortlaufend erhobenen Daten wurden nach verschiedenen Kategoriensystemen gruppiert, von denen hier nur die zwei wichtigsten wiedergegeben werden sollen:

- Dimensionen des Organisationsklimas
 - o Strukturiertheit der Organisation
 - o Autonomie der einzelnen Arbeiter
 - o Wärme und Unterstützung
 - o Leistungsorientierung
 - o Zusammenarbeit/Solidarität
 - o Höhe und Fairneß der Belohnung
 - o Innovationsfreudigkeit und Entwicklung
 - o Hierarchisierung und Kontrolle(vgl. NEUBERGER 1980)
- Merkmale individueller Arbeitstätigkeiten, die bei der "subjektiven Tätigkeitsanalyse" berücksichtigt wurden
 - o "Ellbogenfreiheit"/Entscheidungsmöglichkeiten
 - o Abwechslung bei der Tätigkeit
 - o Möglichkeit, zu lernen
 - o gegenseitige Unterstützung und Respektierung
 - o sinnvoller Beitrag für den Betrieb und für den Konsumenten
 - o positive Zukunft/persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Als (weitere) biographische Daten wurden das Alter, die Familienverhältnisse, Freizeitaktivitäten, der bisherige Berufsverlauf und Einschätzungen der untersuchten Arbeiter durch Kollegen und Vorgesetzte erhoben.

d) berücksichtige Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Qualifizierungsprozesse wurden erfaßt als Veränderungen in den drei genannten Dimensionen von Kompetenzen, also als

- Extension der beherrschten Tätigkeiten (im Hinblick auf deren Art und Allgemeinheit),
- Wandel von Intentionen
 - o individueller Sinn der Arbeit
 - o kollektiver Sinn (eingeschätzt nach KOHLBERGs moralischen Ebenen und Stufen)
- Zunahme der Reflexion (eingeschätzt in Anlehnung an Theorien der kognitiven Komplexität wie der von SCHRODER, DRIVER und STREUFERT 1975).

Als Datenbasis dienten hierbei vor allem Tonbänder und Protokolle von Einzel- und Gruppengesprächen mit Arbeitern, daneben Beobachtungsprotokolle der Projektgruppe sowie Auskünfte von Kollegen und von Angehörigen höherer Hierarchieebenen.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

8 männliche Facharbeiter der Abteilung "Brätherstellung" eines mittelgroßen Werks der fleischverarbeitenden Industrie.

f) Untersuchungsdesign

Es handelt sich um ein Feldexperiment zur Umstrukturierung der Arbeit in der betreffenden Abteilung, das nach einer Vorbereitungsperiode 1981 begonnen und 1984 beendet wurde und wegen der laufenden Erhebung relevanter Daten als Längsschnittstudie betrachtet werden kann.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Die Interaktionen zwischen Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung werden in 8 Fallstudien jeweils zuerst über die gesamte Feldphase hinweg minutiös dokumentiert und anschließend kategorienbezogen zusammenfassend interpretiert. Dabei wird vor allem auf Qualifizierungsprozesse in den drei angeführten Dimensionen und auf individuelle Muster des Person-Umwelt-Verhältnisses eingegangen.

h) Hauptergebnisse

Als entwicklungsfördernde Ereignisse erwiesen sich vor allem die Beteiligung an der "subjektiven Tätigkeitsanalyse" und die turnusgemäße Übernahme der Vorarbeiterfunktion; daneben hat auch der Besuch einer anderen Fleischfabrik Qualifizierungsprozesse in Gang gesetzt. Entscheidende Voraussetzungen für Prozesse der Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz sind demnach also

- die Entwicklung des Bewußtseins von Widersprüchen und das Bewußtwerden neuer Ziele, die bezogen sind auf neu entdeckte oder bislang latente Motive (hierzu hat die "subjektive Tätigkeitsanalyse" wesentlich beigetragen), und
- der praktische Vollzug einer Tätigkeit (wie der eines Vorarbeiters), die die Auflösung dieser Widersprüche bzw. die Einlösung der neuen Ziele darstellt.

i) Zur Einschätzung der Studie

Die Studie kann in vielen Hinsichten als mustergültig betrachtet werden. Zu ihren besonderen Vorzügen zählen

- die umfassende und konsistente theoretische Fundierung und, in ihrem Rahmen, die Betonung des interaktiven Charakters der Zusammenhänge zwischen Arbeitsgestaltung und Persönlichkeitsentwicklung,
- die facettenreiche und kohärente Deskription der untersuchten betrieblichen Verhältnisse, Arbeitsprozesse und Arbeitsorientierungen,
- die genaue Beschreibung und differenzierte Interpretation der analysierten Einzelfälle und
- die überaus transparente Präsentation sowohl der theoretischen Vorüberlegungen als auch der empirischen Befunde.

Kritisch könnte lediglich angemerkt werden, daß die vorgelegten Fallbeschreibungen und -interpretationen noch an Überzeugungskraft gewonnen hätten, wenn sowohl die erhobenen Arbeitsdaten als auch die gesammelten Persönlichkeitsindikatoren noch strikter kategorienorientiert erhoben, präsentiert und analysiert worden wären - aber solche Forderungen sind im Rahmen von Humanisierungsprojekten, in denen es zuerst und zuletzt um praktische Erfolge oder Mißerfolge geht, wohl kaum zu realisieren.

Bezogen auf die Untersuchung "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" erscheint das Ergebnis aufschlußreich, daß alle fünf Arbeiter, bei denen im Verlaufe des Projekts Veränderungen im Umgang mit Interessenkonflikten (im Sinne zunehmender Artikulation eigener Interessen und stärkerer Bemühungen, diese Interessen durchzusetzen) festzustellen waren, häufiger als zuvor soziozentrische, d.h. konventionelle Argumentationsfiguren gebrauchten und weniger egozentrische, vorkonventionelle Denkmuster verwandten; einer

neigte sogar zunehmend zu diskursiven, also tendenziell post-konventionellen Konfliktlösungsverfahren. Dieses Resultat spricht für unsere Hypothesen zur moralkognitiven Sozialisation, nach denen Fortschritte moralischen Denkens unter anderem durch die Auseinandersetzung mit sozialen Problemen und Konflikten, wie sie durch die "subjektive Tätigkeitsanalyse" systematisch angeregt wird, und durch die Übernahme von Verantwortung für andere Personen, wie sie mit der Rolle des Vorarbeiters verbunden ist, begünstigt werden (vgl. LEMPERT 1988).

BAMBERG 1986

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Untersucht werden Zusammenhänge zwischen dem Arbeitsinhalt und Stressoren am Arbeitsplatz einerseits und aktivem Handeln in der Freizeit, erlebten Freizeiteinschränkungen und -belastungen, sozialer Unterstützung und Partnerschaftsverhalten andererseits¹. Die Untersuchung wurde im Rahmen des Projekts "Psychischer Streß am Arbeitsplatz" ausgeführt (vgl. die Annotationen zu GREIF 1985 im Anhang (2)).

b) theoretische Fundierung

Vor dem Hintergrund transaktionaler Streßkonzepte (LAZARUS und LAUNIER 1981; GREIF 1983; GREIF u.a. 1983), des Konstrukts der partialisierten Handlung (VOLPERT 1975) und verschiedener Modelle zum Zusammenhang zwischen Arbeit und Freizeit (Generalisierung, Kompensation, Kongruenz und Unabhängigkeit; vgl. zusammenfassend Ulich und Ulich 1977) werden Auswirkungen von Arbeit auf Freizeit sowohl als Folgen wie auch als Bewältigung von Streß im Arbeitsbereich interpretiert. Dabei werden folgende Annahmen über Beziehungen zwischen einschränkender Arbeit (d.h. wenig Handlungsspielraum, wenig Komplexität und wenig Kommunikation am Arbeitsplatz) und Arbeitsstressoren (vgl. unter c)) auf der einen und Freizeitverhalten auf der anderen Seite formuliert:

- Einschränkungen und Stressoren am Arbeitsplatz korrelieren negativ mit aktivem Handeln in der Freizeit.
- Beide Variablengruppen weisen keine Beziehungen zum Erleben von Freizeiteinschränkungen auf.
- Beide Variablengruppen korrelieren negativ mit sozialer Unterstützung und partnerschaftlichem Verhalten, positiv dagegen mit fehlender sozialer Unterstützung und sozialer Freizeitbeanspruchung.

Von diesen Annahmen ist im Kontext unseres Literaturberichts vor allem die erste relevant.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Daten

Die berücksichtigten Arbeitsaspekte wurden größtenteils mit dem Instrument zur "streßbezogenen Tätigkeitsanalyse" (SEMME

¹ Diese Gruppierung der Variablen (die auch die Hypothesenbildung und Auswertungsstrategie der Autorin bestimmt hat) entspricht der Fragestellung des vorliegenden Literaturberichts, in dem es um Einflüsse der Arbeit und Biographie auf die Persönlichkeitsentwicklung geht, nur zum Teil; deshalb wurden die Variablen für die folgende Skizze umgruppiert.

1984) erhoben, für das sowohl eine Fragebogenversion als auch eine Parallelversion zur Einstufung der Arbeit durch geschulte Beobachter vorlag und auch verwendet wurde. Bei bedingungsbezogener Fragestellung wurden folgende Merkmale erfaßt:

- einschränkende Arbeit
 - o Handlungs- und Entscheidungsspielraum
 - o Aufgabenkomplexität (Indikator: erforderliche Kenntnisse)
 - o Kommunikation
- Arbeitsstressoren
 - o Arbeitsintensität
 - o Unsicherheit (Indikator: widersprüchliche Anforderungen)
 - o organisatorische Probleme
 - o Umgebungseinflüsse
 - o einseitige Belastung
 - o Unfallgefahr
 - o Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten
- soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte

Als biographische Daten wurden erhoben:

- soziodemographische Variablen
 - o Alter
 - o Familieneinkommen
 - o Anzahl und Alter der Kinder
- allgemeine Kennzeichen der Freizeitsituation
 - o die Wahrnehmung von Einschränkungen in der Freizeit
 - o Freizeitstressoren
 - o die Freizeitbeanspruchung
- Qualität der Ehe/Partnerschaft
 - o soziale = emotionale Unterstützung durch die Ehefrau in Belastungssituationen
 - o fehlende soziale Unterstützung durch die Ehefrau: Häufigkeit von mit sozialer Unterstützung inkompatiblen Verhaltensweisen der Ehefrau in Belastungssituationen
 - o partnerschaftliches Verhalten: Interaktionsweisen beider Partner, die als Voraussetzungen für soziale Unterstützung angesehen werden können
- soziale Unterstützung durch andere Personen.

Diese Variablen wurden mit Hilfe von Fragebogenskalen erfaßt, die aufgrund von qualitativen Vorstudien entwickelt worden waren.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Als Indikatoren für Persönlichkeitsmerkmale können die erhobenen Freizeitaktivitäten außerhalb von Familie und Partner-

beziehungen betrachtet werden. Dabei handelt es sich um

- soziale Aktivitäten: Anzahl und Häufigkeit von Kontakten und Aktivitäten mit Bekannten
- soziale Partizipation: Mitgliedschaft und Ämter in Vereinen und ähnliches.

Auch diese Merkmale wurden durch Fragebogenskalen erfaßt, die ebenfalls auf der Grundlage qualitativer Vorstudien konstruiert worden waren.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

Befragt wurden 206 männliche deutsche Beschäftigte unterhalb der Meisterebene aus der Stahl- und Metallindustrie. Es handelt sich um eine Teilstichprobe des Forschungsprojekts "Psychischer Streß am Arbeitsplatz" (vgl. die entsprechenden Annotationen zu GREIF 1985 im Anhang (2)).

f) Untersuchungsdesign

Felderhebung, Querschnittsuntersuchung.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Berechnet wurden Korrelations- und - vor allem - multiple Regressionsanalysen.

h) Hauptergebnisse

Die im Rahmen der Studie, aber auch für diesen Literaturbericht zentrale Annahme konnte nicht bestätigt werden: Einschränkende Arbeitsbedingungen, d.h. geringe Handlungsspielräume, geringe Aufgabenkomplexität und wenig Kommunikation am Arbeitsplatz hängen nicht signifikant mit sozialen Aktivitäten und sozialer Partizipation am Arbeitsplatz zusammen. Sie korrelieren auch nicht mit dem Erleben von Freizeiteinschränkungen und Freizeitbelastungen, jedoch mit sozialen Merkmalen der Freizeit, vor allem mit partnerschaftlichem Verhalten (in das die Kommunikationsweise des Ehemanns mit eingeht). Die Arbeitsstressoren (Arbeitsintensität usw.) weisen zu den erhobenen Merkmalen aktiven Handelns in der Freizeit zwar zum Teil signifikante, jedoch durchgängig schwache Beziehungen auf (unter .20); sie korrelieren aber durchgängig mit der Wahrnehmung von Freizeitbeschränkungen, der Freizeitbeanspruchung und dem partnerschaftlichen Verhalten. Vereinfacht ausgedrückt: Wer am Arbeitsplatz in überdurchschnittlichem Maße Restriktionen und Streß ausgesetzt ist, dessen Beziehung zu seiner Ehefrau ist auch häufiger gestört, und er hat von ihr auch mit weniger Unterstützung zu rechnen. Auch in dieser Hinsicht scheint die Regel zu gelten: "Wer hat, dem wird gegeben, und wer nicht hat, dem wird genommen" (vgl. Markus 4; 25).

i) Einschätzung der Studie

Diese Untersuchung bietet wenig Aufschlüsse über Auswirkungen, die die Auseinandersetzung mit der Arbeit auf die Entwicklung der Persönlichkeit der Arbeitenden hat, deren Ergebnisse sich dann auch in Freizeitaktivitäten niederschlagen (zur besseren Erhellung solcher Einflüsse hätten auch die vorberufliche Sozialisation, biographische Verläufe, Berufs- und Lebensperspektiven in die Erhebungen und Analysen einbezogen werden müssen); dagegen zeigt sie einige Beziehungen zwischen Bedingungen der beruflichen und außerberuflichen Sozialisation, nämlich daß Chancen und Schranken persönlicher Entwicklung im individuellen Leben auf Arbeit und Freizeit eher ähnlich verteilt sind, als daß ein Bereich mit dem anderen in dieser Hinsicht kontrastiert.

BENNINCHAUS 1987

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Untersucht werden Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen einerseits, der Arbeitszufriedenheit, einer Reihe von Persönlichkeitsmerkmalen und dem Wohlbefinden andererseits. Die leitende Fragestellung ist darauf gerichtet, welchen Beitrag welche Dimensionen der Arbeit zu Veränderungen dieser subjektiven Variablen leisten.

b) theoretische Fundierung

Der Autor orientiert sich am Generalisierungsmodell des Lernens in der Arbeit und erwartet - im Anschluß an KOHN und SCHOOLER - vor allem, daß die inhaltliche Komplexität der Arbeit die Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitenden beeinflusst.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit sowie Verfahren zu ihrer Erhebung

Berücksichtigt wurden:

- die Aufgabenvielfalt, genauer: die Nutzung vorhandener Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Möglichkeit, bei der Arbeit eigene Ideen und Pläne zu entwickeln
- der Entscheidungsspielraum
- psychische Anforderungen (im Sinne von Stressoren)
- der Umgang mit anderen Personen.

Die Erhebung zielte auf objektive Arbeitsbedingungen und erfaßte deren Perzeption durch die Arbeitenden (worauf der Autor selber hinweist). Die angeführten Merkmale wurden durch Fragebogen erhoben. Die einzelnen Items wurden größtenteils vorliegenden Instrumenten zur Arbeitsanalyse entnommen.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Erhoben wurden:

- die Zufriedenheit mit der Arbeit
- die Zufriedenheit mit dem Beschäftigungsverhältnis
- das Selbstwert- und Kompetenzgefühl
- die Depressivität
- Psychosomatische Beschwerden
- physisches und psychisches Befinden.

Mit Ausnahme der beiden Zufriedenheitsmaße handelt es sich um bereichsübergreifende Persönlichkeitsaspekte. Auch diese Merkmale wurden durch Fragebogen ermittelt, die in Anlehnung an gebräuchliche Instrumente zur Messung der betreffenden Variablen zusammengestellt worden waren.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

Befragt wurden 499 männliche Beschäftigte aller Statusgruppen des öffentlichen Dienstes.

f) Untersuchungsdesign

Felderhebung, Querschnittstudie.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Es wurden multiple Regressionen berechnet, in die die Arbeitsbedingungen als Prädiktoren und die Persönlichkeitsvariablen als Kriterien eingingen.

h) Hauptergebnisse

Die Aufgabenvielfalt ist der bei weitem beste Prädiktor für alle Kriterien, nicht nur in der Gesamtstichprobe, sondern auch in allen einzelnen Statusgruppen. Der Entscheidungsspielraum und die psychischen Anforderungen dürften die Arbeitszufriedenheit, die psychischen Anforderungen auch das Selbstwert- und Kompetenzgefühl und psychosomatische Beschwerden beeinflussen, und der Umgang mit anderen Personen weist überhaupt keine signifikanten Beziehungen zu den berücksichtigten Persönlichkeitsaspekten auf.

i) Zur Einschätzung der Studie

Bei der Interpretation der Resultate ist die spezifische Operationalisierung der Variable Aufgabenvielfalt durch BENNINGHAUS zu bedenken, bei der die Qualifikationsansprüche, vor allem die Denkerfordernisse erfaßt wurden, die mit der Tätigkeit verbunden sind. Deshalb wird diese Variable vom Autor zu Recht als mit der "inhaltlichen Komplexität der Arbeit" verwandt betrachtet, die KOHN und SCHOOLER als besonders persönlichkeitsbedeutsam identifiziert haben. Insofern ist der Nachweis, daß diese spezifische Version von Aufgabenvielfalt relativ stark mit allen in der Studie berücksichtigten Persönlichkeitsvariablen zusammenhängt, als Bestätigung der Befunde von KOHN und SCHOOLER für eine deutsche Stichprobe anzusehen.

BROUSSEAU und PRINCE 1981

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Untersucht werden Beziehungen zwischen dem Wandel von Arbeitsbedingungen und Veränderungen von Persönlichkeitsmerkmalen.

b) theoretische Fundierung

Merkmale von Arbeitsbedingungen/Situationen und von Personen werden als "interactive contributors" zu den affektiven und behavioralen Reaktionen auf die Arbeit angesehen. Im Rahmen einer dynamischen Sicht der reziproken Beziehungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit wird angenommen, daß auch diejenigen Persönlichkeitsmerkmale, die bei Plazierungsentscheidungen der Personalabteilungen von Firmen als wichtig, damit implizit auch als langfristig stabil betrachtet werden, sich gleichwohl unter dem Einfluß von Arbeitsbedingungen verändern.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Daten

Erfaßt wurden die fünf Kerndimensionen des "Job Diagnostic Survey" von HACKMAN und OLDHAM (1975):

- Vielfalt der erforderlichen Qualifikationen ("skill variety")
- Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe ("task identity")
- Bedeutung der zu leistenden Arbeit für andere Angehörige der eigenen Firma und für Außenstehende ("task significance")
- Selbständigkeit der Arbeitsplanung und -ausführung ("autonomy")
- Rückmeldungen zur eigenen Leistung durch Vorgesetzte und Kollegen ("feedback").

Diese Dimensionen werden durch Fragebogenskalen erhoben, die bedingungsbezogenen Perzeptionen der Arbeitenden messen und sich sowohl auf deren gegenwärtige Arbeit als auch auf bis zu fünf vorhergehende Tätigkeiten beziehen. Daneben wurden auch biographische Variablen wie Alter und Ausbildung erhoben.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Erfaßt wurden die zehn Variablen des "Temperament Survey" von GUILFORD und ZIMMERMAN (1949):

- allgemeine Aktivität
- Gehemmtheit
- Überlegenheit
- Soziabilität

- emotionales Wohlbefinden
- Objektivität
- Freundlichkeit
- Neigung zu reflexiven Gedanken
- persönliche Beziehungen
- Maskulinität.

Dieser traitorientierte Persönlichkeitstest wird in den USA häufig bei der Personalauslese verwendet.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

Das Sample bestand aus 176 mittleren bis höheren Angestellten einer Erdölfirma.

f) Untersuchungsdesign

Es handelt sich um eine Längsschnittstudie "im Feld". Die Einstellungstests der Firma wurden als erste Messung verwendet; die zweite Messung fand durchschnittlich 7,44 Jahre später statt.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Berechnet wurden Partialkorrelationen zwischen den Arbeitsbedingungen und den Ergebnissen der zweiten Messung der Persönlichkeitsvariablen; dabei wurden die Resultate der ersten Messung kontrolliert.

h) Hauptergebnisse

Zwar haben die Durchschnittswerte der Persönlichkeitstests sich während der Beobachtungsperiode nicht verändert; die individuellen Testwerte zeigten sich jedoch als wenig stabil, und viele ihrer Veränderungen korrelieren signifikant mit den erfaßten Arbeitsbedingungen: Acht der zehn Persönlichkeitsmerkmale hängen mit mindestens zwei Arbeitsaspekten zusammen; nur die Objektivität und die Neigung zu reflexiven Gedanken werden relativ wenig durch Arbeitsbedingungen beeinflusst. Unter den berücksichtigten Arbeitsaspekten erwiesen sich die Ganzheitlichkeit und die Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgabe als zentral: sie beeinflussten sieben bzw. acht der (insgesamt zehn) Persönlichkeitsvariablen signifikant. Es folgt die Arbeitsbedingung "feedback" mit drei Korrelationen. Variablen wie Alter, Ausbildung und hierarchische Position wirkten sich auf diese Zusammenhänge so gut wie gar nicht aus.

i) Zur Einschätzung der Studie

Auch in diesem relativ harten Test, bei dem nicht nur Persönlichkeitsaspekte wiederum als traits gemessen wurden, sondern

der auch in einer relativ homogenen Stichprobe ausgeführt wurde, hat sich das Sozialisationspotential betrieblicher Arbeit als wirksam erwiesen; damit wurden zugleich der prognostische Wert des verwendeten Persönlichkeitstests und die "Richtigkeit" der auf seiner Basis getroffenen Personalentscheidungen problematisiert. Mit den Worten der Autoren: "... one's personality and, in turn, one's performance potential or fitness for a particular job are not fixed" (S. 62). Die Untersuchungsergebnisse sprechen ebenso wie die Resultate einer älteren Arbeit eines der beiden Autoren, auf die wir bereits in unserem früheren Literaturbericht eingegangen sind (BROUSSEAU 1976), für die Fruchtbarkeit von Forschungen über Zusammenhänge zwischen Arbeit und Persönlichkeit in speziellen Gruppen, deren Angehörige wie die Mitglieder der Stichprobe des Projekts "Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung" nach ihrer Ausbildung und Berufsposition weniger breit streuen als die der durch KOHN und seine Mitarbeiter untersuchten Samples. Das Design der Studie kommt der erstrebenswerten Anlage einer Untersuchung von Wechselwirkungen zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsveränderungen verhältnismäßig nahe. Zu wünschen ist darüber hinaus vor allem noch die Einbeziehung von Aspekten höherer Aggregationsniveaus gesellschaftlicher Arbeit und die mehrfache simultane Messung auch der Arbeitsvariablen.

FRANTZ 1980

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Der Autor behandelt Arbeitsmarkterfahrungen junger Männer beim Übergang aus der Schule in den Beruf und die Auswirkungen dieser Erfahrungen auf die Kontrollüberzeugung.

b) theoretische Fundierung

FRANTZ geht von der Annahme aus, daß die erfolgreiche Bewältigung von Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt die Internalität der Kontrollüberzeugung erhöht.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und von biographischen Daten

Arbeitsaspekte:

- Anzahl der Arbeitswochen zwischen den Meßzeitpunkten
- Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft
- Wochenverdienst
- durch Tarifverhandlungen kollektiv vereinbarter Lohn

biographische Daten:

- Rasse
- Anzahl der Schuljahre
- beruflich bedingter Umzug aus dem ländlichen Raum in ein städtisches Siedlungsgebiet

Die Auswahl dieser Daten wird nicht begründet. Sie wurden im Rahmen des "National Longitudinal Survey" des Center for Human Resource Research der Ohio State University, Columbus/Ohio, durch standardisierte Interviews erhoben.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Die Studie beschränkt sich auf Veränderungen des "locus of control", die mit Hilfe von elf arbeitsmarktbezogenen Items der ROTTER-Skala gemessen wurden.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

Interviewt und getestet wurden 960 junge Männer, die 1968 ihre formale Schulausbildung beendet hatten und zu dieser Zeit sowie 1971 mindestens 35 Wochenstunden beschäftigt waren. Es handelt sich um ein Subsample des "National Longitudinal Survey".

f) Untersuchungsdesign

Felderhebung, Längsschnittuntersuchung.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Berechnet wurden multiple Regressionen mit der Veränderung der Kontrollüberzeugung zwischen den Meßzeitpunkten als abhängiger Variable (Kriterium) und allen anderen erhobenen Merkmalen als unabhängigen Variablen (Prädiktoren).

h) Hauptergebnisse

Fast die gesamte erklärte Kriteriumsvarianz wird durch drei Prädiktoren abgedeckt: Hohe Internalität bei der ersten Messung zieht eine Veränderung zur Externalität nach sich; hoher Verdienst und weiße Hautfarbe verstärken die Internalität der Kontrollüberzeugung. Daneben zeigten sich noch einige schwächere Einflüsse: Die Anzahl der Arbeitswochen und der Schuljahre begünstigen leicht Verschiebungen in der Richtung zum internalen Pol, und die Beschäftigung im öffentlichen Dienst fördert ein wenig die entgegengesetzten Tendenzen. Keinen signifikanten Einfluß übten Tarifverträge und Umzüge aus.

i) Zur Einschätzung der Studie

In dieser theoriearmen Studie wurden relativ wenige und wenig persönlichkeitsrelevante Aspekte der Arbeit erfaßt. Die gleichwohl festgestellten Beziehungen zwischen Arbeitsaspekten und Veränderungen des locus of control werden zwar zum Teil durch Annahmen über Zusammenhänge zwischen den erhobenen Arbeitsaspekten und anderen Tätigkeitsmerkmalen erklärt, die für die Persönlichkeitsentwicklung bedeutsamer erscheinen; diese Annahmen leuchten aber wenig ein. So wird die Veränderung der Kontrollüberzeugungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu mehr externalen Vorstellungen auf den bürokratischen und damit relativ restriktiven Charakter ihrer Tätigkeiten zurückgeführt, obwohl weder ermittelt worden war, ob die betreffenden Befragten tatsächlich stark bürokratisierte Arbeiten ausführten, noch Bürokratie mit Sicherheit überdurchschnittliche Restriktivität bedeutet - KOHNs diesbezügliche Studie spricht eher für das Gegenteil (vgl. die Darstellung der Studie von KOHN 1971, im Teil 2.1). In Anbetracht dieser Studie kann daher fast nur vermutet werden, daß Arbeit(sbiographie) und (Veränderungen des) Kontrollbewußtsein(s) interagieren.

FRÖHLICH 1978

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Der Autor untersucht Beziehungen zwischen Arbeit und außerberuflicher Lebenssphäre. Er möchte das Verhältnis von Generalisation, Kompensation und Autonomie (d.h. wechselseitige Unabhängigkeit der Bereiche) bestimmen und jene Dimensionen der Arbeitserfahrung identifizieren, die das höchste Generalisierungspotential besitzen.

b) theoretische Fundierung

Die stärksten Generalisierungseffekte wurden von der beruflichen Selbstbestimmung - hier orientiert FRÖHLICH sich an der einschlägigen sozialwissenschaftlichen Literatur, besonders an Arbeiten von KOHN und SCHOOLER - und von den Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten erwartet.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Variablen

Arbeitsaspekte:

- Unterforderung
- Tätigkeitsspielraum
- Unterordnung
- Beziehungen zu Kollegen
- Beziehungen zu Vorgesetzten
- psychische Arbeitsbelastungen.

Diese Aspekte wurden durch Faktorenanalysen von Aussagen zu 24 Arbeitsbedingungen ermittelt, deren Perzeption mit Hilfe eines Fragebogens bedingungsbezogen erhoben worden war. Als Kontrollvariable wurde außerdem die berufliche Stellung erfaßt.

biographische Variablen:

- Region
- Alter
- Schulbildung
- Berufsausbildung.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Folgende Indikatoren für Freizeitaktivitäten wurden in standardisierten Interviews direkt erfragt:

- Mitgliedschaft in Vereinen (ohne Gewerkschaften und politische Organisationen)
- Anzahl solcher Mitgliedschaften
- Häufigkeit des Besuchs von Veranstaltungen des zuerst genannten Vereins
- gegenwärtige oder frühere Inhaberschaft eines Amtes in diesem Verein.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

Befragt wurden 928 Väter mit mindestens einem 10- bis 11jährigen Kind aus fünf Regionen in Nordrhein-Westfalen.

f) Untersuchungsdesign

Felderhebung, Querschnittstudie.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Berechnet wurden Partialkorrelationen.

h) Hauptergebnisse

Die Untersuchungsergebnisse sprechen überwiegend dafür, daß die Bereiche Arbeit und Freizeit voneinander unabhängig sind. In einigen Fällen gibt es signifikante, aber schwache Generalisierungen. Sie betreffen die Inhaberschaft von Vereinsämtern, die mit dem Tätigkeitsspielraum und den Beziehungen zu Kollegen positiv und der Unterforderung negativ korreliert. Für kompensatorische Relationen zwischen den Bereichen ließen sich in den Daten überhaupt keine Belege finden.

i) Zur Einschätzung der Studie

Daß der Autor nur wenige und schwache Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und Freizeitaktivitäten gefunden hat, besagt nicht, daß solche Zusammenhänge bei den Befragten nicht bestanden und auch bei anderen Arbeitenden kaum existieren. Um diesen Nachweis zu führen, hätte er auf der Seite der Berufstätigkeit nicht nur konkrete Bedingungen des gegenwärtigen Arbeitsplatzes, sondern auch strukturelle Merkmale des Betriebs und Arbeitsmarkts, vor allem aber berufsbiographische Verläufe erheben, auf der Seite der Freizeitaktivitäten statt der Teilnahme an freiwilligen Vereinigungen ein sehr viel breiteres Spektrum von Handlungs- und Verhaltensweisen ebenfalls in biographischer Perspektive erfassen, dazu die vorberufliche Sozialisation genauer erfragen, rekonstruieren und als Variable berücksichtigen müssen, deren Einfluß mit dem der beruflichen Sozialisation nicht nur konkurriert, sondern auch interagiert. Weiterhin sei angemerkt, daß

Korrelationen zwischen Arbeit und Freizeit nicht nur durch Generalisations- und Kompensationseffekte der Arbeit, sondern auch durch Einflüsse der Freizeit auf die Arbeit und durch Wechselwirkungen erklärt werden können, und daß objektive und subjektive Faktoren der einen Seite die der anderen auf viele Weisen beeinflussen und vielfältig mit ihnen interagieren. Von diesen Kausalzusammenhängen zieht FRÖHLICH nur einen Teil in Betracht.

HIGGINS und GORDON 1986

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Behandelt werden die "Kultur" bzw. das Arbeitsklima von Organisationen/Arbeitsstätten - als Verhältnis von sozialen Normen und individuellen Werten - und seine Auswirkungen auf die sozio-moralische Entwicklung der Beschäftigten in arbeitereigenen und selbstverwalteten Betrieben im Zusammenhang mit der Entwicklung der betrieblichen Strukturen. Es geht den Autoren darum, den "heimlichen Lehrplan" von Organisationen "explizit zu machen, ihn als das Arbeitsklima ... zu erkennen" (S. 293).

b) theoretische Fundierung

Im theoretischen Teil der Studie werden verschiedene Alternativen der Entwicklung sowohl demokratisch verfaßter Arbeitsorganisationen als auch der in ihnen arbeitenden Individuen vorgestellt: Die Anforderungen demokratischer Einrichtungen an ihre Mitglieder, miteinander zu verhandeln und sich aufeinander abzustimmen, können angesichts der Verschiedenartigkeit der Individuen entweder die Entfaltung demokratischer Tugenden wie sozialer Perspektivenübernahme und Toleranz fördern oder aber zu wechselseitigen Stereotypisierungen von Untergruppen führen - je nach dem Grad, in dem Normen und Werte von den Individuen geteilt werden. Drei Typen von Organisationen werden skizziert:

(1) gemeinsame Normen, aber subgruppenspezifische Werte

In diesem Fall wird die moralische Rollenübernahme (und Verständigung) zwischen den Subgruppen erschwert, wenn deren bedeutsame Werte einander ausschließen, und begünstigt, wenn letztere sich überlappen.

(2) keine gemeinsamen Normen, aber gemeinsamer Wert oder gemeinsames Ziel

Hier wird die Rollenübernahme erschwert, wenn wechselweise exklusive normative Subgruppen bestehen, deren (normengeleitetes) Verhalten den gemeinsamen Wert/Zweck untergräbt, und begünstigt, wenn die Subgruppen verschiedene Kombinationen sich überschneidender bedeutsamer Normen aufweisen.

(3) sich wechselseitig ausschließende Normen und Werte der einzelnen Subgruppen

Dieser Konfiguration ist Instabilität inhärent.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit sowie Verfahren zu ihrer Erhebung

Arbeitsbezogene Normen werden in bezug auf folgende Aspekte

klassifiziert:

- Quelle ihrer Legitimation (14 Stufen, von der Leugnung jeder Norm bis zur demokratisch-kollektiven Artikulation)
- Phase ihrer Etablierung (8 Stufen, von Normlosigkeit bis zur konsensuellen und sanktionsgestützten Geltung)
- moralisches Niveau ihrer kollektiven Begründung (5 Stufen, definiert nach der Theorie KOHLBERGs)
- Komplexität sozialer Konzeption, d.h. das individuelle Verständnis der Zahl und der Komplexität von Subgruppen mit je gemeinsamen Normen sowie der Wechselbeziehungen zwischen ihnen (5 Stufen, vom völligen Fehlen einer solchen Konzeption bis zum Verständnis der Komplementarität subgruppenspezifischer Normen).

Die zugehörigen Daten wurden durch "offene Tiefeninterviews" (S. 262) erhoben. Kriterien und Verfahren der Zuordnung von Interviewaussagen zu den angeführten Aspekten und Stufen werden nicht expliziert. So bleibt weitgehend offen, ob und wie zwischen sozialen Normen der Organisation und ihrer Subgruppen sowie individuellen Normen ihrer Mitglieder unterschieden wurde.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

- arbeitsbezogene Werte, geordnet nach ihrer Abstraktheit, vom
 - o konkreten Pol, z.B. Wertschätzung des Geldes und der Annehmlichkeit der Arbeit, über einen
 - o mittleren Bereich, z.B. Wertschätzung von Beziehungen zu bestimmten Kollegen oder der Atmosphäre des Betriebs, bis zum
 - o abstrakten Pol, z.B. Wertschätzung von Zielen der Professionalität und Beurteilung der Realität nach dem Kriterium einer idealen Gesellschaftsorganisation,
- individuelle moralische Urteilsstufe sensu KOHLBERG.

Auch die arbeitsbezogenen Werte dürften durch offene Interviews erhoben worden sein. Dabei wurden der wichtigste, zweitwichtigste und drittwichtigste Wert jedes Befragten registriert; diese Werte wurden nach ihrer Rangfolge gewichtet und nach den individuellen Werten die Werte der Organisation als ganzer sowie ihrer Subgruppen ermittelt.

Die individuellen moralischen Urteilsstufen wurden einmal mit Hilfe eines hypothetischen Dilemmas aus dem Arbeitsleben erhoben, das sich auf die Norm, hart zu arbeiten, bezog; zum anderen wurde eine vom Befragten selbst geschilderte reale Situation an seinem Arbeitsplatz mit ihm unter moralischen Gesichtspunkten erörtert.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppen

Befragt wurden zwei Stichproben, "die einen Querschnitt des jeweiligen Betriebes repräsentiert(en)" (S. 262). Bei den untersuchten Betrieben handelt es sich um eine bauhandwerkliche Kooperative, deren "Kultur" durch die Betonung von zwischenmenschlichen Beziehungen und die Orientierung an handwerklichen Qualitätsstandards gekennzeichnet war, im Norden und um einen Textilbetrieb im Süden der USA, in dem überwiegend Schwarze arbeiteten und der auch von einem Schwarzen geleitet wurde. Beide Betriebe befanden sich zur Zeit der Untersuchung in einer Phase der Umwandlung zu einer selbstverwalteten arbeitereigenen Firma. Im ersten Betrieb wurden 26, im zweiten 20 Beschäftigte interviewt.

f) Untersuchungsdesign

Feldexperiment, Querschnittstudie.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

qualitative Interpretationen.

h) Hauptergebnisse

Im ersten Betrieb werden die beiden Hauptwerte - "Zusammenhalt" und "intrinsisches Interesse an Qualitätsarbeit" - von 61 % der Befragten geteilt, d.h. gemeinsam präferiert. Diese Befragten befinden sich im Durchschnitt individuell auf der Moralstufe 4; aber die zentralen Normen der Organisation werden nur auf der Stufe 3 bis 4 legitimiert.

Im zweiten Betrieb werden die Werte "extrinsische Belohnung" (= Bezahlung und Annehmlichkeit der Arbeit) und "Ideologie" (hier: die Identifikation mit der eigenen Firma als einem schwarzen und von einem Schwarzen geleiteten Unternehmen) am stärksten vertreten, aber nur von 15 % der Befragten geteilt. Diese argumentieren im Durchschnitt individuell auf der Moralstufe 3; aber nur die Norm "Kooperation" wird auch auf dieser Stufe legitimiert, zur Begründung anderer Organisationsnormen werden hingegen Begründungen angeführt, die den Stufen 2 oder 2 bis 3 entsprechen.

Was solche Abweichungen und Übereinstimmungen zwischen individueller Moralstufe und Niveau der Begründung kollektiver Normen (der Organisation) für das Arbeitsklima bedeuten, vermögen die Autoren (nach ihren eigenen Aussagen; vgl. S. 290) nicht abzuschätzen; hingegen vertreten sie die Auffassung, daß Organisationsnormen, deren Begründungen über dem durchschnittlichen Niveau individuellen moralischen Argumentierens der Organisationsmitglieder liegen, deren moralische Urteilsfähigkeit in ihrer Entwicklung fördern.

i) Zur Einschätzung der Studie

Es handelt sich um eine Theorieskizze und um einen Versuch, die skizzierten Kategorisierungen und Annahmen durch zwei exemplarische Fälle zu illustrieren. So verdienstvoll es erscheint, auch Betriebe einmal als "moralische Anstalten" zu betrachten, deren Funktionieren von den moralischen Orientierungen ihrer Mitglieder abhängt und deren Struktur einen "heimlichen Lehrplan" impliziert, der die Entwicklung dieser Orientierungen beeinflusst, und so fruchtbar es sein dürfte, diesen Ansatz auf Betriebe anzuwenden, deren Organisation gerade radikal demokratisiert werden soll, so viel läßt die Realisierung des referierten Vorhabens zu wünschen übrig. Das gilt sowohl für die theoretischen als auch für die empirischen Ausführungen als auch für den Zusammenhang von Theorie und Empirie. So werden die einzelnen Skalen zur Identifizierung von arbeitsbezogenen (kollektiven) Normen der Organisation und (individuellen) Werten ihrer Mitglieder weder a priori intern genügend trennscharf expliziert und hinreichend gegeneinander abgegrenzt noch a posteriori auf deutlich voneinander unterscheidbare Phänomene angewandt. Objektive Arbeitsstrukturen bleiben unberücksichtigt, kollektive und individuelle Orientierungen werden sowohl in der theoretischen Konzeption als auch in der empirischen Analyse ebenso miteinander vermengt wie das Niveau der Legitimation und die Phase der Etablierung von Normen. Nicht alle theoretischen Vorgaben werden in der Empirie berücksichtigt (so taucht die "Komplexität sozialer Konzeption" in den Fallstudien nirgend wieder auf), manche Interpretationen werden überhaupt nicht, andere wenig überzeugend belegt, die beiden Betriebe nicht systematisch, d.h. unter durchgängiger Verwendung derselben Kategorien miteinander verglichen. Der Zusammenhang von Arbeitsstrukturierung bzw. von Demokratisierung betrieblicher Organisationsform und moralisch-kognitiver Entwicklung der Organisationsmitglieder wird in dieser Studie letztlich doch eher nur theoretisch postuliert als auch nur ansatzweise empirisch plausibel gemacht; die kausalen Beziehungen zwischen dem Arbeitsklima und der moralischen Urteilsfähigkeit der Arbeitenden werden nicht einmal auf der theoretischen Ebene befriedigend geklärt. Hier bleibt also noch vieles zu tun übrig. Dabei wären unter anderem die von den Autoren vorgelegten Klassifikationsschemata auf ihre Verbesserungsfähigkeit zu überprüfen.

HOHNER und WALTER 1981

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Untersucht werden Beziehungen zwischen der Qualität zentraler Arbeits- und Lebensbedingungen einerseits und bereichsspezifischen internalen versus externalen Ursachenzuschreibungen andererseits.

b) theoretische Fundierung

Es wird angenommen, daß die bevorzugte Tendenz individueller Ursachenzuschreibung mit dem ökologischen Setting des Attribuierenden zusammenhängt, besonders mit seiner beruflichen Situation: Weniger restriktive Arbeitsbedingungen korrespondieren mit einer eher internalen, stärker restriktive Arbeitsbedingungen dagegen mit einer eher externalen Ursachenzuschreibung, vor allem hinsichtlich entsprechender berufs- und tätigkeitsbezogener Inhalte.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Daten

Folgende Arbeitsaspekte wurden erhoben:

- Berufsgruppe (7 Kategorien, vom ungelernten Arbeiter bis zum höheren Angestellten, aggregiert wurde nur zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden)
- allgemeine Arbeitsbedingungen
 - o Einkommen
 - o Gewerkschaftsmitgliedschaft
 - o Schichtarbeit
 - o Akkordarbeit
 - o Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Bedingungen am Arbeitsplatz
 - o Arbeitsbelastungen
 - o Inhalt und Abwechslungsreichtum der Tätigkeit
 - o Dispositionsspielraum.

Diese Daten wurden unter Verwendung eines Fragebogens schriftlich erhoben, in dem auch nach Aspekten der privaten Lebensverhältnisse gefragt wurde, die aber in dem hier behandelten Artikel nicht näher spezifiziert sind.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Internale versus externale Ursachenzuschreibungen wurden für nachstehende Erfahrungsbereiche erhoben:

- außerbetriebliche Sozialbeziehungen
- betriebliche Sozialbeziehungen
- Betriebspolitik
- Gesundheit
- materielle Teilhabe.

Auch diese Daten wurden mit einem Fragebogen erhoben, die Punktwerte für die insgesamt 40 Items zu einer "Gesamtskala" addiert.

Entschieden wenden die Autoren sich gegen eine pauschal positive Bewertung internaler und pauschal negative Bewertung externaler Ursachenzuschreibungen und schlagen statt dessen eine Bewertung von Ursachenzuschreibungen nach deren Realitätsangemessenheit vor.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

Befragt wurden 329 männliche deutsche Arbeiter und Angestellte der deutschen Niederlassung eines internationalen Aluminiumkonzerns.

f) Untersuchungsdesign

Felderhebung, Querschnittstudie.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Berechnet wurden Varianzanalysen.

h) Hauptergebnisse

Mit weniger restriktiven Arbeits- und Lebensbedingungen gehen internalere, mit stärker restriktiven objektiven Umständen externalere Ursachenzuschreibungen einher; dabei sind bereichsspezifische Beziehungen besonders stark ausgeprägt. So hängen Ursachenzuschreibungen im Bereich

- "materielle Teilhabe" vor allem mit dem Nettoeinkommen,
 - "Gesundheit" vor allem mit den Arbeitsbelastungen,
 - "betriebliche Sozialbeziehungen" vorrangig mit Lärm und räumlicher Distanz sowie
 - "Betriebspolitik" primär mit der Gewerkschaftszugehörigkeit
- zusammen.

Diese Zusammenhänge werden ausdrücklich nicht im einzelnen kausal interpretiert; generell wird eine Interaktion zwischen ökologischen und personalen Variablen unterstellt.

i) Zur Einschätzung der Studie

Es handelt sich um einen theoretisch reflektierten, bereichsspezifisch differenzierten Nachweis von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und Ursachenzuschreibungen, der zu weiteren Analysen anregt, die es unter anderem gestatten, zwischen Sozialisations-, Selektions- und Innovationseffekten zu unterscheiden.

JURKUHN 1978

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Untersucht werden Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen einerseits, Arbeitszufriedenheit und Selbstverantwortlichkeit (genauer: Selbst-, Fremd- und Zufallskontrolle) andererseits.

b) theoretische Fundierung

Der Autor betrachtet die Beziehung zwischen Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung als reziproke Interaktion. Aufgrund von theoretischen Überlegungen, bisherigen empirischen Untersuchungen und Plausibilitätsannahmen geht er davon aus, daß die Art der Tätigkeit und der damit verbundene Handlungsspielraum entscheidenden Einfluß auf die Arbeitszufriedenheit, die Selbstverantwortlichkeit und andere untersuchte Persönlichkeitsvariablen haben (vgl. S. 173).

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Daten

Folgende Arbeitsbedingungen wurden ermittelt:

- Tätigkeitsspielraum
- Beanspruchung
- Kontaktmöglichkeiten
- Gerechtigkeit
- Entscheidungsspielraum
- Chancen, weiterzulernen und aufzusteigen
- Arbeitsplatzsicherheit
- Umweltbelastung.

Es handelt sich um objektive Gegebenheiten. Sie wurden mit Hilfe des "Berufsprofilbogens" von SCHNEEWIND u.a. (1975/1976), eines standardisierten Fragebogens, schriftlich erhoben.

Darüber hinaus wurden die Befragten nach den Kriterien

- berufliche Stellung (Arbeiter versus Angestellte) und
- Qualifikationsniveau der Arbeit (Routine- versus qualifizierte Tätigkeiten)

in vier Gruppen eingeteilt (Arbeiter mit Routinetätigkeiten usw.).

Außerdem wurden unter anderem die Dauer ihrer Werkszugehörigkeit, ihr Einkommen und ihr Bildungsgrad ermittelt.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Als Persönlichkeitsvariablen wurden erhoben:

- die Zufriedenheit mit
 - o der beruflichen Entwicklung
 - o der Bezahlung
 - o der Tätigkeit
 - o den Kollegen
 - o der Firma
 - o dem Vorgesetzten
 - o den Arbeitsbedingungen
- die Selbstverwirklichung
- die Resignation
- die Lebenszufriedenheit
- das Arbeitsengagement
- die Selbstverantwortlichkeit in den Dimensionen
 - o Selbstkontrolle
 - o Fremdkontrolle
 - o Zufallskontrolle.

Außer der Lebenszufriedenheit waren alle angeführten Variablen auf den Arbeitsbereich bezogen. Auch sie wurden mit standardisierten Fragebogen schriftlich erhoben. Die meisten dieser Instrumente wurden von anderen Autoren übernommen; nur zur Selbstverantwortlichkeit (in der Arbeitswelt) hat JURKUHN eine eigene Skala entwickelt, mit der die drei angeführten Dimensionen voneinander unabhängig erfaßt werden.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppe

Befragt wurden 203 Beschäftigte eines Großunternehmens der metallverarbeitenden Industrie.

f) Untersuchungsdesign

Felderhebung, Querschnittstudie.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

(multiple) Regressions- und Varianzanalysen.

h) Hauptergebnisse

Die drei Dimensionen der Selbstverantwortlichkeit zeigten sich auch empirisch als voneinander unabhängig.

Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten oder Führungsaufgaben waren mit allen Aspekten ihrer Arbeitssituation zufriedener als Angestellte mit Routinetätigkeiten; zwischen

Arbeitern mit Routinetätigkeiten und Arbeitern mit qualifizierten Tätigkeiten sowie Arbeitern und Angestellten traten dagegen signifikante Unterschiede der Zufriedenheit nur bei wenigen Arbeitsaspekten in Erscheinung.

Deutlichere Differenzen wurden in bezug auf die Selbstkontrolle ermittelt: Nach den betreffenden Mittelwerten unterschieden sich sowohl die beiden Gruppen der Arbeiter (qualifizierte Arbeiter äußerten sich mehr selbstbestimmend, weniger fremdbestimmt und weniger vom Zufall oder Schicksal abhängig) als auch die mehr und minder qualifizierten Angestellten (diese allerdings nur nach der Subskala "Selbstbestimmung") voneinander, und auch die beiden Statusgruppen wichen signifikant voneinander ab (wiederum nach allen drei Subskalen). Dabei hing

- die Selbstkontrolle unter anderem mit dem Tätigkeits- und Entscheidungsspielraum,
- die Fremdkontrolle mit den Chancen, weiterzulernen und aufzusteigen, und
- die Zufalls- oder Schicksalskontrolle mit der Umweltbelastung

relativ eng zusammen.

Auf eine kausalgenetische Interpretation dieser Zusammenhänge wird unter Hinweis auf ihre rein korrelationsstatistische Identifizierung ausdrücklich verzichtet (vgl. S. 197/198).

i) Zur Einschätzung der Studie

Wie bei HOHNER und WALTER (1981) handelt es sich auch hierbei um eine theoretisch reflektierte Untersuchung, deren Autor das Verhältnis von Arbeit und Persönlichkeit als reziproke Interaktion interpretiert und Arbeits- und Persönlichkeitsvariablen bereichsspezifisch aufeinander bezogen hat. Überdies wurden dabei auf der Seite der Persönlichkeit Internalität und Externalität nicht als Pole derselben Variable, sondern - neben dem Fatalismus - als unterscheidbare Dimensionen theoretisch konzipiert und empirisch identifiziert. Auch hier wird das Gefälle zwischen der theoretischen Sicht und der empirischen Analyse der Beziehungen zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsvariablen erkannt und bei der Interpretation der gefundenen Zusammenhänge demgemäß Zurückhaltung geübt - eine weitere Herausforderung zum Einsatz methodischer Strategien, die die unterstellten Interaktionen zwischen sozialen und psychischen Strukturen adäquater zu erfassen versprechen.

KOHLBERG und HIGGINS 1984

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Im Rahmen einer Abhandlung über die Bedingungen des Übergangs vom konventionellen zum postkonventionellen moralischen Denken wird die Relevanz von Arbeitsstrukturen für diesen Transformationsprozeß anhand einiger exemplarischer Fälle aufgezeigt.

b) theoretische Fundierung

Die Autoren argumentieren im Rahmen der durch PIAGET entwickelten und durch KOHLBERG differenzierten und modifizierten strukturalistischen Theorie der moralkognitiven Entwicklung. Dabei geht es ihnen weniger um die empirische Prüfung von Hypothesen, die sie vorab aus der Theorie deduziert haben, als um eine - tendenziell interaktionistische - Erweiterung dieser Theorie durch zusätzliche Annahmen und um deren empirische Illustration. Die Beziehung zwischen Arbeit und Persönlichkeit wird von ihnen also - freilich mehr implizit als programmatisch - als Wechselwirkung begriffen.

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit und der Biographie sowie Verfahren zur Erhebung von Arbeitsaspekten und biographischen Daten

Mit Hilfe von wenig standardisierten Interviews wurden unter anderem Unterschiede der sozialen Verantwortung in verschiedenen Arbeitsrollen identifiziert. Bei der Interpretation der betreffenden Daten werden folgende Aspekte und deren Veränderungen akzentuiert:

- Umfang der Verantwortung (Reichweite der Folgen von Fehlentscheidungen)
- Komplexität der Verantwortung
 - o Anzahl und Verschiedenartigkeit der gleichzeitig zu berücksichtigenden Interaktionspartner/Bezugsgruppen (wie Klienten, Kollegen, Vorgesetzte und Untergebene) und Bezugssysteme (wie der eigenen Organisation als Ganzem und des umgebenden sozialen Systems)
 - o Art der geforderten Übernahme sozialer Perspektiven: strategisch, d.h. primär im Interesse von Auftraggebern oder übergeordneten Instanzen, denen gegenüber man verantwortlich ist, versus empathisch, d.h. zum Wohle von Klienten, Kollegen oder/und Untergebenen, für die man sich verantwortlich fühlt
- hierarchische versus egalitäre Struktur der Arbeitsumwelt.

Außer den angeführten Arbeitsaspekten wurde die absolvierte Ausbildung ermittelt.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Im Zentrum der Fallinterpretationen stehen die Ausbildung der Fähigkeit zur Übernahme sozialer Perspektiven und die Entwicklung der moralischen Urteilsfähigkeit (von der konventionellen zur postkonventionellen Ebene). Die betreffenden Daten wurden mit dem halbstrukturierten "Moral Judgment Interview" erhoben und nach dem zugehörigen "Standard Form Scoring Manual" ausgewertet (vgl. COLBY und KOHLBERG 1987).

e) Stichprobe/untersuchte Gruppen

Der Einfluß von Arbeitserfahrungen auf die moralkognitive Entwicklung wird anhand von vier Fällen - zwei Ärzten und zwei Rechtsanwälten - relativ detailliert beschrieben und zusätzlich durch drei weitere Fälle - junge Israelis, die im Kibbuz arbeiten und leben - illustriert. Die vier erstgenannten Untersuchungspersonen gehören zu einem Sample von 58 US-amerikanischen Männern, die von 1956, als sie 10, 13 oder 16 Jahre alt waren, bis 1976 alle vier Jahre interviewt worden waren (vgl. KOHLBERG 1981); die drei weiteren Fälle stammen ebenfalls aus einer Longitudinalstudie, an der insgesamt 92 Personen teilnahmen (vgl. SNAREY, REIMER und KOHLBERG 1985).

f) Untersuchungsdesign

Es handelt sich um Felderhebungen im Rahmen von Längsschnittuntersuchungen.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Moralkognitive Entwicklungsprozesse werden hermeneutisch interpretierend zu biographischen Verläufen und Arbeitsstrukturen in Beziehung gesetzt.

h) Hauptergebnisse

Die postkonventionelle Ebene moralischen Denkens wird - wenn überhaupt - erst im Erwachsenenalter erreicht. Der Übergang auf diese Ebene scheint zumindest in den USA den Besuch eines College vorauszusetzen, durch den die Individuen dort erstmals genötigt würden, sich selbstverantwortlich mit fundamentalen moralischen Konflikten auseinanderzusetzen und der ihnen - als eine Art von "Moratorium" - auch die nötige Muße biete, gründlich über diese Konflikte nachzudenken. Im Verlaufe der hierdurch verursachten Orientierungskrise gelangen sie aber allenfalls auf die relativistische Vorstufe der postkonventionellen Bindung an allgemeingültigen Prinzipien. Diesen fühlen sie sich erst dann zunehmend verpflichtet, wenn sie längere Zeit weitgehende und komplexe Verant-

wortung nicht nur gegenüber anderen, sondern vor allem für andere Menschen übernommen haben - Verantwortung also, wie sie für bestimmte Berufsrollen, etwa von Ärzten, im Unterschied zu anderen, etwa von Rechtsanwälten charakteristisch ist. In der egalitären Struktur des Kibbuz dagegen finden Übergänge zu postkonventionellem Denken auch schon bei jüngeren Menschen statt, die weder ein College besucht haben noch innerhalb eines komplexen Beziehungsgeflechts (als Individuen) in außergewöhnlichem Maße soziale Verantwortung tragen.

i) Zur Einschätzung der Studie

Mit den skizzierten Interpretationen wird ein wichtiger (weiterer) Schritt zur "Soziologisierung" der zunächst tendenziell maturationistischen strukturalistischen Theorie der moralkognitiven Entwicklung, genauer: zur Einlösung des in anderen Veröffentlichungen ihrer Vertreter (z.B. KOHLBERG 1976) explizierten interaktionistischen Programms der Erklärung von Transformationen moralischer Denkstrukturen vollzogen. Dabei werden Formen moralischen Denkens in einleuchtender Weise mit Arbeitsstrukturen in Verbindung gebracht. Die Studie regt unter anderem dazu an, die skizzierten Annahmen über berufliche Bedingungen und Barrieren der Genese postkonventioneller Orientierungen in anderen beruflichen Kontexten zu überprüfen.

ROUSSEAU 1978 b

a) kurze Kennzeichnung des Themas

Untersucht werden Beziehungen zwischen situativen Bedingungen, Handlungs- und Verhaltensweisen und Zufriedenheit in Arbeit und Freizeit. Dabei werden - soweit sinnvoll - in bezug auf beide Bereiche die gleichen Kategorien angewandt.

b) theoretische Fundierung

In Anlehnung an einschlägige theoretische und empirische Studien geht die Autorin davon aus, daß für das Verhältnis von Arbeit und Freizeit in der Regel die Generalisierungsthese zutrifft, während die Kompensationsthese nur bei Tätigkeiten mit "undesirable features" gilt (S. 513).

c) berücksichtigte Aspekte der Arbeit sowie Verfahren zu ihrer Erhebung

Arbeitsaspekte wurden mit Hilfe der Kurzform des "Job Diagnostic Survey" von HACKMAN und OLDHAM (1975) schriftlich erhoben, die folgende Dimensionen einschließt:

- Rückmeldungen (aus der Arbeit selber und von anderen Personen)
- Autonomie
- Vielfalt der erforderlichen Qualifikationen
- Bedeutsamkeit der zu leistenden Arbeit
- Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe
- Umgang mit anderen Personen.

Diese Dimensionen werden durch Fragebogenskalen erhoben, die bedingungsbezogenen Perzeptionen der Arbeitenden messen.

d) berücksichtigte Aspekte der Persönlichkeit und verwendete Diagnoseverfahren

Zur Erhebung der Freizeit Aspekte wurde eine sinngemäß modifizierte Version des "Job Diagnostic Survey" eingesetzt. Dabei wurde im Unterschied zum Arbeitsbereich nicht zwischen sachlichen und sozialen Rückmeldungen differenziert und als zusätzlicher Aspekt die "physical variety" eingeführt (S. 514).

Daneben wurden Absentismus, Symptome von physischem und psychischem Streß sowie Arbeits- und Freizeit Zufriedenheit erhoben.

e) Stichprobe/untersuchte Gruppen

Befragt wurden 139 Beschäftigte zweier Firmen; davon arbeiteten 97 als Produktentwickler, Monteure oder Qualitätskontrollere in einer Elektronikfirma und 42 als Rundfunktechniker, Reporter oder Verwaltungsangestellte in einer Radiostation.

f) Untersuchungsdesign

Felderhebung, Querschnittstudie.

g) Methoden der Zusammenhangsanalyse

Berechnet wurden einfache Produkt-Moment-Korrelationen.

h) Hauptergebnisse

Die meisten Meßwerte auf den meisten Arbeitsskalen korrelieren mit den Meßwerten auf den entsprechenden Freizeitskalen positiv. Über die Hälfte dieser Korrelationen ist signifikant, mehr als ein Viertel liegt über .30. Die Korrelation zwischen den addierten Arbeits- und Freizeitskalen beträgt .43. Arbeits- und Freizeitzufriedenheit korrelieren ebenfalls miteinander. Die Arbeitszufriedenheit hängt stärker mit den (erhobenen) Arbeitsbedingungen, die Freizeitzufriedenheit mehr mit den Freizeitbedingungen zusammen. Die Beziehungen zwischen den Meßwerten auf den Arbeits- und Freizeitskalen sind linear.

i) Zur Einschätzung der Studie

Der Ansatz, Arbeit und Freizeit weitgehend mit denselben Kategorien zu erfassen, erscheint fruchtbar. Das gewählte Verfahren der Zusammenhangsanalyse (Berechnung einfacher Korrelationskoeffizienten) führt zu Ergebnissen, die viele Interpretationen zulassen, von denen die Autorin nur einige andeutet. So wird weder systematisch diskutiert, wie die berücksichtigten Arbeits- und Freizeitbedingungen je für sich kausal miteinander verknüpft sind, noch auf die Fülle möglicher Kausalzusammenhänge zwischen den Hauptlebensbereichen eingegangen. Allein schon wegen des verwendeten Analyseverfahrens muß die Frage offen bleiben, ob bzw. wieweit die festgestellten Gemeinsamkeiten wirklich arbeitsbedingt sind, wieweit die Ursachen im Freizeitbereich liegen, wieweit es sich um Wechselwirkungen handelt, wieweit diese Beziehungen durch objektive Gegebenheiten, Handlungs- und Verhaltensweisen und subjektive Wahrnehmungen und Bewertungen gestiftet werden und wieweit sie zwischen den genannten Ebenen bestehen. (Eindeutige Hinweise auf Sozialisationseffekte der Arbeit können nur jenen Untersuchungen entnommen werden, die Einflüsse objektiver Arbeitsbedingungen auf Freizeitaktivitäten erkennen lassen, die als Manifestationen psychischer Strukturen zu interpretieren sind.)

(2) Annotationen zu anderen Forschungen

ANDRISANI 1977

In dieser Studie wird nicht die im Zentrum unseres Literaturberichts stehende Sozialisation, sondern die (Selbst-) Selektion in der Arbeit untersucht und nach dem Einfluß gefragt, den der locus of control auf das Arbeitseinkommen und den beruflichen Aufstieg hat. Der Autor geht von der Annahme aus, daß Personen mit internaler Kontrollüberzeugung mehr Initiative und Kompetenz zur Beeinflussung ihrer Umwelt entfalten und daher Arbeitsmarktchancen eher wahrnehmen und nutzen als Personen mit externalem locus of control. Zur Prüfung dieser Hypothese wurden Daten aus dem "National Longitudinal Survey" des Center for Human Resource Research der Ohio State University, Columbus/Ohio, ausgewertet, in dem 7.683 Männer der Altersgruppen 16 bis 26 und 48 bis 62 zwei Jahre lang verfolgt worden waren. Mit Hilfe partieller Regressionsanalysen wurde festgestellt, daß ein internaler locus of control ceteris paribus tatsächlich zu höheren Berufserfolgen führt, sowohl bei Jüngeren als auch bei Älteren und bei Farbigen ebenso wie bei Weißen. Die Resultate sollten nicht im Sinne eines psychologistischen Determinismus mißverstanden werden: In einer anderen Studie, an der derselbe Autor beteiligt war (und die bereits in unserem früheren Literaturbericht skizziert worden ist), wurde anhand anderer Daten aus derselben Erhebung gezeigt, daß die Internalität durch berufliches Fortkommen, Einkommenssteigerungen und Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis erhöht wird (ANDRISANI und NESTEL 1976).

BAITSCH und FREI 1980

Im empirischen Teil dieses Buches wird über eine explorative Studie mit 40 Beschäftigten einer Abteilung der Reparaturwerkstätten eines Großbetriebes - überwiegend Facharbeiter - berichtet, in der durch Gruppendiskussionen, narrative und halbstrukturierte Interviews Qualifizierungsangebote, Qualifizierungsbereitschaften, Qualifizierungshindernisse, Qualifikationen sowie intendierte (= institutionalisierte) und nicht intendierte (= informelle), arbeitsbezogene und nicht arbeitsbezogene Qualifizierungsprozesse erkundet werden sollten. Bei der inhaltlichen Auswertung der hier besonders interessierenden nicht intendierten arbeitsbezogenen, d.h. in der täglichen Auseinandersetzung mit den Arbeitsaufgaben ablaufenden Qualifizierungsprozesse wurden neben speziellen fachlichen Fähigkeiten zwar auch allgemeinere soziale Kompetenzen berücksichtigt, jedoch nur sehr unsystematisch - in der Form spontaner Äußerungen der Untersuchungspartner erfaßt. Die Studie trägt deshalb nur wenig zur Klärung der speziellen Fragen bei, auf die sich die vorliegende Literaturanalyse bezieht, und braucht hier deshalb nicht genauer dargestellt und beurteilt zu werden.

BECKER-SCHMIDT u.a. 1982

Dieser Untersuchungsbericht basiert auf offenen Interviews mit 60 Müttern aus der Arbeiterschicht, von denen 30 im Akkord beschäftigt waren und 30 die Erwerbstätigkeit aufgegeben hatten, um sich mehr ihrer Familie zu widmen. Bereits der Titel des im übrigen sehr lesenswerten Buches gibt zu erkennen, daß es darin weniger um Auswirkungen der Arbeit auf strukturelle Aspekte der Persönlichkeit geht, die im Rahmen dieser Literaturlauswertung besonders interessieren, sondern daß vielmehr Zeitprobleme und Zeiterfahrungen im Mittelpunkt stehen, die dem Variablenbereich der Interaktion von Person und Umwelt zuzuordnen sind, genauer: die die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung einer stark belastenden und anregungsarmen Form von Fabrikarbeit betreffen. Die besonderen Bedingungen, unter denen die untersuchten Frauen ihre Arbeit verrichten, und ihre spezifischen Schwierigkeiten, diese Tätigkeit mit den Anforderungen ihrer außerbetrieblichen Rollen als Hausfrauen und Mütter sowie mit ihren persönlichen Bedürfnissen zu koordinieren, lassen erwarten, daß die betriebliche Arbeit ihre Persönlichkeitsentwicklung in spezifischer Weise beeinflusst. Deshalb erscheint eine Untersuchung der psychischen Effekte, die aus der Auseinandersetzung solcher Akkordarbeiterinnen mit ihrer Arbeitssituation und Arbeitsbiographie resultieren, dringend geboten.

BERTRAM 1983

Untersucht wird der Einfluß der sozialen Lage und der Arbeitssituation auf die mehr intrinsische oder mehr extrinsische Berufsorientierung von erwerbstätigen Müttern, d.h. auf eine Variable, die in diesem Literaturbericht nur am Rande interessiert. Dabei wird unter Bezugnahme auf Untersuchungen von KOHN von der Hypothese ausgegangen, daß die strukturellen Imperative der konkreten Arbeitstätigkeit, vor allem deren Komplexität, das Ausmaß von Routinefunktionen und die Kontrolle durch Vorgesetzte die individuellen Wertorientierungen entscheidend beeinflussen. Diese Hypothese wurde durch die Befragung von 1.591 erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter drei Jahren überprüft. Die befragten Mütter waren für die betreffende Gruppe in der Bundesrepublik repräsentativ. Durch Korrelations- und multiple Regressionsanalysen wurde die Erwartung des Autors im wesentlichen bestätigt: Zwar zeigte sich die Mehrheit der befragten Frauen primär intrinsisch orientiert - die meisten wollten auch dann berufstätig bleiben, wenn sie auch ohne eigenen Verdienst finanziell abgesichert wären -, jedoch traten daneben extrinsische Orientierungen umso stärker hervor, je niedriger die berufliche Stellung und je geringer die Handlungsautonomie ausgeprägt waren. Die eigene Ausbildung, die berufliche Stellung und Ausbildung des Ehemannes und das Familieneinkommen dagegen wirkten sich kaum auf die Berufsorientierung aus. Die Studie deutet darauf hin, daß KOHNs Befunde, dessen eigene Untersuchungen sich auf Männer in den USA beziehen,

im Prinzip auch für Frauen in der Bundesrepublik gelten, sogar für jene, denen als Müttern kleiner Kinder das "gesellschaftlich legitimierte und positiv sanktionierte Rollenset" der Hausfrau und Mutter als Alternative zur Erwerbstätigkeit verfügbar ist (S. 33). Die Ergebnisse sprechen auch gegen die verbreitete These, daß Arbeit und Beruf in unserer Gesellschaft für die meisten Menschen keine zentrale Bedeutung mehr besitzen.

BRAY und HOWARD 1983

Die Untersuchungen, über die in dieser zusammenfassenden Darstellung berichtet wird, beziehen sich auf die Entwicklung von Persönlichkeitsvariablen wie sozialen und kognitiven Fähigkeiten, Arbeitsmotivation und Karriereorientierung bei zuletzt 266 Managern der American Telephone and Telegraph Company während eines Zeitraums von 20 Jahren; daneben werden noch einige Ergebnisse der ersten Erhebung bei einem neuen Sample von 204 vergleichbaren Berufsanfängern präsentiert. Gefragt wird nach den Interaktionen zwischen einer Karriere im "big business" und insgesamt 26 Personenmerkmalen. Außerdem wurden verschiedene "life themes" und Aspekte der "life satisfaction" erhoben. Die Daten wurden durch wiederholte extensive psychologische Tests (auch psychologische Einschätzungen von Verhaltenssimulationen) sowie mündliche und schriftliche Befragungen gesammelt. Bei ihrer Auswertung wurden Gruppen nach dem Ausbildungsniveau, den Arbeitsanforderungen und der erreichten betrieblichen Stellung gebildet und die Persönlichkeitsdaten der zugehörigen Untersuchungspersonen (zu verschiedenen Zeitpunkten) miteinander verglichen. Auswahl und Operationalisierung der Variablen werden weder theoretisch begründet, noch werden die Ergebnisse interpretiert.

BROSE 1983

Diese Studie ist soziologisch, nicht sozialpsychologisch akzentuiert bzw. interdisziplinär konzipiert. In ihr werden nicht Einflüsse gesellschaftlicher Arbeit auf psychische Strukturen, sondern - wie schon ihr Obertitel "Die Erfahrung der Arbeit" andeutet und ihr Untertitel "Zum berufsbiographischen Erwerb von Handlungsmustern bei Industriearbeitern" präzisiert - Interaktionen zwischen diesen Bereichen behandelt. Es geht um Formen der Koordination von Entwicklungen der Arbeitsplätze und Arbeitskräfte im Verlauf beruflicher Biographien und um die Handlungs- und Bewältigungsmuster, mit denen die Arbeitenden die Probleme und Konflikte ihres Arbeitsalltags zu meistern versuchen. Dabei wird eine Vielfalt von Einzelaspekten der Arbeits- und Lebensverhältnisse und von hierauf bezogenen Wahrnehmungen, Beurteilungen

Bewertungen, Aktionen und Reaktionen der Arbeitenden berücksichtigt. Die Daten wurden im Rahmen des Forschungsprojekts "Leistung und Herrschaft" (vgl. HACK u.a. 1979) durch wenig standardisierte Intensivinterviews erhoben. Es handelt sich um eine Querschnittuntersuchung. BROSE dokumentiert und interpretiert Interviewprotokolle von zunächst 170, in weiteren Kapiteln 65 jüngeren Arbeitern der Bau- und Elektroindustrie. Die Auswertung ist hermeneutisch ausgerichtet; einige Ergebnisse werden auch durch einfache Tabellen dargestellt. Die Hauptresultate lauten: In der Bauindustrie überwiegen Berufswechsler mit eher fremdbestimmter Berufseinmündung, in der Elektroindustrie "Berufstreue" mit eher selbstbestimmter Berufseinmündung. Befragte, deren Berufsbiographie durch Umlernen und Höherqualifizierung bestimmt ist, versuchen mit Belastungen und Konflikten am Arbeitsplatz eher offensiv fertigzuwerden; andere, deren Berufsverlauf sich stärker durch Kontinuität auszeichnet, reagieren auf solche Schwierigkeiten eher durch Anpassungsversuche; jene schließlich, deren berufsbiographische Verläufe BROSE als "bedrohte Stabilität" etikettiert, werden mit diesen Problemen überhaupt nicht fertig und folglich immer von neuem mit ihnen konfrontiert. Die Studie erscheint nicht übermäßig stringent: Kategorien, die die Auswahl, Darstellung und Interpretation des Datenmaterials bestimmen sollen, werden weder hinreichend begründet noch konsequent angewandt; ihr Verhältnis zueinander bleibt vielfach ebenso unklar wie die Logik der Abfolge einzelner Schritte der Untersuchung, Deskription und Kommentierung. Leser, die an Analysen von Sozialisationsprozessen in der Arbeit interessiert sind, werden vor allem dadurch irritiert, daß BROSE objektive Daten, deren subjektive Verarbeitung durch die Beschäftigten und die zugrundeliegenden psychischen Strukturen fortgesetzt miteinander vermengt.

COHN 1978

Untersucht werden Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Zufriedenheit mit sich selbst. Diese Auswirkungen werden als abhängig vor allem von folgenden Faktoren betrachtet: von der subjektiven Bedeutung des Arbeitsplatzverlusts, von dem damit verbundenen Rollenwandel und von der individuellen Attribution der Ursachen des Arbeitsplatzverlustes. Die Daten stammen aus Erhebungen bei 5.000 Haushaltsvorständen, die in fünf aufeinanderfolgenden Jahren befragt worden waren. Unter ihnen wurden alle Personen ausgewählt, die von einer Erhebung zur anderen ihren Arbeitsplatz verloren hatten. Nach Regressionsanalysen wird die Zufriedenheit mit sich selbst bei einem Verlust des Arbeitsplatzes durch folgende Bedingungen beeinflusst: den Beitrag des eigenen Einkommens zum Familieneinkommen, die Beschäftigung mit Hausarbeit (bei Männern), die Verfügbarkeit der Mutterrolle (bei Frauen), das

Niveau des Ausbildungsabschlusses (als Indikator für eine alternative Komponente des Selbstkonzepts) und die regionale Arbeitslosenquote (als Rechtfertigungsgrund für eine eher internale oder externale Attribuierung des Arbeitsplatzverlusts). Durch den Vergleich der Selbstzufriedenheit identischer Personen bei Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit liefert die Studie - auf einer globalen Ebene - einen indirekten Beleg für die psychische Bedeutung der Arbeit und ihre Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung.

EICHAR und THOMPSON 1986

In dieser Studie geht es um Zusammenhänge zwischen beruflicher Selbstbestimmung, Arbeitszufriedenheit und Klassenbewußtsein (d.h. zwei subjektiven Variablen, deren Beziehung zur Arbeit in diesem Literaturbericht nur am Rande interessieren). Dabei wird - in Anlehnung besonders an KOHN (1976) - mangelnde berufliche Selbstbestimmung als objektive Entfremdung vom Arbeitsprozeß interpretiert, die infolge der Generalisierung von Arbeitserfahrungen entsprechende subjektive Konsequenzen nach sich zieht. Die Daten wurden mit Hilfe standardisierter Fragebögen erhoben. Die berufliche Selbstbestimmung wurde faktorenanalytisch in drei Dimensionen "zerlegt": Autonomie (= fehlende Überwachung), Komplexität (= Nutzung und Erweiterung von Fähigkeiten) und Abwechslungsreichtum der Arbeit. Als Aspekte des Klassenbewußtseins wurden erfaßt: der Grad der befürworteten Mitbestimmung des einzelnen Arbeitenden, erwünschte Anstrengungen der Gewerkschaften sowohl hinsichtlich ihrer traditionellen Funktionen (wie Durchsetzung von Lohnerhöhungen) als auch in bezug auf 'progressive' Aufgaben (wie Arbeitsgestaltung und Mitbestimmung im Management). Die Untersuchungsstichprobe bestand aus 810 männlichen abhängig Beschäftigten, einer Untergruppe des für die USA repräsentativen "Quality of Employment Survey" (QUINN und STAINES 1979). Die erhobenen Querschnittsdaten wurden durch Regressionsanalysen ausgewertet. Danach wirken sich alle drei Variablen der beruflichen Selbstbestimmung positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus, und die Komplexität der Arbeit beeinflußt alle drei Aspekte des Klassenbewußtseins; Arbeitszufriedenheit und Klassenbewußtsein aber korrelieren negativ. Diese schwer zu interpretierenden Zusammenhänge werden von den Autoren auf Besonderheiten der politischen Kultur in den Vereinigten Staaten zurückgeführt und durch das Fehlen einer profilierten Ideologie und emanzipatorischen Politik der US-amerikanischen Arbeiterklasse erklärt.

FRANKE, KLEINSCHMITT u.a. 1987

Untersucht wurden Auswirkungen von Aspekten der Arbeit (wie Problemhaltigkeit, Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum, Ganzheitlichkeit und soziale Unterstützung) und der Ausbildung am Arbeitsplatz (Einführung in das Arbeitsgebiet, Anleitung der Auszubildenden, Kontrolle ihrer Lern- und Arbeitsergebnisse usw.) vor allem auf die Handlungsqualität und das Leistungsverhalten, daneben auch auf das handlungs- und leistungsthematische Selbstbild, die Arbeitsmotivation und die Arbeitszufriedenheit bei 72 Lehrlingen in verschiedenen elektrischen und elektronischen Lehrberufen des Handwerks und der Industrie. Die Daten wurden durch offene Interviews, weitere mündliche und schriftliche Befragungen, Arbeits- und Ausbildungsbeobachtungen sowie Analysen von einschlägigen Dokumenten und Unterlagen gewonnen. Als Informanten fungierten neben den Auszubildenden selbst deren Ausbildungsleiter, Abteilungsleiter, haupt- und nebenamtliche Ausbilder. Das gesammelte Material wurde mit Hilfe bi- und multivariater statistischer Verfahren analysiert. Die Ergebnisse werden sehr differenziert dargestellt, Konsequenzen für weitere Forschungen gezogen und - in einer anderen Veröffentlichung (FRANKE, KLEINSCHMITT und FISCHER 1987 a) Verbesserungen der Ausbildungspraxis vorgeschlagen.

GRABB 1981

Auch diese Studie wurde in Anlehnung an Untersuchungen von KOHN, SCHOOLER und Mitarbeitern geplant und ausgeführt. Es geht um Auswirkungen schichtspezifischer Ausbildungsniveaus und Arbeitserfahrungen auf die Bewertung von Selbstverwirklichung (die etwas aus dem Rahmen der in unserem Literaturbericht betrachteten Entwicklungsdimensionen herausfällt). Dabei wird angenommen, daß die Bevorzugung dieses nach MASLOW (1954) höchsten menschlichen Bedürfnisses von individuellen Erfolgchancen und Entwicklungsmöglichkeiten abhängt, die je nach den Arbeitsbedingungen unterschiedlich groß sind. Zur Kennzeichnung des beruflichen Status wurde zwischen Handarbeitern und den übrigen Beschäftigten sowie zwischen vier Niveaus des sozioökonomischen Status' unterschieden; als Arbeitsbedingungen wurden die Häufigkeit der Überwachung und eine Reihe von "intrinsischen Arbeitsbedingungen" (Möglichkeit zur Entwicklung von Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Arbeit, Interessantheit der Tätigkeit, Einfluß auf Entscheidungen anderer, eigener Entscheidungsspielraum, Aufstiegschancen und Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit für andere) erfaßt. Unter der Bewertung von Selbstverwirklichung wurde die Wertschätzung von Selbstentwicklung, von Leistung/Erfolg, von Aktivität und von Unabhängigkeit verstanden. Die Daten wurden im Rahmen einer Querschnittstudie bei einer für Kanada repräsentativen Stichprobe von 1.906 Vollzeitbeschäftigten mit standardisierten Fragebogen erhoben und durch Korrelations-

Regressions- und Pfadanalysen ausgewertet. Danach bewerten alle Befragten die Selbstverwirklichung relativ hoch, die Handarbeiter etwas niedriger, die übrigen Befragten etwas höher. Den stärksten Einfluß auf die Wertschätzung der Selbstverwirklichung übt das Alter aus - es beeinflußt sie negativ -, es folgen die Ausbildung und die intrinsischen Arbeitsbedingungen, die deutlich stärker wirken als der berufliche Status; Überwachung und Einkommen haben überhaupt keinen Effekt. Das alles gilt nicht nur für den Gesamtscore der Bewertung der Selbstverwirklichung, sondern auch für drei der vier Subskalen; nur die Unabhängigkeit wurde von allen Befragtengruppen etwa gleich hoch eingeschätzt. Diese Ergebnisse werden vom Autor als weiterer Beleg für den theoretischen Ansatz von KOHN und SCHOOLER betrachtet, "in which occupational experiences are seen as mediating factors between class position and values, with education an antecedent of occupational status" (S. 380).

GREIF 1985

In diesem Artikel werden wesentliche theoretische Überlegungen und empirische Befunde aus dem Projekt "Psychischer Streß am Arbeitsplatz" der Freien und Technischen Universität Berlin und der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich zusammengefaßt, das von der Bundesregierung im Rahmen des Programms zur "Humanisierung des Arbeitslebens" gefördert wurde: Ausgehend von einem Modell der zweistufigen Segmentierung des Arbeitsmarkts wurden Zusammenhänge zwischen der Stellung von Arbeitern auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt (Einkommensniveau und Lohnsystem, objektivierbaren Qualifizierungsmöglichkeiten, Einfluß auf die Arbeitsbedingungen, gesellschaftlicher Bewertung der Arbeit) und innerhalb des Betriebs (Arbeitsintensität, ökologischen Bedingungen am Arbeitsplatz, Umgebungsbelastungen, organisationspezifischen Qualifikationen, Zuordnung zum innerorganisatorischen Lohnsystem, Lohnhöhe) einerseits und (nicht Persönlichkeitsaspekten im engeren Sinne, sondern) Krankheiten, psychosomatischen und psychischen Beeinträchtigungen, Arbeitszufriedenheit, Aktivität, sozialer Unterstützung und Familienleben andererseits untersucht. Die verschiedenen Untersuchungsstichproben umfaßten rund 1.400 Facharbeiter und Angelernte aus 12 Betrieben der metallerzeugenden und metallverarbeitenden Industrie. Die Daten wurden durch ein im Projekt entwickeltes Instrumentarium zur "streßbezogenen Tätigkeitsanalyse", das sowohl bei Beobachtungen als auch bei Befragungen eingesetzt werden kann (und wurde), und durch weitere Skalen sowie Fragebogen erhoben. Innerhalb der Gruppen der untersuchten Facharbeiter und Angelernten wurde jeweils zwischen Beschäftigten mit geringen, mittleren und hohen Mehrfachbelastungen unterschieden. Die Ergebnisse entsprechen im wesentlichen dem, was zu erwarten war: Je höher

die (Mehrfach-)Belastung, desto häufiger kommt es zu Krankheiten, psychosomatischen und psychischen Beschwerden sowie zur Unzufriedenheit mit der Arbeit. Hoch (mehrfach) belastete Arbeiter zeigten sich auch gewerkschaftlich etwas aktiver als ihre weniger streßgeplagten Kollegen.

HAMMER und VARDI 1981

Wie schon in der weiter vorn annotierten Studie von ANDRISANI (1977) werden auch hier Selektionsfolgen des locus of control untersucht: Es geht um Auswirkungen von Kontrollüberzeugungen und betrieblichen Bedingungen auf Karrierestrategien und den beruflichen Erfolg. Dabei wird zwar im Prinzip eine reziproke Wechselwirkung zwischen dem locus of control und dem Berufsverlauf unterstellt; Einflüsse der Person auf den Beruf werden jedoch nur bei betrieblicher Förderung selbstbestimmter (innerbetrieblicher) Mobilität erwartet. Auf der Seite der betrieblichen Bedingungen wurde - durch Einschätzungen der Forscher - außer zwischen zwei beförderungspolitischen Managementstrategien (Abhängigkeit des innerbetrieblichen Aufstiegs von eigenen Initiativen der Arbeitenden vs. Unbeeinflussbarkeit der betreffenden Entscheidungen der Geschäftsleitung) auch noch zwischen Routinearbeiten und komplexen Tätigkeiten unterschieden. Auf der Seite der untersuchten Personen wurde eine auf arbeitsbezogene Items gekürzte Version der ROTTER-Skala eingesetzt; außerdem wurden mit einem Fragebogen die Berufszufriedenheit, Einschätzungen aufstiegsrelevanter Faktoren, eigene Aufstiegsinitiativen sowie angewandte Karrierestrategien erhoben. In einer Querschnittstudie wurden 563 Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktionen aus zwei Betrieben befragt, deren Personalpolitik in der genannten Dimension kontrastierte. In beiden Betrieben wurden sowohl Arbeitende, die Routinetätigkeiten verrichteten, als auch Personen untersucht, die komplexe Funktionen erfüllten. Durch Varianzanalysen und Chi-Quadrat-Verteilungstests wurde die zentrale Untersuchungshypothese bestätigt, daß die Kontrollüberzeugung sich nur dann auf die individuelle Aufstiegsinitiative und den Karriereerfolg auswirkt, wenn das Management eine auf Eigeninitiative abgestimmte Beförderungspolitik verfolgt. D.h. das Handeln/Verhalten und der Berufsverlauf der Befragten waren in den untersuchten Dimensionen stärker von den Vorgaben der Betriebsleitung als von ihrer Persönlichkeit abhängig. (Freilich ist schwer vorstellbar, daß die Erwartung der Autoren hätte an der Erfahrung scheitern können.)

HECKER und GRUNWALD 1981

Überprüft werden soll, ob die Gültigkeit der drei gängigen Hypothesen über den Zusammenhang von Arbeit und Freizeit (Generalisierung, Kompensation und Neutralität) vom Einfluß

der Moderatorvariablen Art der Arbeitstätigkeit und zentrales Lebensinteresse abhängt. De facto wird aber nur deren Einfluß auf die Beziehung zwischen Arbeits- und Freizeit-zufriedenheit untersucht. Dabei wurden 195 Arbeiter und Verwaltungsangestellte aus acht Betrieben der Bundesrepublik und Westberlins schriftlich befragt. Die Arbeitszufriedenheit wurde mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen von NEUBERGER und ALLERBECK (1978), die Freizeit Zufriedenheit in Anlehnung an diesen Bogen sowie aufgrund faktorenanalytischer Studien zum Freizeitphänomen von SCHMITZ-SCHERZER (1974) erhoben. Die erhobenen (Querschnitt-)Daten wurden durch Faktorenanalysen, Korrelationsanalysen und Mittelwertvergleiche ausgewertet. Danach liegen die Arbeits- und Freizeit Zufriedenheit auf verschiedenen Dimensionen, was für die Neutralitätshypothese spricht. Daneben beeinflußt jedoch die Arbeitsvariable "Leistungsdruck" die Zufriedenheit mit Arbeit und Freizeit (negativ) - sie wirkt also im Sinne der Generalisierungshypothese -; und Personen, bei denen die Arbeit im Interessenzentrum steht, sind durchweg zufriedener mit ihrer Arbeit als "Freizeitorientierte" - zentrale Lebensinteressen könnten demnach kompensatorische Beziehungen zwischen den Bereichen erklären. Das alles gilt aber - das sei hier wiederholt - lediglich für die Ebene der Bewertungen und weder für das Handeln oder Verhalten der Befragten noch für ihre (objektive) Situation in ihren Hauptlebensbereichen. Die Bedeutung der Arbeit für die untersuchten Personen wird noch durch ein anderes Ergebnis unterstrichen: Die allgemeine Lebenszufriedenheit der Befragten hängt stärker mit ihrer Arbeitszufriedenheit als mit ihrer Freizeit Zufriedenheit zusammen.

KABANOFF 1982

Untersucht werden Zusammenhänge zwischen Beruf und Geschlecht einerseits, Freizeitbedürfnissen und Freizeit Zufriedenheit andererseits. Dabei wird von jenen drei Hypothesen über das Verhältnis von Arbeit und Freizeit ausgegangen, die in der Literatur am meisten diskutiert werden (Generalisierung, Kompensation, Unabhängigkeit). Zur Kennzeichnung unterschiedlicher Berufssituationen wurden nur die vier Gruppen der höheren Berufe (professionals), der verwaltenden und leitenden Angestellten (administrative/executive), der Büroangestellten (clericals) und der Kleingewerbetreibenden (trades) unterschieden. Die Freizeitbedürfnisse und die Freizeit Zufriedenheit wurden mit standardisierten Fragebogen erhoben. Befragt wurden 210 Beschäftigte aus verschiedenen urbanen Regionen Australiens in einer Querschnittuntersuchung. Ausgewertet wurden überwiegend nur die Antworten jener 166 Personen, die einer der vier genannten Berufsgruppen angehörten.

Unter den Freizeitbedürfnissen sind die Wünsche nach Autonomie und nach dem Gebrauch der eigenen Fähigkeiten bei den Angehörigen der höheren Berufe am stärksten und bei den Büroangestellten und Kleingewerbetreibenden am schwächsten ausgeprägt. Hinsichtlich der Freizeitzufriedenheit zeigten sich keine signifikanten Unterschiede, weder zwischen den Berufsgruppen, noch zwischen den Geschlechtern. Die Studie gibt - für uns, aber wohl auch für Sozialwissenschaftler, die sich für andere Dinge interessieren als wir - relativ wenig her: Ihr fehlt eine theoretische Konzeption, die Berufssituation wird nur sehr pauschal und in bezug auf die berücksichtigten subjektiven Variablen unspezifisch und daher wenig trennscharf erfaßt, und letztere können kaum als strukturelle Aspekte der Persönlichkeit betrachtet werden.

KABANOFF und O'BRIEN 1980

Auch bei dieser Untersuchung handelt es sich nicht um eine Studie zur Sozialisation in der Arbeit, sondern um einen Versuch, Auswirkungen von Personvariablen - besonders des locus of control - auf die Beziehungen zwischen Arbeits-tätigkeiten und Freizeitaktivitäten zu ermitteln. D.h. die Kontrollüberzeugung wird als Moderatorvariable angesehen, die unterschiedliche Relationen des Verhaltens/Handelns in den beiden Hauptlebensbereichen erklärt: Personen mit internaler Kontrollüberzeugung sollten, wenn sie Tätigkeiten von "niedriger Qualität" ausführen, diese in der Freizeit durch hohe Aktivität ergänzend kompensieren, und wenn sie mit Arbeiten von "hoher Qualität" beschäftigt sind, sich im Privatleben ebenfalls aktiv betätigen und damit der Generalisierungsthese entsprechen. Bei externaler Kontrollüberzeugung wird für die genannten Fälle reaktive Kompensation und passive Generalisierung erwartet. Als Arbeitsaspekte wurden der Gebrauch von Fähigkeiten, der Einfluß, die Variabilität der Tätigkeit, der Leistungsdruck und die Interaktion mit anderen Arbeitenden bedingungsbezogen per Fragebogen erhoben, dazu auch noch das Einkommen und die Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden erfaßt, als sozialbiographische Merkmale Alter, Geschlecht, Ausbildung, Familienstand und Anzahl der Kinder unter 15 Jahren ermittelt. Als Personvariablen wurden neben dem locus of control (gemessen mit der vollständigen ROTTER-Skala) die intrinsische versus extrinsische Arbeitsorientierung und die häufiger ausgeübten Freizeitaktivitäten erfragt, letztere durch Experten nach denselben Kriterien wie die Arbeitstätigkeiten eingestuft. Befragt wurden 1.383 australische Arbeitende in einer Querschnittuntersuchung. Die Stichprobe ist für urbane Regionen Australiens repräsentativ. Die erhobenen Daten wurden durch Varianz- und Diskriminanzanalysen ausgewertet. Dabei wurde die zentrale Hypothese falsifiziert: Der locus of control hängt nicht in der dargestellten Weise mit den Beziehungsmustern von Arbeit und

Freizeit zusammen, und die Arbeitsorientierung trägt auch nur wenig zu deren Erklärung bei. So erscheint zwar die Fragestellung fruchtbar, aber schon die Hypothesenbildung anfechtbar. (Die Operationalisierung sowie die Häufigkeit des Auftretens der vier Beziehungsmuster - ergänzende und reaktive Kompensation, aktive und passive Generalisierung - werden nicht dargestellt.)

KUDERA u.a. 1979

Es handelt sich um eine Studie über Strukturen, Inhalte und Konstitutionsbedingungen des Arbeiterbewußtseins, die von deutschen Industriesoziologen seit dem zweiten Weltkrieg immer wieder erforscht worden sind. Auch in dieser Untersuchung wird von einigen historisch-materialistischen Grundannahmen über die Soziogenese gesellschaftlicher und politischer Orientierungen von Lohnabhängigen ausgegangen. Als differenzierende Arbeits- und Betriebsaspekte werden das Qualifikationsniveau, der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Belegschaft, die Stärke der betrieblichen Interessenvertretung sowie der Umfang und die Intensität betrieblicher Konflikt- und Kampferfahrungen betrachtet, als Dimensionen des Arbeiterbewußtseins die Arbeits- und Lohnorientierung, die Konflikterfahrung und Interessenorientierung und das politische Bewußtsein untersucht. Hauptinformationsquelle waren leitfadenbezogene qualitative Interviews mit 183 männlichen 21- bis 55jährigen Industriearbeitern aus zwei Großbetrieben in der Bundesrepublik, Betrieben, die nach den angeführten betrieblichen Bedingungen verhältnismäßig scharf kontrastieren. Der Akzent der Auswertung lag auf qualitativen Inhaltsanalysen der transkribierten Tonbandprotokolle der Interviews; sie wurden durch Auszählungen der Verteilung von Argumentationsmustern und Orientierungstypen auf die beiden Untersuchungsbetriebe ergänzt. Die wichtigsten Ergebnisse lauten: "Die Lage der Arbeiter ist ... charakterisiert durch ein Arrangement mit dem Status quo, dessen Ziel es ist, unter den gegebenen Bedingungen der eigenen Existenz das Niveau zu sichern, das gegenüber früher erreicht worden ist. ... Anstelle einheitlicher "theoretischer" Perspektiven, die es erlauben würden, Systemzusammenhänge zu identifizieren und auf die eigene Interessenlage zu beziehen, findet sich eine durch den unmittelbar erfahrenen Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital bestimmte, skeptisch bis resignativ gebrochene pragmatische Orientierung. ... Variationen zeigen sich darin, mit welchem Nachdruck auf den eigenen Interessen insistiert und in welchem Maße auf die Bedingungen und die Mittel ihrer Durchsetzung reflektiert wird. Für solche Differenzierungen scheinen Erfahrungen des Erfolgs oder Mißerfolgs beim Versuch, die eigenen Interessen im Rahmen des betrieblichen Kontextes zur Geltung zu bringen, eine Rolle zu spielen: sowohl was das Ausmaß als auch was die Richtung politischer Reflexion betrifft, auf die sich das eigene

Selbstbewußtsein im Hinblick auf die Möglichkeiten stützt, im gegebenen System herauszuholen, was herauszuholen ist" (S. 373/374).

LANKENAU 1984

Untersucht werden Zusammenhänge zwischen dem objektiven Handlungsspielraum auf der einen, der Beurteilung der Arbeit und der Qualifizierungsbereitschaft auf der anderen Seite. Dabei wird in Anlehnung an ULICH (1978) sowie ULICH und FREI (1980) angenommen, daß die durch die Arbeitsbedingungen vorgegebenen Handlungsspielräume - im Sinne von Freiheitsgraden à la HACKER (1978) - die Bewertung der eigenen Arbeit und die Bevorzugung oder Ablehnung erweiterter und schwierigerer Arbeitsaufgaben bestimmen. Als Indikatoren für den horizontalen Handlungsspielraum wurden die Taktzeit/Zykluszeit und die Puffergröße, für den vertikalen Handlungsspielraum die Anzahl der Neben- und Umfeldarbeiten durch externe Beobachter erfaßt. Die Bewertungen der Arbeitenden bezogen sich auf die Möglichkeit, sich die Arbeit selber einzuteilen, den Abwechslungsreichtum, die Abhängigkeit von Maschinen/Anlagen und von Arbeitskollegen. Die Qualifizierungsbereitschaft indizierte Wünsche, nicht nur Einzelteile, sondern komplette Einheiten zu montieren, das Arbeitsergebnis selbst zu prüfen und Fehler selber zu beheben, Materialdispositionen selber zu übernehmen, Arbeitsmittel und Werkzeuge selber zu warten und zu reparieren sowie Arbeitsmittel selber einzurichten. Die Stichprobe dieser Querschnittstudie bestand aus 921 Arbeitenden an 900 Arbeitsplätzen in der elektrotechnischen Industrie. Die erhobenen Daten wurden mit einem speziellen Verfahren zur multivariaten Analyse nominalskalierter Daten (vgl. KRITZER 1982) ausgewertet. Die Ergebnisse entsprechen den Erwartungen: Die Bewertung der eigenen Arbeit hängt signifikant gleichsinnig mit allen erfaßten Indikatoren des (horizontalen und vertikalen) Handlungsspielraums zusammen - d.h. Restriktionen werden negativ bewertet -, am meisten mit der Zykluszeit. Bei kurzzyklischen Tätigkeiten wirken sich die Neben- und Umfeldarbeiten nicht auf die Bewertung aus, bei langzyklischen Arbeiten haben sie den stärksten Effekt. Auch die Qualifizierungsbereitschaft ist signifikant mit allen Aspekten des Handlungsspielraums verknüpft. Sie ist bei fehlenden Neben- und Umfeldarbeiten gering, daran ändern andere Arbeitsbedingungen wenig; bei vorhandenen Neben- und Umfeldarbeiten wird sie durch die Zykluszeit und die Puffergröße stark beeinflusst. Danach sind die Wertschätzung bestimmter Arbeitsaspekte und die Qualifizierungsbereitschaft weniger als relativ stabile Persönlichkeitsmerkmale denn als Produkte des Arbeitsalltags zu betrachten - es sei denn, die referierten Beziehungen wären primär auf Selektions- und/oder Innovationsprozesse zurückzuführen (was anhand des referierten Artikels nicht nachgeprüft werden kann).

LINDSAY und KNOX 1984

Durch diese Studie sollten Befunde von MORTIMER und LORENCE 1979 a,b (vgl. Abschnitt 2.4 im Textteil des vorliegenden Literaturberichts) über kausale Beziehungen zwischen Arbeitsbedingungen und arbeitsbezogenen Wertvorstellungen in einer repräsentativeren Stichprobe überprüft sowie die Bedeutung der Ausbildung für die berufliche Plazierung und die Entwicklung der arbeitsbezogenen Wertvorstellungen genauer untersucht werden. Dabei wird direkt an die Modellvorstellungen von KOHN und SCHOOLER (1978) sowie von MORTIMER und LORENCE (1979 b) angeknüpft (und kein eigener theoretischer Ansatz expliziert). Zur Kennzeichnung der Arbeit wurden die Entscheidungsautonomie und der mit Denken und Ideen verbrachte Teil der Arbeitszeit als intrinsische Qualitäten und das Einkommen als extrinsische Qualität erfaßt, daneben das Geschlecht, die Rasse, der soziale Status der Herkunftsfamilie und der Ausbildungsabschluß erhoben. Bei den arbeitsbezogenen Wertvorstellungen wurde analog zwischen intrinsischen und extrinsischen Orientierungen unterschieden, die durch fünf Items zur subjektiven Wichtigkeit von interessanter Arbeit, dem Entscheidungsspielraum, dem Einkommen und der Arbeitsplatzsicherheit ermittelt wurden. Die Daten stammen aus einer für die USA repräsentativen Längsschnittuntersuchung des National Center for Education Statistics, in der 9.208 Personen erstmals kurz vor dem Abschluß der High School und sieben Jahre später erneut befragt wurden. Als Auswertungsverfahren wurden konfirmatorische Faktorenanalysen angewandt. Die Ergebnisse stimmen im wesentlichen mit den Befunden von MORTIMER und LORENCE überein. Zusätzlich wurde festgestellt, daß die vorberufliche Wertorientierung sich weniger direkt als über den erreichten Ausbildungsabschluß auf die berufliche Plazierung auswirkt (was angesichts von deren Abhängigkeit von diesbezüglichen Zertifikaten niemanden zu wundern braucht). Die Studie zeigt außerdem, daß die vorberufliche Wertorientierung und der Ausbildungsabschluß relativ eng mit dem sozio-ökonomischen Status des Elternhauses korreliert (was auch schon seit einigen Jahrzehnten bekannt ist).

ROUSSEAU 1977

In dieser Untersuchung geht es um Beziehungen zwischen dem Grad, in dem die Technik die Arbeitstätigkeit bestimmt, Kennzeichen dieser Tätigkeit selbst und der Arbeitszufriedenheit und -motivation. Im Kontext des vorliegenden Literaturberichts sind allenfalls Relationen zwischen Arbeitsaspekten (die in Anlehnung an den "Job Diagnostic Survey" von HACKMAN und OLDFHAM 1975 erhoben wurden) und den genannten Personvariablen (gemessen mit je einer Skala zur globalen Arbeitszufriedenheit, zur intrinsischen Arbeitszufriedenheit und zum "involvement in the job") relevant. Im theoretischen Teil des

Artikels werden die Theorie soziotechnischer Systeme und Arbeitsgestaltungsansätze zu integrieren versucht. Empirisch untersucht wurden 201 Produktionsarbeiter aus 19 Abteilungen von 13 kalifornischen Firmen. Sie wurden schriftlich befragt, ihre Antworten mit mehreren multivariaten Verfahren analysiert. Die hier interessierenden Ergebnisse dieser Querschnittstudie lauten, daß die Bedeutsamkeit der zu leistenden Arbeit, die Vielfalt der erforderlichen Qualifikationen und die Lernchancen besonders hoch mit der (globalen und intrinsischen) Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsmotivation korrelieren. (Auf eine kausale Interpretation dieser Korrelationen wird ausdrücklich verzichtet, weil die verwendeten Analyseverfahren dies nicht erlaubten.)

SCHLÖSSER 1981

In dieser Studie wird der Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Freizeitaktivitäten von 103 Industriearbeitern (49 Band- und Maschinen-, 43 qualifizierten Fach- und 29 angelernten Meßwartenarbeitern) behandelt, mit denen narrative Interviews geführt worden waren. Die durch eine interpretativ akzentuierte Auswertung gewonnenen Ergebnisse sprechen im wesentlichen für die These vom "langen Arm der Arbeit". Auf der Verhaltensebene wird eher die Extensions-, auf der Bewußtseinsbene eher die Kompensationsthese bestätigt. Dabei werden die Beziehungen vor allem durch unterschiedliche Zeitstrukturen (Wechsel- versus Normalschicht) und tätigkeitsspezifische Belastungen erklärt, mit denen spezifische Regenerationsbedürfnisse verbunden sind, und weniger auf Sozialisationseffekte (monotoner, repetitiver versus intellektuell anspruchsvoller Arbeit) zurückgeführt, die zudem überwiegend Interaktionen mit der Umwelt (wie die außerfamilialen Sozialkontakte) betreffen, die sich nur unter Vorbehalten als Indikatoren für strukturelle Aspekte der Persönlichkeit interpretieren lassen.

STEINKAMP und STIEF 1978

Untersuchungsgegenstand sind Beziehungen zwischen dem sozialstrukturellen Kontext von Familien, insbesondere der Stellung der Eltern im Produktionsprozeß, und deren Sozialisationszielen, -einstellungen, -praktiken und -rollen sowie autoritätsbezogenen Einstellungen ihrer Kinder. Befragt wurden 1.031 Schüler und Schülerinnen aus 8. Klassen von Hauptschulen, Realschulen und Gymnasien im Raum Bielefeld sowie 269 zugehörige Elternpaare. Die Daten wurden grobenteils per Fragebogen schriftlich erhoben; bei der Elternbefragung wurden auch Interviews geführt. Dabei wurde die Arbeitssituation der Eltern besonders detailliert erfaßt, zum Teil in Anlehnung an das Vorgehen von KOHN und Mitarbeitern. Die gesammelten Daten wurden mit multivariaten statistischen Verfahren analysiert. Das wichtigste Ergebnis lautet: "Unabhängig von den Einflüssen anderer untersuchter sozial-

struktureller Variablen erweisen sich die beruflichen Arbeitsbedingungen (der Väter) als ein Wirkungszusammenhang, der ihre Werthaltungen und Verhaltensdispositionen am deutlichsten in eigenständiger und unmittelbarer Weise beeinflusst" (S. 292; Hervorhebung im Original). Diese sehr solide Studie kann als weitere Bestätigung einschlägiger US-amerikanischer Befunde für den deutschen Kulturkreis gelten¹.

TOKARSKI 1979

In dieser Studie werden Beziehungen zwischen perzipiertem Arbeits- und Freizeitverhalten sowie zwischen Arbeits- und Freizeiterleben auf der Grundlage von weitgehend standardisierten Interviews mit 359 männlichen Arbeitern und Angestellten verschiedener Altersgruppen aus 21 Orten der Bundesrepublik analysiert und unter Bezugnahme auf in der einschlägigen sozialwissenschaftlichen Literatur vertretene theoretische Annahmen zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit interpretiert. Dabei wird zwar - aufgrund von Faktorenanalysen - auf der Seite der wahrgenommenen Verhaltensweisen und Verhaltensspielräume im Arbeitsbereich zwischen nicht-restriktiver Arbeit und Arbeit mit restriktiven Elementen unterschieden; auf der Seite der Freizeitaktivitäten aber ergaben sich kaum Faktoren, die sich als Indikatoren für die hier interessierenden strukturellen Persönlichkeitsaspekte interpretieren lassen. Zudem korreliert jener Faktor, der noch am stärksten auf strukturelle Momente der Persönlichkeit hindeutet, nämlich die überdurchschnittliche Beschäftigung mit Bildung, Kultur und Politik, lediglich (negativ) mit physisch und nervlich besonders belastenden Arbeitstätigkeiten. Deshalb wird hier auch auf diese Studie nicht detaillierter eingegangen.

WALL und CLEGG 1981

Untersucht werden Auswirkungen einer planmäßigen Umgestaltung von Gruppenarbeit - durch Steigerung der Ganzheitlichkeit und Komplexität der Arbeitsaufgabe sowie durch Vermehrung der Autonomie und der Rückmeldungen bei ihrer Erfüllung - auf die Wahrnehmung der Arbeit, die Einstellungen und das Verhalten der Arbeitenden. Dieses Feldexperiment wurde auf der theoretischen Grundlage des "Job Characteristics Model" von HACKMAN und OLDHAM (1976) konzipiert, nach dem Verbesserungen

¹ Die in vielen Hinsichten vergleichbare Untersuchung von GRÜNEISEN und HOFF 1977, die zu ähnlichen Resultaten führte, wurde schon in unserem früheren Literaturbericht kurz gestreift (siehe LEMPERT und HOFF 1977, S. 106).

in den "Kerndimensionen" der Arbeit die Arbeitsmotivation, die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität erhöhen und die Fluktuation verringern. Zur Erhebung der Arbeitsaspekte wurde eine an Gruppenarbeit adaptierte Version des "Job Diagnostic Survey" von HACKMAN und OLDHAM (1975) verwandt, die die Variabilität, Ganzheitlichkeit, Bedeutsamkeit, Autonomie und Komplexität der Arbeit sowie die mit ihr verbundenen Rückmeldungen mit bedingungsbezogener Zielsetzung durch standardisierte Fragebogen erfaßt; zusätzlich wurden offene Interviews und Arbeitsbeobachtungen ausgeführt. Als Personvariablen wurden vor allem die internale Arbeitsmotivation, die Arbeitszufriedenheit und das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung in der Arbeit (ebenfalls durch Skalen des "Job Diagnostic Survey") sowie die "mental health" durch den "General Health Questionnaire" von GOLDBERG (1978) erhoben. Außerdem wurden betriebliche Daten über die Verweildauer am Arbeitsplatz und über die Arbeitsleistung gesammelt. Die Untersuchungsstichprobe setzte sich aus 35 angelernten Beschäftigten einer Süßwarenfabrik zusammen, die vor der Neustrukturierung ihrer Arbeit, ein halbes Jahr danach und ein Jahr später nochmals untersucht wurden. Die Daten wurden durch Varianzanalysen ausgewertet. Dabei zeigten sich signifikante Erhöhungen der Ganzheitlichkeit, Komplexität und Autonomie der Arbeit auf der objektiven sowie (unter anderem) der internalen Arbeitsmotivation, der Arbeitszufriedenheit, der "mental health" und der Arbeitsleistung auf der subjektiven Seite, und zwar erhöhten sich die internale Arbeitsmotivation und die Arbeitsleistung sofort, die Arbeitszufriedenheit und die "mental health" dagegen erst nach einiger Zeit. Es handelt sich um eine der sehr seltenen Untersuchungen mit feldexperimentellem Design, durch die psychische Auswirkungen der Umgestaltung von Arbeitsstrukturen systematisch erfaßt und analysiert worden sind.

Literaturverzeichnis

- ANDRISANI, P.J.: Internal-external attitudes, personal initiative, and the labor market experience of black and white men. In: Journal of Human Resources, 12, 1977, 309-328.
- ANDRISANI, P.J., und NESTEL, G.: Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. In: Journal of Applied Psychology, 61, 1976, 2, 156-165.
- BAITSCH, C.: Arbeit und Kompetenzentwicklung. Frankfurt 1986.
- BAITSCH, C., und FREI, F.: Qualifizierung in der Arbeitstätigkeit. Bern: Huber 1980.
- BAMBERG, E.: Arbeit und Freizeit. Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Streß am Arbeitsplatz, Freizeit und Familie. Weinheim 1986.
- BECKER-SCHMIDT, R., u.a.: Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie. Bonn 1982.
- BENNINGHAUS, H.: Substantielle Komplexität der Arbeit als zentrale Dimension der Jobstruktur. In: Zeitschrift für Soziologie, 16, 1987, 5, 334-352.
- BERTRAM, H.: Berufsorientierung erwerbstätiger Mütter. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3, 1983, 1, 29-40.
- BRAY, D.W., und HOWARD, A.: The AT&T longitudinal studies of managers. In: SCHAIE, K.W. (Hg.): Longitudinal studies of adult psychological development. New York: Guilford 1983. S. 266-312.
- BREER, P.E., und LOCKE, E.A.: Task experience as a source of attitudes. Homewood/Ill.: Dorsey Press 1965.
- BROSE, H.G.: Die Erfahrung der Arbeit. Zum berufsbiographischen Erwerb von Handlungsmustern bei Industriearbeitern. Opladen 1983.
- BROUSSEAU, K.R.: Effects of job experience on personality. A theoretical and empirical investigation. Unpubl. doctoral thesis. New Haven/Conn.: Yale University Press 1976.
- BROUSSEAU, K.R., und PRINCE, B.J.: Job-person dynamics: An extension of longitudinal research. In: Journal of Applied Psychology, 66, 1981, 59-62.

COHN, R.M.: The effect of employment status change on self-attitudes. In: Social Psychology, 41, 1978, 2, 81-93.

COLBY, A., und KOHLBERG, L.: The measurement of moral judgment. Bd. I und II. Cambridge/Mass.: Cambridge University Press 1987.

DUBIN, R.: Industrial workers' worlds: A study in the 'central life interests' of industrial workers. In: Social Problems, 3, 1956, 131-142.

DUNCAN, O.D.: A socioeconomic index for all occupations and properties and characteristics of the socioeconomic index. In: REISS, A.J., u.a. (Hg.): Occupations and social status. New York: Free Press 1961. S. 109-161.

EICHAR, D.M., und THOMPSON, J.L.P.: Alienation, occupational self-direction and worker consciousness: An exploration. In: Work and Occupations, 13, 1986, 1, 47-65.

FRANKE, G., KLEINSCHMITT, M., und FISCHER, M.: Ansätze zur Intensivierung des Lernens am Arbeitsplatz. Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung 1987.

FRANKE, G., KLEINSCHMITT, M., u.a.: Der Lernort Arbeitsplatz. Eine Untersuchung der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung in ausgewählten elektrotechnischen Berufen der Industrie und des Handwerks. Berlin 1987.

FRANTZ, R.S.: The effect of early labor market experience upon internal-external locus of control among young male workers. In: Journal of Youth and Adolescence, 9, 1980, 203-210.

FRÖHLICH, D.: Innerbetriebliche Arbeitssituation und Teilnahme an freiwilligen Vereinigungen. In: Zeitschrift für Soziologie, 7, 1978, 1, 56-71.

GOLDBERG, D.P.: Manual of the General Health Questionnaire. Oxford: University Press 1978.

GRABB, E.G.: The ranking of self-actualization values: The effects of class, stratification, and occupational experiences. In: The Sociological Quarterly, 22, 1981, 373-383.

GREIF, S.: Streß und Gesundheit. Ein Bericht über Forschungen zur Belastung am Arbeitsplatz. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3, 1983, 1, 41-58.

GREIF, S.: Arbeitsmarkt, Reproduktionsbedingungen und Streß am Arbeitsplatz. In: HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W. (Hg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber 1985. S. 99-117.

- GREIF, S., u.a.: Abschlußbericht des Forschungsprojekts "Psychischer Streß am Arbeitsplatz - Hemmende und fördernde Bedingungen für humanere Arbeitsplätze". Osnabrück: Universität Osnabrück, Fachbereich Psychologie 1983.
- GRÜNEISEN, V., und HOFF, E.-H.: Familienerziehung und Lebenssituation: Der Einfluß von Lebensbedingungen und Arbeitserfahrungen auf Erziehungseinstellungen und Erziehungsverhalten von Eltern. Weinheim 1977.
- GUILFORD, J.P., und ZIMMERMAN, W.S.: The Guilford-Zimmerman Temperament Survey: Manual of instructions and interpretations. Beverly Hills/Cal.: Sheridan 1949.
- HACK, L., u.a.: Leistung und Herrschaft. Soziale Strukturzusammenhänge subjektiver Relevanz bei jüngeren Industriearbeitern. Frankfurt 1979.
- HACKER, W.: Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Bern: Huber 19782.
- HACKMAN, J.R., und OLDHAM, G.R.: Development of the Job Diagnostic Survey. In: Journal of Applied Psychology, 60, 1975, 159-170.
- HACKMAN, J.R., und OLDHAM, G.R.: Motivation through the design of work: test of a theory. In: Organizational Behaviour and Human Performance, 21, 1976, 289-304.
- HÄFELI, K., KRAFT, U., und SCHALLBERGER, U.: Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie. Bern: Huber 1988.
- HAMMER, T.H., und VARDI, Y.: Locus of control and career self-management among nonsupervisory employees in industrial settings. In: Journal of Vocational Behavior, 18, 1981, 13-29.
- HECKER, K., und GRUNWALD, W.: Über die Beziehung zwischen Arbeits- und Freizeitzufriedenheit. Ein theoretisch-empirischer Beitrag. In: Soziale Welt, 32, 1981, 3, 353-368.
- HIGGINS, A., und GORDON, F.M.: Arbeitsklima und sozio-moralische Entwicklung in zwei arbeitereigenen und selbstverwalteten Betrieben. In: OSER, F., FATKE, R., und HÖFFE, O. (Hg.): Transformation und Entwicklung. Grundlagen der Moralerziehung. Frankfurt 1986. S. 252-296.
- HOFF, E.-H.: Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung. In: HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W. (Hg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber 1985. S. 15-40.

HOFF, E.-H.: Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster. Bern: Huber 1986.

HOHNER, H.-U., und WALTER, H.: Ursachenzuschreibung (locus of control) bei Arbeitern und Angestellten. In: Psychologische Beiträge, 23, 1981, 3/4, 392-407.

HOLLINGSHEAD, A.B., und REDLICH, F.C.: Social class and mental illness: A community study. New York: Wiley 1958.

INKELES, A.: Industrial man: The relation of status to experience, perception and value. In: American Journal of Sociology, 66, 1960, 1-31.

INKELES, A., und SMITH, D.H.: Becoming modern. Individual change in six developing countries. Cambridge/Mass.: Harvard University Press 1974.

JURKUHN, D.: Arbeitssituation und Selbstverantwortlichkeit. Eine empirische Untersuchung über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit und Selbst-, Fremd- und Zufallskontrolle. Trier 1978 (Dissertation).

KABANOFF, B.: Work and non-work: A review of models, methods, and findings. In: Psychological Bulletin, 88, 1980, 60-77.

KABANOFF, B.: Occupational and sex differences in leisure needs and leisure satisfaction. In: Journal of occupational behavior, 3, 1982, 3, 233-245.

KABANOFF, B., und O'BRIEN, G.E.: Work and leisure: A task attributes analysis. In: Journal of Applied Psychology, 65, 1980, 596-609.

KARASEK, R.A.: Job socialization: A longitudinal study of work, political and leisure activity. Stockholm: Swedish Institute for Social Research 1978.

KARASEK, R.A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. In: Administrative Science Quarterly, 24, 1979, 285-308.

KOHLBERG, L.E.: Moral stages and moralization. In: LICKONA, T., GEIS, G., und KOHLBERG, L.E. (Hg.): Moral development and behavior. Theory, research and social issues. New York: Holt, Rinehart & Winston 1976. S. 31-53.

KOHLBERG, L.E.: The meaning and measurement of moral development. Worcester/Mass.: Clark University Press 1981.

KOHLBERG, L.E., und HIGGINS, A.: Continuities and discontinuities in childhood and adult development revisited - again. In: KOHLBERG, L.: The psychology of moral development. The nature and validity of moral stages. San Francisco: Harper & Row 1984.

KOHN, M.L.: Social class and parental values. In: American Journal of Sociology, 64, 1959, 337-351.

KOHN, M.L.: Class and conformity: A study in values. Homewood/Ill.: The Dorsey Press 1969.

KOHN, M.L.: Bureaucratic man: A portrait and an interpretation. In: American Sociological Review, 36, 1971, 3, 461-474.

KOHN, M.L.: Occupational structure and alienation. In: American Journal of Sociology, 82, 1976, 1, 111-130.

KOHN, M.L.: Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart 1981.

KOHN, M.L.: Arbeit und Persönlichkeit: ungelöste Probleme der Forschung. In: HOFF, E.H., LAPPE, L., und LEMPERT, W. (Hg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber 1985.

KOHN, M.L.: Cross-national research as an analytic strategy. In: American Sociological Review, 52, 1987, 6, 713-731.

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: Class, occupation and orientation. In: American Sociological Review, 34, 1969, 659-678.

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects. In: American Sociological Review, 38, 1973, 97-118.

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: The reciprocal effects of the substantive complexity of work on intellectual flexibility: A longitudinal assessment. In: American Journal of Sociology, 84, 1978, 24-52.

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. In: American Journal of Sociology, 87, 1982, 6, 1257-1286.

KOHN, M.L., und SCHOOLER, C.: Work and Personality: An inquiry into the impact of social stratification. Norwood/N.J.: Ablex 1983.

KRITZER, H.M.: NONMET II: A program for the analysis of nonmetric data by weighted least squares. Houston: Rice University 1982.

KUDERA, W., u.a.: Gesellschaftliches und politisches Bewußtsein von Arbeitern. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt 1979.

LANKENAU, K.: Handlungsspielraum, Beurteilung der Arbeitstätigkeit und Qualifizierungsbereitschaft. In: Psychologie und Praxis, 28, 1984, 3, 109-118.

LAPPE, L.: Berufsverläufe und Reproduktionsstrategien junger Facharbeiter angesichts sich verändernder Bedingungen objektiver Kontrolle. In Vorbereitung.

LAZARUS, R.S., und LAUNIER, R.: Streßbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In: NITSCH, J.R. (Hg.): Streß. Bern: Huber 1981. S. 213-259.

LEITNER, K., u.a.: Analyse psychischer Belastungen in der Arbeit. Das RHIA-Verfahren. Manual und Antwortblätter. Köln: TÜV-Rheinland 1987.

LEMPERT, W.: Soziobiographische Bedingungen der Entwicklung moralischer Urteilsfähigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40, 1988, 1, 62-92.

LEMPERT, W., und HOFF, E.: Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit. Ein Bericht. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977 (Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 12).

LEMPERT, W., HOFF, E., und LAPPE, L.: Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit. Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980² (Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 14).

LINDSAY, P., und KNOX, W.E.: Continuity and change in work values among young adults: A longitudinal study. In: American Journal of Sociology, 89, 1984, 4, 918-931.

LORENCE, J., und MORTIMER, J.T.: Work experience and political orientation: A panel study. In: Social Forces 58, 1979, 651-676.

LÜSCHER, K.: Theorie durch Forschung: Zu Melvin Kohns Analyse von Persönlichkeit, Beruf und sozialer Schichtung. Einleitung zu M.L. Kohn: Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart 1981. S. 7-16.

MASLOW, A.H.: Motivation and personality. New York: Harper 1954.

MEISSNER, M.: The long arm of the job: A study of work and leisure. In: Industrial Relations, 10, 1971, 3, 239-260.

MERTON, R.K.: Bureaucratic structure and personality. In: MERTON, R.K., u.a. (Hg.): Reader in bureaucracy. New York: Free Press 1952. S. 361-371.

MILLER, J., u.a.: Women and work: The psychological effects of occupational conditions. In: American Journal of Sociology, 85, 1979, 66-94.

MILLER, K.A., und KOHN, M.L.: The reciprocal effects of job conditions and the intellectuality of leisure-time activities. In: KOHN, M.L., und SCHOOLER, C. (Hg.): Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification. Norwood/N.J.: Ablex 1983. S. 217-241.

MOLDASCHL, M.: Subjektive und objektive Indikatoren der Arbeitskomplexität. Ein empirischer Vergleich. Berlin: Technische Universität 1986 (Berliner Hefte zur Arbeits- und Sozialpsychologie Nr. 5).

MORTIMER, J.T., und LORENCE, J.: Occupational experience and the self-concept: A longitudinal study. In: Social Psychology Quarterly, 42, 1979 a, 4, 307-323.

MORTIMER, J.T., und LORENCE, J.: Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. In: American Journal of Sociology, 84, 1979 b, 6, 1361-1385.

MORTIMER, J.T., LORENCE, J., und KUMKA, D.S.: Work, family, and personality. Transition to adulthood. Norwood/N.J.: Ablex 1986.

NAOI, A., und SCHOOLER, C.: Occupational conditions and psychological functioning in Japan. In: American Journal of Sociology, 90, 1985, 729-752.

NEUBERGER, O.: Organisationsklima als Einstellung zur Organisation. In: HOYOS, C.G., u.a. (Hg.): Grundbegriffe der Wirtschaftspsychologie. München 1980. S. 128-137.

NEUBERGER, O., und ALLERBECK, M.: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber 1978.

OESTERREICH, R., und VOLPERT, W.: Ein Plädoyer für die Untersuchung von Prozeßstrukturen bei der Forschung über "Sozialisation durch Arbeit". In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3, 1983, 1, 59-71.

OESTERREICH, R., und VOLPERT, W.: Handlungstheoretisch orientierte Arbeitsanalyse. In: KLEINBECK, U., und RUTENFRANZ, J. (Hg.): Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Göttingen 1987. S. 43-73.

OPPHOLZER, A.A.: Entfremdung und Industriearbeit. Köln 1974.

PEARLIN, L.I., und KOHN, M.L.: Social class, occupation, and parental values: A cross-national study. In: American Sociological Review, 31, 1966, 466-479.

QUINN, R.P., und STAINES, G.L.: The 1977 Quality of Employment Survey. Ann Arbor: University of Michigan, Survey Research Center 1979.

ROSENBERG, M., und PEARLIN, L.I.: Social class and self-esteem among children and adults. In: American Journal of Sociology, 84, 1978, 1, 53-77.

ROUSSEAU, D.M.: Technological differences in job characteristics, employee satisfaction, and motivation: A synthesis of job design research and socio-technical systems theory. In: Organizational Behavior and Human Performance, 19, 1977, 1, 18-42.

ROUSSEAU, D.M.: Measures of technology as predictors of employee attitude. In: Journal of Applied Psychology, 63, 1978 a, 2, 213-218.

ROUSSEAU, D.M.: Relationship of work to nonwork. In: Journal of Applied Psychology, 63, 1978 b, 4, 513-517.

SCHALLBERGER, U.: Elemente zu einer Rehabilitation trait-psychologischer Untersuchungen im Feld Arbeit und Persönlichkeit. In: HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W. (Hg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber 1985. S. 74-87.

SCHALLBERGER, U.: Berufsarbeit und Persönlichkeitsentwicklung. Aspekte einer komplexen ökopyschologischen Problemstellung. In: Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, 46, 1987, 1/2, 91-104.

SCHALLBERGER, U., HÄFELI, K., und KRAFT, U.: Zur reziproken Beziehung von Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 4, 1984, 2, 197-208.

SCHLÖSSER, M.: Freizeit und Familienleben von Industriearbeitern. Frankfurt 1981.

SCHMITZ-SCHERZER, R. (Hg.): Freizeit. Frankfurt 1974.

SCHNEEWIND, K.A., u.a.: Arbeitsbericht zum Projekt "Eltern-Kind-Beziehungen". Trier: Universität Trier 1975-1976 (hektographiert).

SCHRODER, H.M., DRIVER, M., und STREUFERT, S.: Menschliche Informationsverarbeitung. Die Strukturen der Informationsverarbeitung bei Einzelpersonen und Gruppen in komplexen sozialen Situationen. Weinheim 1975.

SEEMAN, M.: On the meaning of alienation. In: American Sociological Review, 24, 1959, 783-791.

SEMMER, N.: Streßbezogene Tätigkeitsanalyse. Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Streß am Arbeitsplatz. Weinheim 1984.

SLOMCZYNSKI, K., MILLER, J., und KOHN, M.L.: Stratification, work and values: A Polish-United States Comparison. In: American Sociological Review, 46, 1981, 720-744.

SNAREY, J., REIMER, J., und KOHLBERG, L.E.: The Kibbutz as a model for moral education: A longitudinal cross-cultural study. In: Journal of Applied Developmental Psychology, 6, 1985, 2, 151-172.

STAINES, G.L.: Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. In: Human Relations, 33, 1980, 2, 111-129.

STEINKAMP, G.: Auf der Suche nach den sozialstrukturellen Bedingungen sozialen Handelns: Melvin L. Kohn. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3, 1983, 105-116.

STEINKAMP, G., und STIEF, W.H.: Lebensbedingungen und Sozialisation. Die Abhängigkeit von Sozialisationsprozessen in der Familie von ihrer Stellung im Verteilungssystem ökonomischer, sozialer und kultureller Ressourcen und Partizipationschancen. Opladen 1978.

SUZMAN, R.M.: Psychological modernity. In: International Journal of Comparative Sociology, 14, 1973, 273-287.

TAYLOR, F.W.: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. (Nachdruck der ersten deutschen Ausgabe, München 1913) Weinheim 1977.

TOKARSKI, W.: Aspekte des Arbeitslebens als Faktoren des Freizeiterlebens. Frankfurt 1979.

ULICH, E.: Über mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung. In: Psychosozial, 1, 1978, 1, 44-63.

ULICH, E.: Subjektive Tätigkeitsanalyse als Voraussetzung autonomieorientierter Arbeitsgestaltung. In: FREI, F., und ULICH, E. (Hg.): Beiträge zur psychologischen Arbeitsanalyse. Bern: Huber 1981. S. 327-347.

ULICH, E., und ULICH, H.: Über einige Zusammenhänge zwischen Arbeitsgestaltung und Freizeitverhalten. In: LEUENBERGER, T., und RUFFMANN, K.-H. (Hg.): Bürokratie - Motor oder Bremse der Entwicklung? Bern: Lang 1977. S. 209-227.

ULICH, E., und FREI, F.: Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung und Qualifizierungsprobleme. In: VOLPERT, W. (Hg.): Beiträge zur psychologischen Handlungstheorie. Bern: Huber 1980. S. 71-86.

ULICH, E., und BAITSCH, Ch.: Arbeitsstrukturierung. In: KLEINBECK, U., und RUTENFRANZ, J. (Hg.): Arbeitspsychologie. Göttingen 1987. S. 493-531.

United States Department of Labor: Dictionary of occupational titles. Washington/D.C.: US Government Printing Office 1965³.

VOLPERT, W.: Die Lohnarbeitswissenschaft und die Psychologie der Arbeitstätigkeit. In: GROSKURTH, P., und VOLPERT, W. (Hg.): Lohnarbeitspsychologie. Berufliche Sozialisation: Emanzipation zur Anpassung. Frankfurt 1975. S. 11-196.

VOLPERT, W.: Einleitung zum Neudruck von F.W. Taylor: Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung. Weinheim 1977. S. IX-LI.

VOLPERT, W.: Zauberlehrlinge. Die gefährliche Liebe zum Computer. Weinheim 1985.

VOLPERT, W.: Work and personality from the viewpoint of the action regulation theory. In: LEYMAN, H., und KORNBLUH (Hg.): Socialization and learning at work. A new approach to the learning process in the workplace and society. Aldershot/Hampshire: Gower publishing (im Druck).

VOLPERT, W., u.a.: Verfahren zur Ermittlung von Regulationsanfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA). Köln 1983.

WALL, T.D., und CLEGG, C.W.: A longitudinal field study of group work redesign. In: Journal of Occupational Behavior, 2, 1981, 1, 31-49.

WEBER, M.: The theory of social and economic organization. New York: Oxford University Press 1947.

WILENSKY, H.L.: Work, careers, and social integration. In: International Social Science Journal, 12, 1960, 543-560.

WILSON, J.: Sociology of leisure. In: Annual Review of Sociology, 6, 1980, 21-40.

Ausgewählte Veröffentlichungen aus dem Projekt
"Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung"

a) Materialienbände und Bücher

LEMPERT, W., und HOFF, E.H.: Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit. Ein Bericht. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977 (Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 12).

LEMPERT, W., HOFF, E.H., und LAPPE, L.: Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit. Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979 (1980²; Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 14).

HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W.: Methoden zur Untersuchung der Sozialisation junger Facharbeiter. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1983 (Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 24). Bd. I und II.

HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W. (Hg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber 1985.

HOHNER, H.-U.: Kontrollbewußtsein und berufliche Restriktivität. Entwicklung und empirische Erprobung eines integrativen Modells. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1985 (Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 27).

HOFF, E.-H.: Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster. Bern: Huber 1986.

LEMPERT, W.: Stages of moral development and levels of social aggregation. The relationship of the mental structures and the social spheres of application of moral judgment. MOSAIC Monograph No 2, Bath 1986.

HOHNER, H.-U.: Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln. Motivationale und identitätsbezogene Funktionen subjektiver Kontrollkonzepte. Bern: Huber 1987.

LEMPERT, W.: Moralisches Denken. Seine Entwicklung jenseits der Kindheit und seine Beeinflußbarkeit in der Sekundarstufe II. Essen 1988.

b) Artikel

HOFF, E.: Sozialisation als Entwicklung der Beziehungen zwischen Person und Umwelt. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 1, 1981, 1, 91-115.

HOFF, E.H., LAPPE, L., und LEMPERT, W.: Das Projekt "Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation" des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin. Zwischenbericht. In: LAMBRECHT, L., und SANDKÜHLER, H.J. (Hg.): Dialektik 3. Arbeiterbewegung und Wissenschaftsentwicklung. Wolfgang Abendroth zum 75. Geburtstag. Köln 1981. S. 217-226.

LEMPERT, W.: Moralische Sozialisation durch den "heimlichen Lehrplan" des Betriebs. In: Zeitschrift für Pädagogik, 27, 1981, 5, 723-738.

HOFF, E.H.: Kontrollbewußtsein. Grundvorstellungen zur eigenen Person und Umwelt bei jungen Arbeitern. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 34, 1982, 2, 316-339.

HOFF, E.H.: Methodologische Konsequenzen theoretischer Positionen in der Sozialisationsforschung. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3, 1982, 2, 243-262.

HOFF, E.H., LAPPE, L., und LEMPERT, W.: Gesellschaftliche Arbeit als Sozialisation. Perspektiven einer Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin. In: GEORG, W., und KISSLER, L. (Hg.): Arbeit und Lernen. Werkstattberichte aus der Qualifikationsforschung. Frankfurt 1982. S. 43-93.

HOFF, E.H., LAPPE, L., und LEMPERT, W.: Sozialisierungstheoretische Überlegungen zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf. In: Soziale Welt, 33, 1982, 3/4, 508-536.

HOFF, E.-H., und HOHNER, H.-U.: Was heißt autonomes Leben und Handeln? Überlegungen zur Zielbestimmung präventiver und therapeutischer Interventionen. In: Psychosozial, 1983, 20, 9-29.

HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W.: Probleme der Untersuchung von Arbeitsstrukturen als Sozialisationsmilieus. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 3, 1983, 2, 295-300.

HOHNER, H.-U., und HOFF, E.-H.: Prävention und Therapie. Zur Modifikation von objektiver Kontrolle und Kontrollbewußtsein. In: Psychosozial, 20, 1983, 30-47.

LAPPE, L.: Berufseinmündung und Arbeitserfahrungen junger Facharbeiter. In: KÄRTNER, G., LEU, H.R., OTTO, E.-M., und WAHLER, P. (Hg.): Ausbildung und Arbeitsplatzrisiko Jugendlicher. Workshop-Bericht aus der empirischen Forschung zur beruflichen Sozialisation. München: Deutsches Jugendinstitut 1983. S. 159-187.

LAPPE, L.: Betriebliche Personalpolitik und Reproduktionsinteressen junger Facharbeiter. In: KRUSE, W., KÜHNLEIN, G., und MÜLLER, U. (Hg.): Arbeitsmarkterfahrungen und Berufsorientierungen Jugendlicher. Beiträge zu einem workshop der Sozialforschungsstelle Dortmund. München 1983. S. 64-81.

LEMPERT, W.: Ausbildung zum Facharbeiter: Startbahn oder Parkplatz, Aufzug oder Abweg? Bildungsgänge und Berufsverläufe gelernter Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Spiegel einer repräsentativen Erhebung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12, 1983, 3, 77-83.

HOFF, E.-H.: Gesellschaftlicher Zwang und individueller Freiraum? Naive und wissenschaftliche Theorien zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit. In: MOSER, H., und PREISER, S. (Hg.): Umweltprobleme und Arbeitslosigkeit. Fortschritte der Politischen Psychologie. Bd. 4. Weinheim 1984. S. 167-190.

HOHNER, H.-U.: Zwischen Kontrolle und Ohnmacht in einem zunehmend restriktiven Arbeitsmarkt. Thesen zur psychologischen Bestimmung von Kontrollbewußtsein. In: MOSER, H., und PREISER, S. (Hg.): Umweltprobleme und Arbeitslosigkeit. Fortschritte der Politischen Psychologie. Bd. 4. Weinheim 1984. S. 150-166.

HOHNER, H.-U.: Personality and job conditions: The analysis of the interaction between subjective control variables and objective control patterns. In: KOOPMAN-IWEMA, A.M., und ROE, R.A.: Work and organizational psychology - European perspectives. Lisse/Holland: Swets & Zeitlinger 1984. S. 149-175.

HOFF, E.-H.: Berufliche Entwicklung und Entwicklungsberatung. In: BRANDTSTÄDTER, J., und GRÄSER, H. (Hg.): Entwicklungsberatung unter dem Aspekt der Lebensspanne. Göttingen 1985. S. 133-149.

HOFF, E.-H.: Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung. In: HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W. (Hg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber 1985. S. 15-40.

HOFF, E.-H.: Datenerhebung als Kommunikation. Intensivbefragungen mit zwei Interviewern. In: JÜTTEMANN, G. (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Weinheim 1985. S. 161-186.

LAPPE, L.: Berufsverlaufsmuster und Reproduktionsinteressen junger Facharbeiter. In: HOFF, E.-H., LAPPE, L., und LEMPERT, W.: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Bern: Huber 1985. S. 179-199.

LAPPE, L.: Berufsverlaufsmuster von Metallfacharbeitern - ein Gruppenvergleich. In: KAISER, M., NUTHMANN, R., und STEGMANN, H. (Hg.): Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 1. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1985. S. 435-469.

LEMPERT, W.: Auswirkungen betrieblicher Erfahrungen auf die Entwicklung moralischer Urteilsstrukturen. In: SCHLUTZ, E. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft - Zukunft der Weiterbildung. Positionen, Projekte, Perspektiven. Frankfurt 1985. S. 40-55.

LEMPERT, W.: Forderungen, Fortschritte und Schrittmacher der praktischen Vernunft. Zur moralphilosophischen, kognitions- und entwicklungspsychologischen sowie sozialisationstheoretischen Begründung einer pädagogischen Förderung moralischer Urteilsfähigkeit. In: Zeitschrift für Pädagogik, 31, 1985, 2, 255-274.

LEMPERT, W.: Grundlagen, Grundzüge und Grenzen der Ausbildung moralischer Urteilsfähigkeit im beruflichen Unterricht. Eine interdisziplinäre Argumentationsskizze. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 81, 1985, 5, 387-406.

HOFF, E.-H.: Subjective theories on work, leisure, and control. In: DEBUS, G., und SCHROIFF, H.-W. (Hg.): The psychology of work and organization. Amsterdam: North Holland 1986. S. 311-319.

HOFF, E.-H., und HOHNER, H.-U.: Occupational careers, work and control. In: BALTES, M.M., und BALTES, P.B. (Hg.): Aging and the psychology of control. Hillsdale/N.J.: Erlbaum 1986. S. 345-371.

HOHNER, H.-U.: Psychologische Aspekte der Berufsfindung. Eine kontrolltheoretische Analyse am Beispiel von Industriefacharbeitern. In: EVA spezial (Nationales Forschungsprogramm "Education et Vie Active EVA") (Hg.), Basel: BSBF 1986, Nr. 6, 24-42.

LAPPE, L.: Berufsbiographien unter sich wandelnden Arbeitsbedingungen. In: BROSE, H.-G. (Hg.): Berufsbiographien im Wandel. Opladen 1986. S. 169-193.

LAPPE, L.: Kontrolle des Arbeitsprozesses. Ein Beitrag zur Labour-Process-Debatte. In: Journal für Sozialforschung, 26, 1986, 4, 417-442.

LAPPE, L.: Technisch-arbeitsorganisatorischer Wandel und seine Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Metallindustrie. In: ULRICH, E., und BOGDahn, J. (Hg.): Auswirkungen neuer Technologien. Ergebnisse eines IAB-Seminars. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1986. S. 43-87.

LAPPE, L.: Technologie, Qualifikation und Kontrolle. Die Labour-Process-Debatte aus der Sicht der deutschen Industrie-soziologie. In: Soziale Welt, 37, 1986, 2/3, 310-330.

LEMPERT, W.: Moralische Entwicklung und berufliche Sozialisation. In: BERTRAM, H. (Hg.): Gesellschaftlicher Zwang und moralische Autonomie. Frankfurt 1986. S. 224-257.

LEMPERT, W.: Moralische Urteilsstufen und Niveaus sozialer Aggregation. Zum Verhältnis von psychischen Strukturen und sozialen Anwendungsbereichen des moralischen Bewußtseins. In: OSER, F., ALTHOF, W., und GARZ, D. (Hg.): Moralische Zugänge zum Menschen - Zugänge zum moralischen Menschen. München 1986. S. 84-107.

LEMPERT, W.: Sozialisation in der beruflichen Ausbildung. Der Beitrag der Lehre zur Entwicklung sozialer Orientierungen im Spiegel neuerer Längsschnittuntersuchungen. In: THOMAS, H., und ELSTERMANN, G. (Hg.): Bildung und Beruf. Soziale und ökonomische Aspekte von Bildung und Lernen. Berlin 1986. S. 105-144.

LEMPERT, W.: Sozialisation und Persönlichkeitsbildung in beruflichen Schulen, dargestellt am Beispiel der Entwicklung moralischer Orientierungen. In: Die berufsbildende Schule, 38, 1986, 3, 148-160.

MOLDASCHL, M.: Subjektive und objektive Indikatoren der Arbeitskomplexität. Ein empirischer Vergleich. Berliner Hefte zur Arbeits- und Sozialpsychologie, H. 5, 1986.

HOFF, E.-H.: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. In: Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch. Hg. R. Oerter und L. MONTADA. München 1987. S. 361-374.

HOFF, E.-H.: Persönlichkeitsförderung und Arbeitsgestaltung. In: Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch. Hg. R. OERTER und L. MONTADA. München 1987. S. 920-933.

HOFF, E.-H., und LAPPE, L.: Krisenhafte Berufsverlaufsmuster und Bewußtseinsformen. In: MOSER, H. (Hg.): Bedrohung und Beschwichtigung. Sonderband der Reihe "Fortschritte der politischen Psychologie". Weinheim 1987. S. 13-27.

HOHNER, H.-U.: Kontrollbewußtsein, Arbeit und Beruf. In: FREY, H.-P., und HAUSSER, K. (Hg.): Identitätsforschung. Entwicklungen in Psychologie und Soziologie. Stuttgart 1987. S. 88-101.

LAPPE, L.: Schwindende Terrains der Arbeiterkontrolle im historischen Prozeß - ein Beitrag zur Labour-Process Debatte. In: Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren. LEVIATHAN-Sonderheft 8 (1987), 231-242.

LEMPERT, W.: Politische und moralische Sozialisation im Betrieb. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 83, 1987, 2, 99-112.

HOFF, E.-H.: Die Erfassung des Kontrollbewußtseins durch Interviews. In: KRAMPEN, G. (Hg.): Diagnostik von Kausalattributonen und Kontrollüberzeugungen. Göttingen 1988. S. 186-193.

LAPPE, L.: Berufsbiographien und Zukunftsperspektiven von Facharbeitern. In: Die ergraute Gesellschaft. Soziale Folgen des demographischen Umbruchs in der Bundesrepublik Deutschland. Hg. Deutsches Zentrum für Altersfragen. Berlin 1988. S. 92-113.

LAPPE, L.: Kontrolle und Kontrollbewußtsein - Beitrag zu einer arbeitsbezogenen Identitätstheorie. In: SCHMIEDE, R. (Hg.): Arbeit und Subjektivität. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften 1988. S. 77-100.

LAPPE, L.: The use of technology and the development of qualifications: How the debate about the labour process is viewed in German industrial sociology. In: KNIGHTS, D., und WILLMOTT, H. (Hg.): New technology and the labour process. London: Macmillan 1988. S. 230-264.

LEMPERT, W.: Individual morality and industrialized work: Some theoretical considerations. In: Economic and Industrial Democracy, 9, 1988, 4, 475-496.

LEMPERT, W.: Soziobiographische Bedingungen der Entwicklung moralischer Urteilsfähigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40, 1988, 1, 62-92.

**Veröffentlichungen aus dem Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
(über den Buchhandel beziehbar)**

I. Klett-Cotta Verlag, Stuttgart

Klaus Hübner, Jens Naumann, Helmut Köhler
und Gottfried Pfeffer
Hochkonjunktur und Flaute: Bildungspolitik in
der Bundesrepublik Deutschland 1967–1980.
361 S. Erschienen 1986.

Knut Nevermann
Der Schulleiter.
Juristische und historische Aspekte zum Verhältnis
von Bürokratie und Pädagogik.
314 S. Erschienen 1982.

Gerd Sattler
Englischunterricht im FEAGA-Modell.
Eine empirische Untersuchung über inhaltliche
und methodische Differenzierung an Gesamtschulen.
355 S. Erschienen 1981.

Diether Hopf
Mathematikunterricht.
Eine empirische Untersuchung zur Didaktik und
Unterrichtsmethode in der 7. Klasse des Gymnasiums.
251 S. Erschienen 1980.

Christel Hopf, Knut Nevermann und Ingo Richter
Schulaufsicht und Schule.
Eine empirische Analyse der administrativen
Bedingungen schulischer Erziehung.
428 S. Erschienen 1980.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
Projektgruppe Bildungsbericht (Hrsg.)
Bildung in der Bundesrepublik Deutschland.
Daten und Analysen.
Bd. 1: Entwicklungen seit 1950.
Bd. 2: Gegenwärtige Probleme.
1404 S. Erschienen 1980.

Helga Zeiher, Hartmut J. Zeiher und
Herbert Krüger
Textschreiben als produktives und kommunika-
tives Handeln.
Bd. I: Beurteilung von Schülertexten.
254 S. Erschienen 1979.

Helga Zeiher, Hartmut J. Zeiher und
Herbert Krüger
Textschreiben als produktives und kommunika-
tives Handeln.
Bd. III: Synergetischer Textunterricht.
170 S. Erschienen 1979.

Klaus Hübner und Jens Naumann
Konjunkturen der Bildungspolitik in der Bundes-
republik Deutschland.
Bd. 1: Der Aufschwung (1960–1967).
307 S. Erschienen 1977.

Achim Leschinsky und Peter M. Roeder
Schule im historischen Prozeß – Zum Wechsel-
verhältnis von institutioneller Erziehung und
gesellschaftlicher Entwicklung.
545 S. Erschienen 1976 (vergriffen; erhältlich ist
noch die Ullstein-Taschenbuch-Ausgabe
Nr. 39055, erschienen 1983).

Peter Damerow, Ursula Elwitz, Christine Keitel
und Jürgen Zimmer
Elementarmathematik: Lernen für die Praxis?
Ein exemplarischer Versuch zur Bestimmung
fachüberschreitender Curriculumziele.
182 und 47 S. Erschienen 1974.

Lothar Krappmann
Soziologische Dimensionen der Identität.
Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an
Interaktionsprozessen.
231 S. Erschienen 1971 (Standardwerke der
Psychologie, 7. Auflage 1988).

II. Campus Verlag, Frankfurt/New York

Hans-Peter Blossfeld
Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß.
186 S. Erscheint 1989.

Michael Bochow und Hans Joas
Wissenschaft und Karriere.
Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus.
172 S. Erschienen 1987.

Hans-Peter Blossfeld, Alfred Hamerle und
Karl Ulrich Mayer
Ereignisanalyse.
Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
290 S. Erschienen 1986.

Christel Hopf, Knut Nevermann und
Ingrid Schmidt
Wie kamen die Nationalsozialisten an die Macht.
Eine empirische Analyse von Deutungen im Unterricht.
344 S. Erschienen 1985.

Hans-Peter Blossfeld
Bildungsexpansion und Berufschancen.
Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik.
191 S. Erschienen 1985.

III. Andere Verlage

Hans-Peter Blossfeld, Alfred Hamerle und Karl Ulrich Mayer
Event History Analysis: Statistical Theory and Application.
297 pp. L. Erlbaum, Hillsdale, N. J. 1989.

Bernhard Schmitz
Lehrbuch der Zeitreihenanalyse.
235 S. Verlag Hans Huber, Bern/Stuttgart/
Toronto 1989.

Detlef Oesterreich
Lehrerkooperation und Lehrersozialisation.
159 S. Deutscher Studien Verlag, Weinheim/Basel
1988.

Paul B. Baltes, David L. Featherman and Richard M. Lerner (Eds.)
Life-Span Development and Behavior.
337 pp. Vol. 8. L. Erlbaum, Hillsdale, N. J. 1988.

Paul B. Baltes, David L. Featherman and Richard M. Lerner (Eds.)
Life-Span Development and Behavior.
338 pp. Vol. 9. L. Erlbaum, Hillsdale, N. J. 1988.

Bernhard Schmitz
Zeitreihenanalyse in der Psychologie.
Verfahren zur Veränderungsmessung und Prozeß-
diagnostik.
304 S. Deutscher Studien Verlag, Weinheim/Basel
1987.

Hans-Uwe Hohner
Kontrollbewußtsein und berufliches Handeln.
201 S. Verlag Hans Huber, Bern/Stuttgart/
Toronto 1987.

Margret M. Baltes und Paul B. Baltes (Eds.)
The Psychology of Control and Aging.
415 pp. L. Erlbaum, Hillsdale, N. J. 1986.

Paul B. Baltes, David L. Featherman and Richard M. Lerner (Eds.)
Life-Span Development and Behavior.
334 pp. Vol. 7. L. Erlbaum, Hillsdale, N. J. 1986.

Axel Funke, Dirk Hartung, Beate Kraus und Reinhard Nuthmann
Karrieren außer der Reihe.
Bildungswege und Berufserfolge von Stipendiaten
der gewerkschaftlichen Studienförderung.
256 S. Bund-Verlag GmbH, Köln 1986.

Jürgen Staube
Parlamentsvorbehalt und Delegationsbefugnis.
Zur „Wesentlichkeitstheorie“ und zur Reichweite
legislativer Regelungskompetenz, insbesondere im
Schulrecht.
419 S. Duncker & Humblot, Berlin 1986.

Ernst-H. Hoff
Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit.
Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster.
229 S. Verlag Hans Huber, Bern/Stuttgart/
Toronto 1986.

John R. Nesselroade and Alexander von Eye
(Eds.)
Individual Development and Social Change:
Explanatory Analysis.
380 pp. Academic Press, New York 1985.

Ernst-H. Hoff, Lothar Lappe und Wolfgang Lempert (Hrsg.)
Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung.
288 S. Verlag Hans Huber, Bern/Stuttgart/
Toronto 1986.

Michael Jenne
Music, Communication, Ideology.
185 pp. Birch Tree Group Ltd., Princeton, N. J.,
1984.

Max Planck Institute for Human Development
and Education
Between Elite and Mass Education.
Education in the Federal Republic of Germany.
348 pp. State University of New York Press,
Albany 1983.

Margit Osterloh
Handlungsspielräume und Informationsverarbeitung.
369 S. Verlag Hans Huber, Bern/Stuttgart/
Toronto 1983.

Arbeitsgruppe am Max-Planck-Institut für
Bildungsforschung
Das Bildungswesen in der Bundesrepublik
Deutschland.
Ein Überblick für Eltern, Lehrer, Schüler.
312 S. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek
1979 (vergriffen; 3. überarbeitete Neuauflage in
Vorbereitung).

IV. Reihe STUDIEN UND BERICHTE des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung

Im Buchhandel erhältliche Bände

(über den Verlag Klett-Cotta zu beziehen)

- 38 Sigurjón Björnsson and Wolfgang Edelstein
in collaboration with Kurt Kreppner
Explorations in Social Inequality.
Stratification Dynamics in Social and Individual Development in Iceland.
172 S. Erschienen 1977.
ISBN 3-12-98242 0-0
- 39 Reinhard Franzke
Berufsausbildung und Arbeitsmarkt.
Funktionen und Probleme des „dualen Systems“.
211 S. Erschienen 1978.
ISBN 3-12-98243 0-8
- 40 Beate Kraus
Qualifikation und technischer Fortschritt.
Eine Untersuchung über Entwicklungen in der industriellen Produktion.
143 S. Erschienen 1979.
ISBN 3-12-98244 0-5
- 41 Jürgen Baumert
in Zusammenarbeit mit Diether Hopf
Curriculumentwicklung und Lehrerfortbildung für die Berliner Gesamtschulen.
Ergebnisse von Lehrerbefragungen zur curriculumbezogenen Fortbildung und zur Rekrutierung von Gesamtschullehrern.
167 S. Erschienen 1980.
ISBN 3-12-98245 0-2
- 42 Manfred Auwärter
Sprachgebrauch in Abhängigkeit von Merkmalen der Sprecher und der Sprechsituation.
Eine soziolinguistische Untersuchung.
365 S. Erschienen 1982.
ISBN 3-12-98246 0-X
- 43 Eberhard Schröder
Entwicklungssequenzen konkreter Operationen: Eine empirische Untersuchung individueller Entwicklungsverläufe der Kognition.
112 S. Erschienen 1986.
ISBN 3-608-98247-7
- 44 Diether Hopf
Herkunft und Schulbesuch ausländischer Kinder.
Eine Untersuchung am Beispiel griechischer Schüler.
114 S. Erschienen 1987.
ISBN 3-608-98248-5
- 45 Hans-Peter Füssel
Elternrecht und Schule.
Ein Beitrag zum Umfang des Elternrechts in der Schule für Lernbehinderte.
501 S. Erschienen 1987.
ISBN 3-608-98249-3
- 46 Detlef Oesterreich
Die Berufswahlentscheidung von jungen Lehrern.
115 S. Erschienen 1987.
ISBN 3-608-98251-5

V. Reihe MATERIALIEN AUS DER BILDUNGSFORSCHUNG

Beim Max-Planck-Institut für Bildungsforschung erhältliche Bände

(nicht über den Buchhandel beziehbar)

- | | | | |
|---|---------|--|---------|
| 8 Helmut Köhler
Quellen der Bildungsstatistik.
Eine kommentierte Zusammenstellung statistischer Veröffentlichungen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. | DM 8,- | 18 Ulf Homann
Die Diskussion der Schulpflichtverlängerung in der Bundesrepublik Deutschland 1949 bis 1979.
Eine annotierte Bibliographie.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. | DM 10,- |
| 12 Wolfgang Lempert
Untersuchungen zum Sozialisationspotential gesellschaftlicher Arbeit.
Ein Bericht.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1977. | DM 11,- | 19 Helmut Köhler und Luitgard Trommer
Quellen der Bildungsstatistik auf Länder- und Gemeindeebene.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. | DM 12,- |
| 13 Helmut Köhler
Der relative Schul- und Hochschulbesuch in der Bundesrepublik Deutschland 1952 bis 1975.
Ein Indikator für die Entwicklung des Bildungswesens.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1978. | DM 10,- | 20 Wilke Thomssen
Verarbeitung von beruflichen und betrieblichen Erfahrungen.
Gruppendiskussionen mit Befragten der Maschinenschlosserstudie über ausgewählte Ergebnisse dieser Studie.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1981. | DM 20,- |
| 14 Wolfgang Lempert, Ernst Hoff und Lothar Lappe
Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit.
Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung.
Zweite Auflage.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. | DM 29,- | 21 Karl Anders
Von Worten zur Syntax: Spracherwerb im Dialog.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982. | DM 19,- |
| 15 Marianne Müller-Brettel
Die Diskussion der Arbeitslehre 1964-1979.
Eine annotierte Bibliographie.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1979. | DM 8,- | 22 Siegfried Reuss
Die Verwirklichung der Vernunft.
Hegels emanzipatorisch-affirmative Bildungstheorie.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982. | DM 52,- |
| 16 Klaus Stanjek
Die Entwicklung des menschlichen Besitzverhaltens.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. | DM 13,- | 23 Jürgen Peter Hess
Empirische Sozialforschung und automatisierte Datenverarbeitung.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1982. | DM 17,- |
| 17 Claudia von Grote
Die Bedeutung der soziolinguistischen Kodes für die kommunikativen Fähigkeiten eines Sprechers.
Eine empirische Analyse der objektiven Kommunikationseffizienz schichtenspezifischer Sprechweisen in variierenden situativen Kontexten.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1980. | DM 28,- | 24 Ernst Hoff, Lothar Lappe und Wolfgang Lempert
Methoden zur Untersuchung der Sozialisation junger Facharbeiter.
Teil I und Teil II.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1983. | DM 48,- |
| | | 25 Wolfgang Hoebig
Bedürftigkeit - Entfremdung der Bedürfnisse im Kapitalismus.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1984. | DM 37,- |

- 26 Gundel Schümer
Daten zur Entwicklung der Sekundarstufe I in Berlin (West).
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1985. DM 19,-
- 27 Hans-Uwe Hohner
Kontrollbewußtsein und berufliche Restriktivität.
Entwicklung und empirische Erprobung eines integrativen Modells.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1985. DM 49,-
- 28 Ingeborg Tölke
Ein dynamisches Schätzverfahren für latente Variablen in Zeitreihenanalysen.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1986. DM 17,-
- 29 Ulrich Trommer
Aufwendungen für Forschung und Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland 1965-1983.
Theoretische und empirisch-statistische Probleme.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1987. DM 32,-
- 30 Karl Ulrich Mayer and Nancy Brandon Tuma (Eds.)
Applications of Event History Analysis in Life Course Research.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1987. DM 48,-
- 31 Ellen A. Skinner, Michael Chapman and Paul B. Baltes
The Control, Agency, and Means-Ends Beliefs Interview.
A new Measure of Perceived Control in Children (School Domain).
Ein neues Meßinstrument für Kontrollüberzeugungen bei Kindern (Bereich Schule).
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1988. DM 9,-
- 32 Friedrich Edding (Hrsg.)
Bildung durch Wissenschaft in neben- und nachberuflichen Studien.
Tagungsbericht.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1988. DM 11,-
- 33 Hans Oswald und Lothar Krappmann unter Mitarbeit von Christa Fricke
Soziale Beziehungen und Interaktionen unter Grundschulkindern.
Methoden und ausgewählte Ergebnisse eines qualitativen Forschungsprojektes.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1988. DM 16,-
- 34 Christoph Droß und Wolfgang Lempert
Untersuchungen zur Sozialisation in der Arbeit 1977 bis 1988.
Ein Literaturbericht.
Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung 1988. DM 12,-

**Nicht über den Buchhandel erhältliche Schriftenreihen
aus dem Max-Planck-Institut für Bildungsforschung**

- Beiträge aus dem Forschungsbereich Entwicklung und Sozialisation bzw. Schule und Unterricht.
- Literatur-Informationen aus der Bildungsforschung.

Komplette Liste früherer Veröffentlichungen auf Anfrage erhältlich